การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

A SURVEY OF LEGAL AND OTHER PROBLEMS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF METROPOLITAN THAI CASE OFFICER

วุฒิชัย เต็งพงศธร

กรกช วนกรกุล

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ปีการศึกษา 2556

ชื่อเรื่อง : การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
ผู้วิจัย : วุฒิชัย เต็งพงศธร, กรกช วนกรกุล
สถาบัน : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ปีที่พิมพ์ : 2558
สถานที่พิมพ์ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
แหล่งที่เก็บรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
จำนวนหน้างานวิจัย : 193 หน้า
คำสำคัญ : ปัญหา, แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงานสอบสวน, กองบัญชาการตำรวจนครบาล
ลิขสิทธิ์ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงสาเหตุของปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำนายการสร้างรวมตลอดถึงการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มและการสุ่มแบบง่าย จากสถานีตำรวจที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เขต รวม 225 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพใช้การคัดเลือกด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง จำนวน 16 คน

ผลการสำรวจ พบว่า

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและไม่สมดุลกันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานอื่นในสายกระบวนการยุติธรรมเป็นปัญหาที่ปั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.ปัจจัยด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อการสร้างหรือปั่นทอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการโยกย้าย การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัญหาที่ปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากการสำรวจผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาทางกฎหมาย

1. ปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติขาดรูปแบบการกำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนและผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไว้อย่างเป็นรูปธรรมในระเบียบ ก.ตร.นอกจากนี้ยังมีการปล่อยให้มีการสวมสิทธิเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนโดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน

2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ได้กำหนดให้ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนเทียบเท่าสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 46

3.ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติขาดระเบียบ ก.ตร. ในการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานราชการของพนักงานสอบสวน

ปัญหาประการอื่น

1. ปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย มีการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวน การเบิกจ่ายล่าช้าและในบางท้องที่ไม่สามารถเบิกเงินค่าสำนวนได้

2.ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ที่พักที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พักหลายแห่งชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัยบางแห่งห่างไกลจากที่ทำงาน

3. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวน

4. ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจที่เน้นระบบอุปถัมภ์และการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ โดยขาดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator ; KPI) ที่ชัดเจน

5. ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขาดงบประมาณในการให้กับพนักงานสอบสวนในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY
華僑崇聖大學

Research Title : A survey of legal and other problems affecting the work motivation of Metopolitan Thai case officer

Researchers : Mr. Wuthichai Tengpongsthorn, Miss. KorrakotWanakornkul

Institution : Huachiew Chalermprakiet University

Year of Publication : 2015

Publisher : Huachiew Chalermprakiet University

Sources : Huachiew Chalermprakiet University

Number of Pages : 193 Pages

Keywords : Problems, Work motivation, Metopolitan, Thai case officer

Copyright : HuachiewChalermprakiet University

ABSTRACT

The objective of this research is surveying the Metopolitan Thai case officers in various aspects, including job characteristics, work status, career problems, the causes of career problems affecting work motivation, and any other factors influencing prediction of work motivation. The methodology in this research is the implementation of quantitative and qualitative research. For acquiring target samples of 225 people, both cluster/systematic sampling and simple random sampling are means to select them from many police stations under control of Metropolitan Police Bureau 1-9. The qualitative data also come from purposive In-depth interview of 16 samples

The survey showed that :

1. The factors of stability and co-worker relationships can motivate the work performance of Metopolitan Thai case officers

2. The balance between work and life factor and The salary and benefits factor show the variety of dealing problems, like overloaded work circumstance, unbalanced compensation and unfair compensation compared to other practitioners in criminal justice system. These negative situations discourage the majority of Metopolitan Thai case officers

3. The factors of fairness in work, the environment factor, the abilities'development factor and the relationships with bosses factor are not influential to the motivation and discouragement of Metopolitan Thai case officers. However, when the previous factors each

were scrutinized in details, it is found that the problems concerning the consideration of promotion and the problem of inadequate facilities and equipment for work.

Problems affecting work motivation of the Metopolitan Thai case officers

From the completion of this research, its outcomes can be divided into 2 major interesting aspects, including laws problems and other particular problems as the following details.

Laws Problems

1. The research addresses the imbalances among workloads and the number of the Thai case officers due to the fact that the Royal Thai Police has no concrete and apparent forms for setting the right quantities of the Thai case officers and the assistant Thai case officers in the Royal Thai Police Act.

Moreover, there is some existence of subrogation to receive the position allowances of the Thai case officers even though some Thai case officers do not handle the Thai case tasks.

2. The result of the research also demonstrates the inappropriate compensation of the Thai case officers when comparing to other position lines in a justice process as shown in the Royal Thai Police Act B.E. 2547 Article 46.

3. In a part of overtime compensations, the Royal Thai Police does not identify an overtime payment for the Thai case officers in the Royal Thai Police Act.

Other Particular Problems

1. Various problems of the case pecuniary advantages include illegal commissions from paying case pecuniary advantages, delayed payment of case pecuniary advantages, and an inability to claim case pecuniary advantages in some areas.

2. Problems of inadequate residential fringe benefits are inevitable because the dealing government unit provide Thai case officers a few dwelling houses with free of charges. In addition to this, some allocated houses are old and damaged. Definitely, these ruined residences are not suitable for well living. Furthermore, the locations of some government houses are too far from the workplaces.

3. The scarcity of facilities, office equipment, and any other necessary resources for work is one of very crucial problems as a result of the ignorance of the Royal Thai Police.

4. The unfairness of job appointment and job mobility becomes a controversial topic because the work credit, job assessment, and career goodness considered by the Royal Thai Police are based on the patronage system and the scrutinizing authorities of the commissioner general, commissioners, commanders, and superintendents without the consideration of the key performance indicator (KPI) of Thai case officers.

5. The last problem found from this research is the lack of supporting Thai case officers to participate in training programs and to continue studying in the higher degrees.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเพื่อนๆพี่ๆน้องๆพนักงานสอบสวนที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากพวกท่านงานวิจัยฉบับนี้ย่อมไม่สามารถสำเร็จลงได้ ขอขอบคุณหัวหน้างานสอบสวน พนักงานสอบสวน รวมตลอดถึงเจ้าหน้าที่จากสถานีตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเข้าใจเสมอว่าภาระงานของพวกท่านมีมากแต่ยังกรุณาตอบแบบสอบถามรวมตลอดถึงสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ รวมตลอดถึงคณะกรรมการวิชาการประจำคณะนิติศาสตร์ที่กรุณาอนุมัติทุนสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้เพราะหากไม่ได้ท่านงานวิจัยฉบับนี้ก็จักเกิดขึ้นไม่ได้ ขอขอบคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธ์ เอกบุตร คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยมากยิ่งขึ้นและหากมีข้อผิดพลาดประการใดจากการศึกษา ผู้วิจัยและคณะขอน้อมรับความผิดพลาดดังกล่าวแต่เพียงผู้เดียวและขอน้อมรับทุกคำติเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาในงานวิจัยชิ้นต่อไป

วุฒิชัย เต็งพงศธร

กรกช วนกรกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย……. ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ……. ง

กิตติกรรมประกาศ…… ช

สารบัญ…… ซ

สารบัญตาราง……. ฌ

สารบัญภาพ……. ฎ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา……. 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย…… 6

1.3 ปัญหาการวิจัย…….. 7

1.4 สมมติฐานในการวิจัย……. 7

1.5 ขอบเขตการวิจัย ……...…… 7

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ…… ……... 8

1.7 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ…… 8

บทที่ 2 ลักษณะการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... 10

2.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……..... 10

2.1.1 ลักษณะทั่วไปของกองบัญชาการตำรวจนครบาล……. 10

2.1.2 โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……...……..... 13

2.1.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……. 17

2.1.3.1 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา……...… 18

2.1.3.2 คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555…… 19

2.1.4 อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……..…… 20

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ…… 30

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ 30

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง……...……... 38

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง……...…… 56

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย…… 66

บทที่ 3 วิธีการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……..……. 67

3.1 วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ……..……..…….. 67

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง……... 67

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……. 69

3.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล…….. 71

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ……..…… 71

3.2 วิธีการสำรวจเชิงคุณภาพ…… 71

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง…… 72

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ…… 72

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ……..…… 73

3.2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล……..…….. 73

3.3 จริยธรรมต่อกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย…… 73

บทที่ 4 ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....……. 74

4.1 ผลการสำรวจเชิงปริมาณ……...…….. 75

4.1.1 ข้อมูลทั่วไป……. 75

4.1.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……..…… … 80

4.1.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล…… 84

4.2 ผลการสำรวจเชิงคุณภาพ…….. 100

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล..... 135
5.1 วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจภายใน……..…….. 135
5.1.1 มิติด้านความมั่นคง……..…. 135
5.1.2 มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต…… 136
5.2 วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจภายนอก……..…….. 141
5.2.1 มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ…… 141
5.2.2 มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน……..…… 154
5.2.3 มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน…….. 157
5.2.4 มิติด้านการพัฒนาความสามารถ……..…. 160
5.2.5 มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน……..…… 161
5.2.6 มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา…… 162
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย……..…….……..... 164
6.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล…….. 164
6.2 ผลการสำรวจปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล…….. 165
6.3 ข้อเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล……. 173
บรรณานุกรม…… 177
ภาคผนวก……..…….. 182
จดหมาย……..…… 183
แบบสอบถาม……..…… 185
แบบสัมภาษณ์……..…… 192
ประวัติย่อผู้วิจัย……..…… 193

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามหน่วยงาน…….	3
2	การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้ง 4 ทฤษฎี……..……	50
3	การสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายใน……..……..…….	52
4	การสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายนอก……..……..…….	53
5	เพศของกลุ่มตัวอย่าง……..…….	75
6	อายุของกลุ่มตัวอย่าง……..…….	75
7	ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง...……	76
8	รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง……..……	76
9	อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง……..	77
10	ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง……...…….	77
11	ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง……..……..	78
12	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง…….	78
13	เขตพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง……...…..…….	79
14	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านความมั่นคง……..……...…….	80
15	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต……..……....…….	81
16	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ……...	84
17	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน……..	87
18	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน……..……...……....	90
19	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านการพัฒนาความสามารถ……..……...	94
20	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน……...……..	97

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
21	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ……..……..……...	97
22	ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน…….…….	100
23	ปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ1)…….	116
24	ปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ2)…….	117
25	ปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ3)…….	117
26	ปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ4)…….	120
27	การสรุปเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงาน……	123
28	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวน (สบ1)……..	126
29	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวน (สบ2)……..	127
30	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวน (สบ3)……..	127
31	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวน (สบ4)……..	128
32	การสรุปเปรียบเทียบข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ…….……..……..	132
33	บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน……..	144
34	บัญชีอัตราค่าตอบแทนของผู้พิพากษา…….	145
35	บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานอัยการ…….	146
36	บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ……...	147
37	การสรุปความแตกต่างค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานสอบสวนกับผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นๆในกระบวนการยุติธรรม…….	147
38	บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนตามข้อเสนอแนะของผู้วิจัย….	148
39	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน……...	172

สารบัญภาพ

แผนภาพ		หน้า
1	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 1)……..……..	14
2	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 2)……..….	14
3	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 3)……..…….	15
4	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 4)……...	16
5	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 5)……..….	16
6	โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 6)……..….	17
7	แนวคิดด้านเกี่ยวกับทฤษฎีการเสริมแรงของ Ferster &Skinner…….....…	31
8	ปัจจัยต่อพฤติกรรมด้านการทำงาน……..…	31
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกต่อ พฤติกรรมของมนุษย์……..	33
10	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎี Richard M. Steers และ Lyman W. Porter……..	35
11	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) ……..……..	41
12	ข้อเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderferกับทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs)……..	43
13	ข้อเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กับทฤษฎี ความต้องการของ Maslow……..	44
14	ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory)…….……	51

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์โดยปกติแล้วหาเป็นไปโดยปราศจากเหตุผลหรือปราศจากจุดมุ่งหมายหรือหลักเกณฑ์อย่างใดๆไม่ แต่แท้จริงแล้วมนุษย์จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆโดยมีจุดมุ่งหมายหรือหวังผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัว สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์หรืออาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆภายนอกรอบตัวมนุษย์เป็นเหตุให้เกิดแรงผลักดัน แรงผลักดันดังกล่าวนี้ในทางจิตวิทยาเรียกว่า “ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง” ซึ่งมีแรงกระตุ้นที่เรียกว่า “แรงจูงใจ”นั้นเอง (ธงชัย สันติวงษ์. 2527 : 378) ดังนั้น พฤติกรรมการแสดงออกในด้านต่างๆของมนุษย์ล้วนเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายและบังคับให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ หากได้มีการควบคุมระดับแรงกระตุ้นที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” ไปในทิศทางที่เหมาะสม แม้กระทั่งพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์

ในด้านการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ในองค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของพนักงานภายในองค์กรในการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันส่งผลกระทบในแง่บวกต่อการพัฒนาองค์กร ในทางกลับกันในองค์กรที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอัตราที่ต่ำหรือไม่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเลย ผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมปั่นทอนต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเอาใจใส่ในเนื้องาน อันนำมาซึ่งระบบการทำงานภายในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพและไม่พัฒนา ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี ผู้บริหารองค์กรจึงต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาคนให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อคนที่ดีที่มีความสามารถเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินกิจการในด้านต่างๆขององค์กรย่อมเป็นไปด้วยความรวดเร็วและสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปในแนวทางที่ดีและรวดเร็ว

เจ้าหน้าที่ตำรวจถือเป็นหนึ่งอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรตำรวจไว้ 7 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการรักษาทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในสังคมซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะ หากว่ามนุษย์ขาดความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการใช้ชีวิตโดยปกติสุขแล้ว การพัฒนาในด้านอื่นๆ ย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และด้วยความที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีบทบาทและภาระหน้าที่ต่อระบบโครงสร้างของประเทศค่อนข้างสูง รัฐบาลจึงควรให้ความสำคัญกับองค์กรตำรวจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจถือเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบในแง่บวกต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในทางกลับกันหากเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกระทบในแง่ลบต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชนภายในประเทศจะขาดความมั่นใจในแนวทางการรักษาความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งในที่สุดย่อมนำไปสู่ความตกต่ำของประเทศชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในการดำเนินกิจการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการรักษาทรัพย์สินที่สำคัญของตำรวจก็คืองานด้านการสอบสวน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาเริ่มทำงาน กล่าวคือ เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทาได้ เช่น หลักฐานในที่เกิดเหตุ พยานบุคคล พยานวัตถุ พยานเอกสาร พยานแวดล้อม ประวัติผู้ต้องหา ตลอดจนการตรวจพิสูจน์หลักฐานโดยการประสานงานไปยัง

หน่วยงานอื่น เช่น กองพิสูจน์หลักฐาน สถานบันนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆอันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหาเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทาความผิด และพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา แล้วส่งสานวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาต่อไป (อิทธิพล กริสว่าง. 2553 : 1) ดังนั้น ความยุติธรรมในการดำเนินกระบวนพิจารณาทางอาญาจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนเป็นสำคัญ เนื่องจาก พนักงานสอบสวนคือต้นทางของการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทั้งระบบ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและบังคับใช้กฎหมายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่รวมของสถานที่สำคัญและมีบุคลากรระดับบริหารของประเทศอยู่เป็นจำนวนมาก แต่กลับมีสถิติเจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดในประเทศ จากข้อมูลของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า ในปีงบประมาณ 2555 (ระหว่างเดือนตุลาคม 2554 ถึงเดือนกันยายน 2555) มีข้าราชการตำรวจทั่วทั้งประเทศกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำนวน 4,760 คดี โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีจำนวนข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดจำนวน 866 คดี รองลงมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการตำรวจชายแดนภาคใต้มีข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำนวน 444 คดี และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 435 คดี ตามลำดับ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนคดี	ร้อยละ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	866	18.19
ภูธรภาค 1	286	6.01
ภูธรภาค 2	261	5.48
ภูธรภาค 3	372	7.82
ภูธรภาค 4	377	7.92

ที่มา : กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2555

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนคดี	ร้อยละ
ภูธรภาค 5	205	4.31
ภูธรภาค 6	306	6.43
ภูธรภาค 7	277	5.82
ภูธรภาค 8	292	6.13
ภูธรภาค 9	266	5.59
ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้	444	9.32
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	91	1.91
กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด	38	0.79
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	62	1.30
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	45	0.95
กองบัญชาการตำรวจตะเวนชายแดน	435	9.14
อื่นๆ	187	3.87
รวม	4,760	100

ที่มา : กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2555

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องทนทำงานอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันและปัญหาต่างๆที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนานหลายประการที่บั่นทอนต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เช่น

1. ปัญหาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่ได้เติบโตด้วยผลงาน ตัวชี้วัดความก้าวหน้าในการทำงานมักถูกผูกโยงด้วยระบบอุปถัมภ์ ระบบการเมืองและระบบกลุ่มผู้อิทธิพลเข้ามาแทรกแซงโดยตลอด (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. 2554 : บทคัดย่อ) รัฐบาลกับนักการเมืองนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในวงการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจเกินขอบเขตและความเป็นธรรม มีการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคคลโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีการแสวงหาผลประโยชน์ในกรมตำรวจตามชั้นยศลดหลั่นลงมาจนเป็นวัฒนธรรมย่อย (sub culture) หรือประเพณีนิยมปฏิบัติของตำรวจ

2. ปัญหาด้านความเสี่ยงจากการถูกร้องเรียน เนื่องจาก งานด้านการสอบสวนคดีอาญาเป็นงานที่มีความรับผิดชอบมากและมักกระทบถึงผลได้เสียของประชาชนอยู่เสมอ ดังนั้น ในการทำงานจึงต้องมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ฝ่ายหนึ่งและผู้ที่เสียประโยชน์อีกฝ่ายหนึ่งเกิดขึ้นเสมอ สิ่งที่เป็นปัญหาอย่างยิ่งในการลดทอนการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนก็คือ ฝ่ายที่เสียประโยชน์จากการกระทำของพนักงานสอบสวนมักทำการร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนนั้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมักถูกตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาความผิดอยู่เสมอ ซึ่งผลของการถูกตั้งกรรมการสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นหมดโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษและเลื่อนขั้นช้ากว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอื่นๆ เช่น สายงานสืบสวน สายงานปราบปราม หรือแม้กระทั่งในสายงานธุรการ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนใหญ่ไม่อยากทำหน้าที่ในสายงานสอบสวน (เสนีย์ หงษ์โต. 2539 : 14)

3. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจาก การทำงานในสถานีตำรวจทุกสถานีต้องมีพนักงานสอบสวนคอยผลัดเวรกันเฝ้าสถานีตำรวจเพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่มีเวลาได้พักผ่อนหรือทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นส่วนตัว ในระหว่างเวลาพักเวรของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนยังต้องปฏิบัติภารกิจอื่นประกอบอีก เช่น การคอยตรวจตราความสงบเรียบร้อยในท้องที่ อันเป็นหน้าที่หลักอีกหน้าที่หนึ่งของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีความอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ลักษณะงานของพนักงานสอบสวนยังคงต้องมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานอยู่ตลอดเวลาตามวาระของการทำงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องห่างจากครอบครัวเพื่อไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ และในช่วงวันหยุดตามประเพณีที่สำคัญต่างๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือแม้กระทั่งวันสำคัญทางศาสนา พนักงานสอบสวนต้องคอยผลัดเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีชั่วโมงในการทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับภาระงาน ทำให้ขาดเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับครอบครัว ความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง (เสนีย์ หงษ์โต. 2539 : 15)

4. ปัญหาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ งานของพนักงานสอบสวนถือเป็นงานที่หนักและเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรมทั้งกระบวนการ แต่ผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานสอบสวนกลับสวนทางกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆในสายอาชีพที่คล้ายคลึงกันในกระบวนการยุติธรรม เช่น ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ เจ้าหน้าที่ตำรวจคดีพิเศษ ฯลฯ ในแง่มุมของสวัสดิการจากการทำงานแม้ว่าพนักงานสอบสวนจะมีสถานะเป็นข้าราชการและมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆคล้ายคลึงกับข้าราชการทั่วๆไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็ตาม แต่การจัดสวัสดิการในบางกรณีถือว่ายังไม่มีความเหมาะสม เช่น ในเรื่องของสวัสดิการที่พักอาศัยในบางพื้นที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอแก่ความต้องการ

ที่พักอาศัยบางแห่งมีลักษณะเก่า สกปรก และเป็นแหล่งเสื่อมโทรม ขาดการดูแลรักษาให้สะอาดและน่าอยู่ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้เงินส่วนตัวในการบำรุงรักษาเป็นเงินจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการเบิกจ่ายสวัสดิการที่ล้าช้าและไม่สามารถเบิกจ่ายได้ในบางรายการหรือเบิกจ่ายได้ไม่เต็มจำนวน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (อิทธิพล กริสว่าง. 2553: 94)

5. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานของพนักงานสอบสวนมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการทำงาน สถานีตำรวจหลายแห่งมีความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงรักษาและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานของสถานีตำรวจ เช่น ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสารรวมตลอดถึงอุปกรณ์สำนักงานทั่วๆไป เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด กระดาษ หมึกพิพม์ ฯลฯ ยังอยู่ในสภาวะขาดแคลนและชำรุด บกพร่อง เนื่องจาก ปัญหาด้านงบประมาณอันจำกัด ส่งผลให้พนักงานสอบสวนต้องสำรองเงินเพื่อซื้ออุปกรณ์ต่างๆเหล่านั้นเอง สำหรับเงินที่สำรองจ่ายไปนั้นในบางรายการก็ไม่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบได้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนเกิดความเดือดร้อนในการดำรงชีพ (อิทธิพล กริสว่าง. 2553: 92)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจถึงปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลว่า พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีปัญหาในการทำงานเรื่องใด มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานในเรื่องใดบ้างและมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการทำนายการสร้างหรือการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน เพื่อจะได้ทราบแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวน อันอาจนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง รวมตลอดถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานสอบสวนอันอาจส่งผลให้การบริหารงานด้านการสอบสวนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองตามวัตถุประสงค์และพัฒนาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. เพื่อสำรวจปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. เพื่อศึกษาแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.3 ปัญหาการวิจัย

1. พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องใด

2. สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีที่มาจากสาเหตุใดบ้าง

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเรื่องใดที่ส่งผลต่อการทำนายการสร้างหรือการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่เหมาะสม ด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบและด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน โดยแต่ละส่วนมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยคุณภาพ จะเป็นการศึกษาเอกสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจ ERGของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's trichotomy of needs) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ต่อพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวน 16 คน

2. การวิจัยเชิงปริมาณ จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล ซึ่งมีจำนวน 9 เขต จำนวน 225 คน เพื่อศึกษาถึงลักษณะแรงจูงใจในการทำงาน

ตลอดจนรูปแบบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรและเขตพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดเวลาการวิจัยครั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม – กรกฎาคม 2557

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. ทราบถึงปัญหารวมตลอดถึงสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. ได้แนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.7 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นให้ต้องการทำงาน เช่น คำชมเชย คำตำหนิ การลงโทษ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

พนักงานสอบสวน หมายถึง พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สถานีตำรวจนครบาล หมายถึง สถานีตำรวจในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการต่างๆมีความเหมาะสม เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและความรู้ ความสามารถ

ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง ความเป็นธรรมในด้านต่างๆต่อไปนี้ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านการแต่งตั้งโยกย้าย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านการตรวจสอบ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมีระเบียบของสถานที่ทำงาน ความพร้อมทางด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถ หมายถึง มีการฝึกอบรมพัฒนา ลักษณะงานสามารถสร้างศักยภาพในการทำงานได้ เช่น ลักษณะงานเป็นงานที่ท้าทาย เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้

ด้านความมั่นคง หมายถึง หน่วยงานมีความมั่นคง ตำแหน่งงานมีความมั่นคง ไม่มีการจ้างออก ไล่ออก หรือ ปลดออกโดยง่าย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือในการทำงาน การมีความสัมพันธ์อย่างเป็นมิตรในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การไว้วางใจผู้บังคับบัญชา การรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัวและตนเอง การมีความสุขในการทำงาน

บทที่ 2
ลักษณะการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้ความหมายของพนักงานสอบสวนไว้ว่า หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน ซึ่งการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น หมายความถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพนักงานสอบสวนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ กล่าวคือ ก่อนที่พนักงานอัยการจะนำสำนวนคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อทำการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของบุคคล สำนวนคดีดังกล่าวจะต้องผ่านการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานจากพนักงานสอบสวนในชั้นต้นเสียก่อน ดังนั้น ถ้าสำนวนการสอบสวนไม่น่าเชื่อถือหรือเกิดข้อผิดพลาดอันได้มาจากกระบวนการสอบสวน อาจส่งผลให้รูปคดีและความยุติธรรมของผู้ต้องหาหรือจำเลยเสียหายหรือลดน้อยถอยลงไปได้ ในส่วนของบทนี้ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงรูปแบบ ลักษณะการทำงานและอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งระบบเพื่อที่จะทราบถึงกระบวนการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแสวงหาสาเหตุและปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อันนำไปสู่การแสวงหาแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนเพื่อให้พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไป

2.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.1.1 ลักษณะทั่วไปของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจและคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538 / 2555 เรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความ

รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีแต่ละแห่งแบ่งหน่วยงานออกเป็น 6 สายงาน ได้แก่ สายงานสืบสวน สายงานอำนวยการ สายงานจราจร สายงานป้องกันและปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยราชการแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับและดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่และเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้มีกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ซึ่งกำหนดให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอำนาจหน้าที่ คือ (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552)

1. กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลและหน่วยงานในสังกัด

2. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

3. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

5. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

7. ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร

9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของเขตอำนาจ ได้มีประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง การกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ พ.ศ. 2552 กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีเขตอำนาจและความรับผิดชอบครอบคลุมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้งหมด กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีพื้นที่การกำกับดูแลและควบคุมจำนวน

9 เขตพื้นที่ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีสถานีตำรวจที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลทั้งสิ้น 89 สถานี ดังนี้

1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาลจำนวน 9 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลพญาไท สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง สถานีตำรวจนครบาลดินแดง สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง สถานีตำรวจนครบาลสามเสน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงครามและสถานีตำรวจนครบาลบางโพ

2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 11 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน สถานีตำรวจนครบาลสายไหม สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร สถานีตำรวจนครบาลเตาปูนและสถานีตำรวจนครบาลโคกคราม

3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 11 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี สถานีตำรวจนครบาลหนองจอก สถานีตำรวจนครบาลร่มเกล้า สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง สถานีตำรวจนครบาลฉลองกรุง สถานีตำรวจนครบาลจระเข้น้อย สถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่ สถานีตำรวจนครบาลสุวินทวงศ์ สถานีตำรวจนครบาลลำผักชี สถานีตำรวจนครบาลประชาสำราญและสถานีตำรวจนครบาลลำหิน

4. กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 8 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย สถานีตำรวจนครบาลบางชัน สถานีตำรวจนครบาลบึงกุ่ม สถานีตำรวจนครบาลประเวศ สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากและสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข

5. กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 10 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกรและสถานีตำรวจนครบาลชุมชนวัดไผ่เงิน

6. กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 8 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน สถานีตำรวจนครบาลบางรักและสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

7. กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 11 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ สถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา สถานีตำรวจนครบาลบวรมงคล สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย สถานีตำรวจนครบาล

บางกอกใหญ่ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธงและสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง

8. กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 11 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม สถานีตำรวจนครบาลบางมด สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จเจ้าพระยาและสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

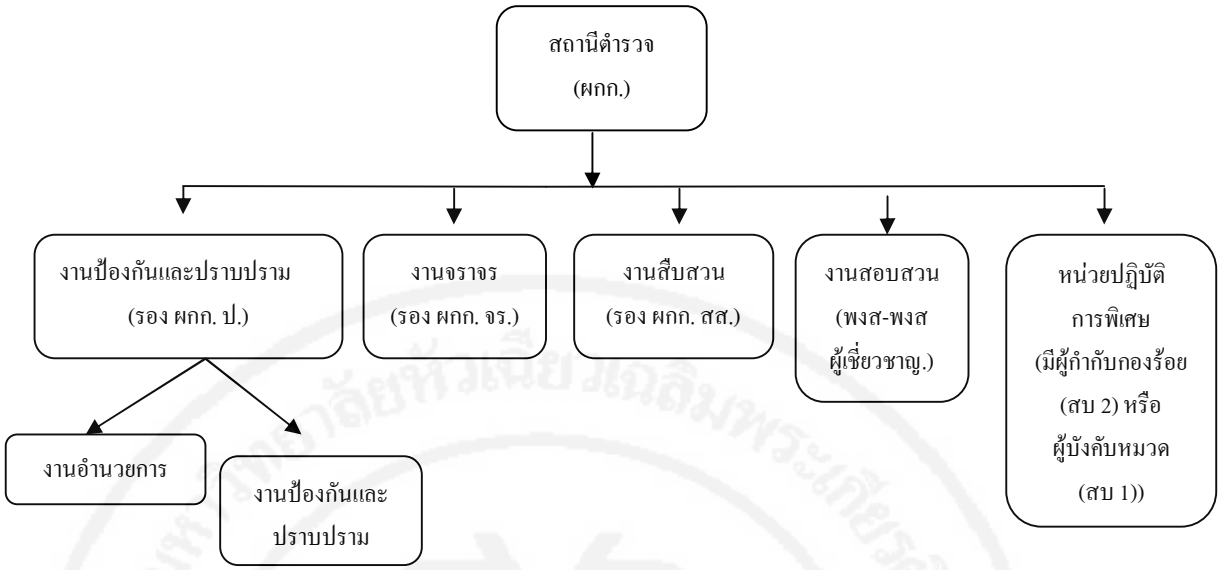
9. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 10 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน สถานีตำรวจนครบาลบางบอน สถานีตำรวจนครบาลภาษีเจริญ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล สถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษมและสถานีตำรวจนครบาลแสมดำ

2.1.2 โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ซึ่งกำหนดรูปแบบการบริหารงานของพนักงานสอบสวนตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้ (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555)

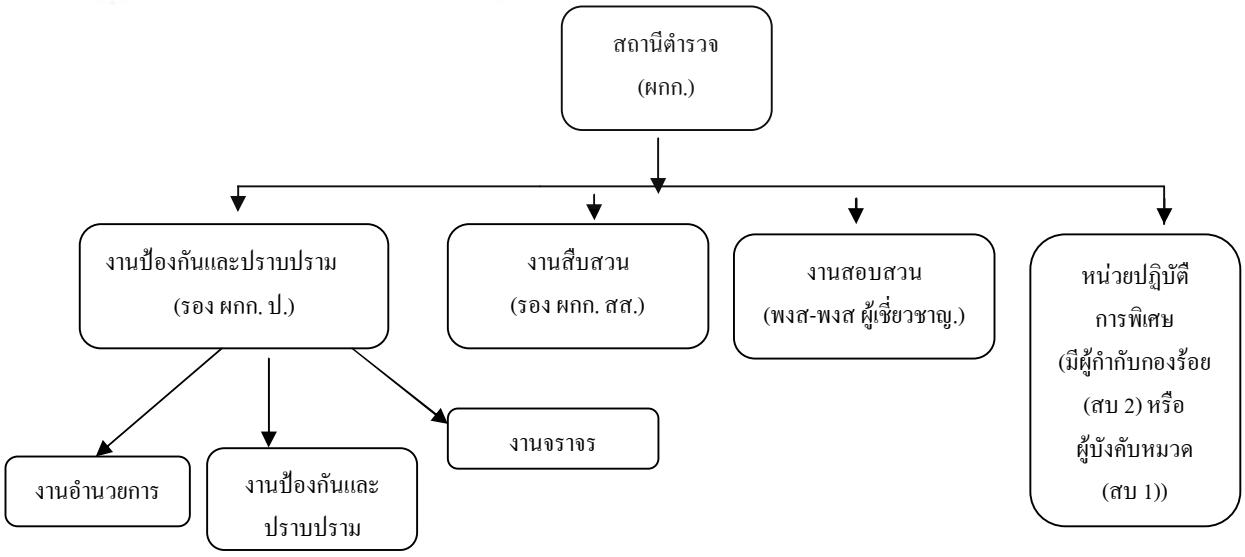
รูปแบบที่ 1 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับการ มีรองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการและงานป้องกันปราบปราม มีรองผู้กำกับการจราจรเป็นหัวหน้างานจราจร มีรองผู้กำกับการสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้กำกับกองร้อย (สบ 2) หรือผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 1)



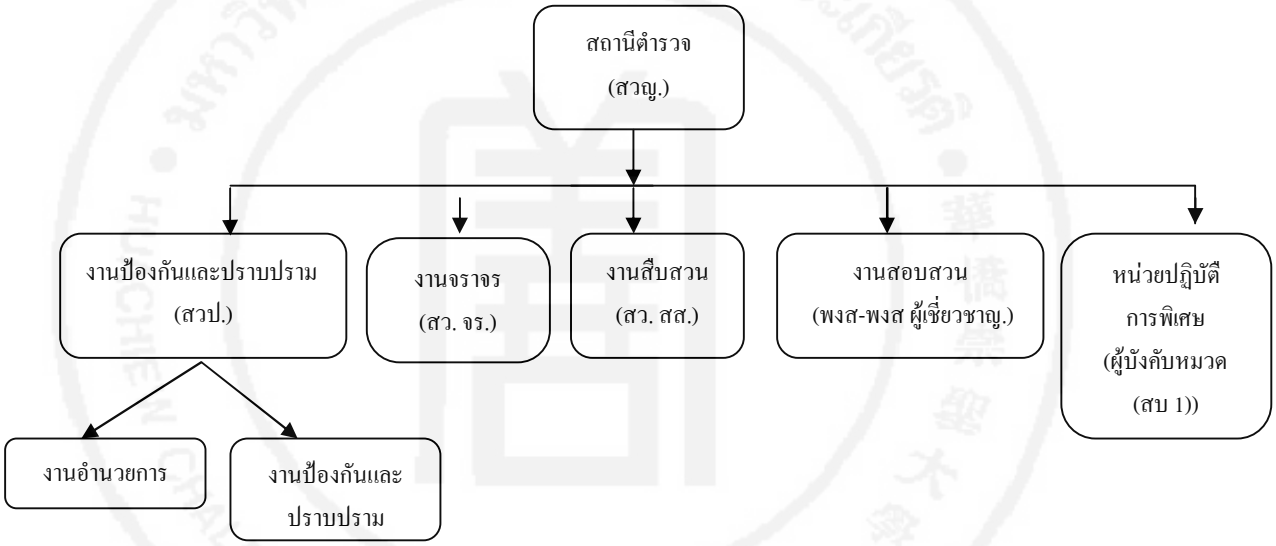
รูปแบบที่ 2 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับการ มีรองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานปราบปราม และงานจราจร มีรองผู้กำกับการสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน ตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้กำกับกองร้อย (สบ 2) หรือผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 2)



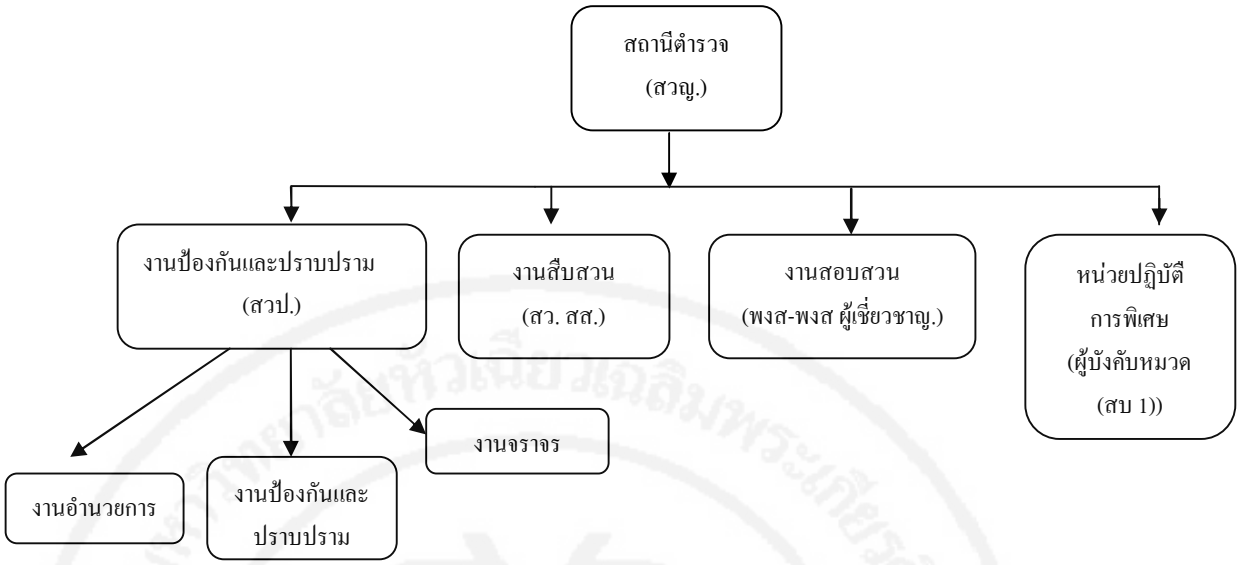
รูปแบบที่ 3 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตรใหญ่ มีสารวัตรป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการและงานป้องกันปราบปราม มีสารวัตรจราจรเป็นหัวหน้างานจราจร สารวัตรสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 3)



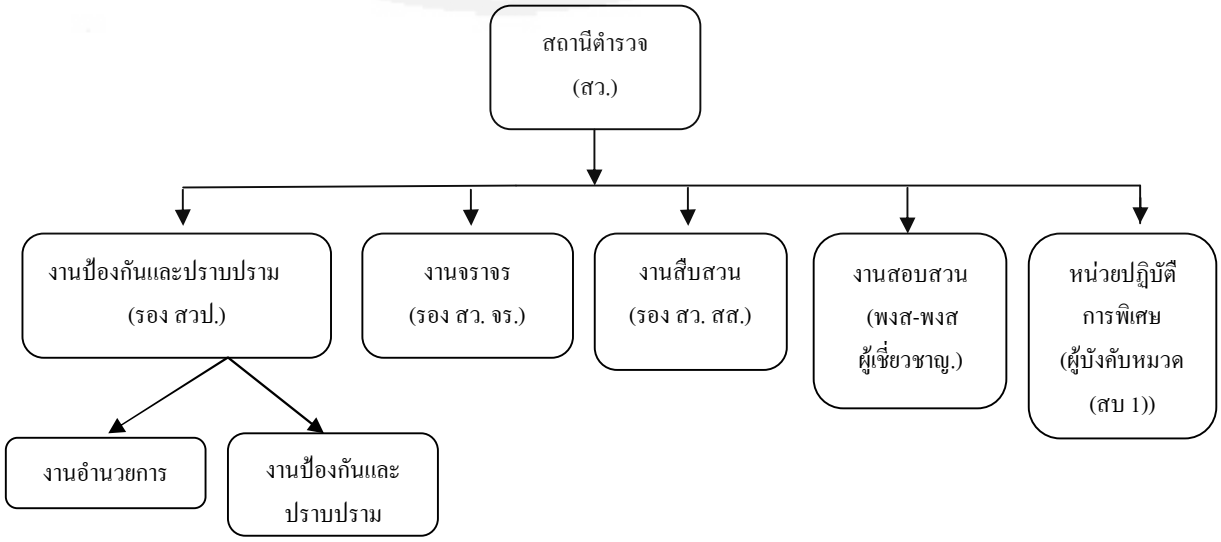
รูปแบบที่ 4 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตรใหญ่ มีสารวัตรป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปรามและงานจราจร มีสารวัตรสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 4 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 4)



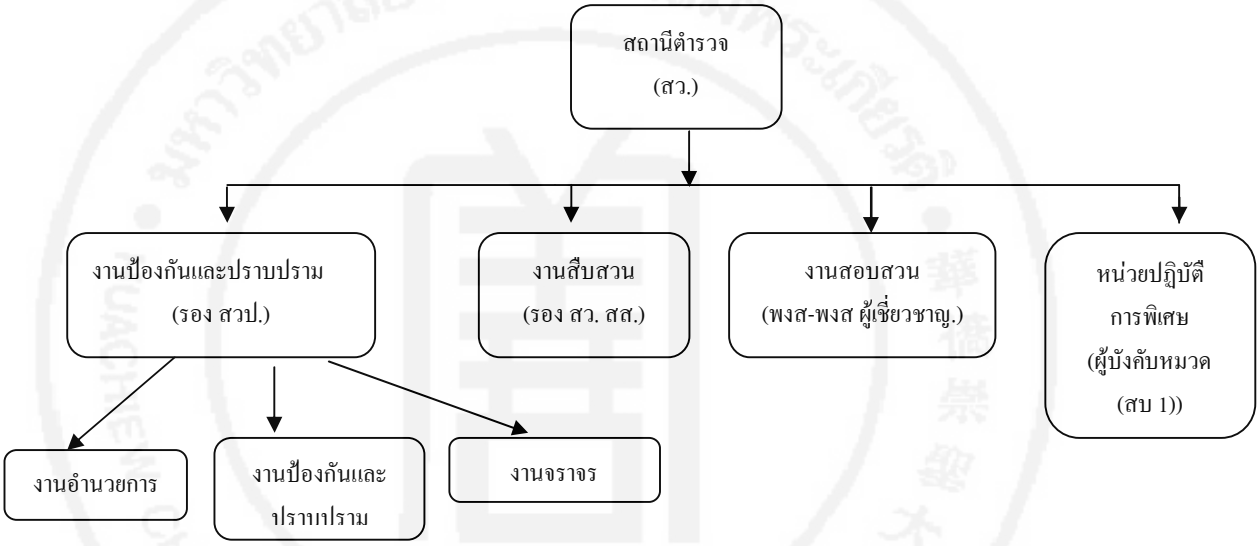
รูปแบบที่ 5 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตร มีรองสารวัตรป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการและงานป้องกันปราบปราม มีรองสารวัตรสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีรองสารวัตรจราจรเป็นหัวหน้างานจราจร มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 5 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 5)



รูปแบบที่ 6 มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตร มีรองสารวัตรป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปรามและงานจราจร มีรองสารวัตรสืบสวนเป็นหัวหน้างานสืบสวน มีพนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน มีผู้บังคับหมวด (สบ 1) เป็นหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

แผนภาพที่ 6 แสดงโครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวน (รูปแบบที่ 6)



ในกรณีที่มีข้าราชการตำรวจระดับสูงสุดของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละงานหลายคนให้หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้มอบหมายให้ข้าราชการตำรวจระดับสูงสุดของผู้ปฏิบัตงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์หรือสภาพพื้นที่แล้วแต่กรณี และให้อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับดูแล ปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างาน

2.1.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้อยู่ 2 ส่วนด้วยกัน ส่วนแรกปรากฏอยู่ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจและอีกส่วนหนึ่งปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

2.1.3.1 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดขอบเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนไว้หลากหลายประการด้วยกัน ดังนี้

1. อำนาจในการรับคำร้องทุกข์จากผู้เสียหาย โดยคำร้องทุกข์ที่เสนอต่อพนักงานสอบสวนนั้นต้องปรากฏชื่อ และที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ลักษณะ แห่งความผิดพฤติการณ์ต่าง ๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำลง ความเสียหายที่ได้รับและชื่อหรือรูปพรรณของผู้กระทำผิดเท่าที่จะบอกได้(ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 123)

2. อำนาจในการสอบสวนและรวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหาเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 131)

3. อำนาจตรวจตัวผู้เสียหายเมื่อผู้นั้นยินยอม หรือตรวจตัวผู้ต้องหา หรือตรวจสิ่งของหรือที่ทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ ให้รวมทั้งทำภาพถ่าย แผนที่ หรือภาพวาดจำลอง หรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้า กับให้บันทึกรายละเอียดทั้งหลายซึ่งน่าจะกระทำให้คดีแจ่มกระจ่างขึ้น

ในการตรวจตัวผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาตามวรรคหนึ่ง หากผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาจะขอนำบุคคลใดมาอยู่ร่วมในการตรวจนั้นด้วยก็ได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 132 (1))

4. อำนาจค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำผิดหรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำผิดหรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่าด้วยค้น รวมตลอดถึงมีอำนาจยึดหรืออายัดสิ่งของดังกล่าวด้วย(ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 132 (2) (5)) (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2492)

5. อำนาจในการหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของ ซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้แต่บุคคลที่ถูกหมายเรียกไม่จำต้องมาเอง เมื่อจัดส่งสิ่งของมาตามหมายแล้วให้ถือเสมือนได้ปฏิบัติตามหมาย รวมตลอดถึงมีอำนาจยึดหรืออายัดสิ่งของดังกล่าวด้วย(ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 132 (2) (5)) (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1437/2492)

6.อำนาจในการออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใดซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดีให้มาตามเวลาและสถานที่ในหมายแล้วให้ถามปากคำบุคคลนั้นไว้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133)

7. อำนาจในการสั่งห้ามมิให้บุคคลใดออกจากบ้านเรือนหรือสถานที่อื่นใดในระหว่างการสอบสวน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 137)

8. อำนาจในการสอบสวนเองหรือส่งประเด็นไปสอบสวนเพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาจิณของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา ความอาญา มาตรา 138)

2.1.3.2 คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555

ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ กำหนดให้พนักงานสอบสวนทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอบสวน วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิด อันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยจำแนกออกเป็นงานด้านต่าง ๆ จำนวน 10 งาน ดังนี้

1. งานสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

3 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวนและสอบสวน

4 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

5 การวางแผนสอบสวน

6 ให้ความคุ้มครองพยาน

7 เปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย

8 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่นๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

9 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

10 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

2.1.4 อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538 / 2555 เรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ซึ่งในคำสั่งฉบับนี้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน ไว้แตกต่างกันดังนี้ (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555) (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538 / 2555)

1. **หัวหน้างานสอบสวน** มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอบสวน วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิด อันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1.1 งานสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

1.3 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวนและสอบสวน

1.4 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

1.5 การวางแผนสอบสวน

1.6 ร่วมสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญ

1.7 พิจารณามอบหมายคดีให้พนักงานสอบสวนในสังกัด รับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสม โดยถ้าคดีใดสมควรทำการสอบสวนเป็นรูปคณะพนักงานสอบสวนก็ให้สั่งการตามสมควร

1.8 ให้ความคุ้มครองพยาน

1.9 เปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย

1.10 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ และหน่วยงานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง

1.11 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

1.12 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

1.13 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวน

1.14 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

2.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. คดีความผิดที่เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจและทรัพยากรของชาติที่สำคัญ เช่น คดีความผิดตามพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชน คดีลักลอบตัดไม้ทำลายป่าคดีลักลอบขนแร่ เป็นต้น โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ร่วมกระทำผิดหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดที่สลับซับซ้อนหรือเกิดความเสียหายจำนวนมาก

2. คดีความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร การก่อการร้ายสากล การก่อวินาศกรรม การจลาจล หรือการจารกรรม

3. คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ ตั้งแต่ชั้นพระองค์เจ้าขึ้นไปเป็นผู้ต้องหา

4. คดีที่บุคคลสำคัญหรือผู้มีอิทธิพลก่อขึ้นหรือเป็นผู้ต้องหา

5. คดีประทุษร้ายบุคคลสำคัญ หรือบุคคลสำคัญประสบอุบัติเหตุร้ายแรง เช่น อากาศยานประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น

6. คดีเกี่ยวกับเหตุอันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบ กระเทือนต่อการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจและสังคม

7. คดีซึ่งกระทบกระเทือน หรืออาจกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ

8. คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บังคับการหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

9. คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิจฉาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครอง กลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบ กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศเหล่านี้เป็นต้น เฉพาะที่เกิดขึ้นหลายท้องที่ซึ่งเป็นคดีสำคัญ หรือเสียหายจำนวนมากในเขตอำนาจของกองบัญชาการหรือภาคเดียวกัน

10. คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

2.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้บังคับการเห็นสมควร หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

2.5 ในกรณีที่เป็นผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

2.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

2.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

2.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญา ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. คดีที่มีหรืออาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือระบบเศรษฐกิจ

2. คดีที่มีความตายเกิดขึ้น โดยการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่

3. คดีที่มีความสำคัญ ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือคดีที่ประชาชนให้ความสนใจ

4. คดีที่ผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นกลุ่ม เครือข่าย ขบวนการหรือองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ หรือเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล

5. คดีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการการเมือง นักการเมือง และสื่อมวลชน

6. คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ที่ต่ำกว่าชั้นพระองค์เจ้าเป็นผู้ต้องหาคดีอาญา

7. คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

8. คดีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น หรือความพึงพอใจให้กับประชาชน หรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และมอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.5 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

3.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

4.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. คดีฆ่าผู้อื่นและมีผู้เสียชีวิตมากกว่า ๒ คนขึ้นไป หรือฆ่าเจ้าพนักงานซึ่งกระทำการตามหน้าที่ หรือเพราะเหตุที่จะกระทำ หรือได้กระทำการตามหน้าที่

2. คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย โดยมีหรือใช้อาวุธสงครามและวัตถุระเบิด หรือมีทรัพย์สินถูกประทุษร้ายมากกว่าสิบล้านบาทขึ้นไป

3. คดีวางเพลิงและเป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย

4. คดีลักพาตัวไปเรียกค่าไถ่ซึ่งมีผู้ร่วมกระทำผิดตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป หรือเป็นเหตุให้ผู้ถูกเอาตัวไป ผู้ถูกหน่วงเหนี่ยว หรือผู้ถูกกักขังถึงแก่ความตาย

5. คดีข่มขืนกระทำชำเราในลักษณะโทรมหญิงและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

6. คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กรัมขึ้นไป ยาเสพติดให้โทษประเภท 3, 4 และ 5 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กิโลกรัมขึ้นไป

7. คดีที่บุคคลในคณะรัฐมนตรี สมาชิกรัฐสภา เป็นผู้ต้องหา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

8. คดีที่บุคคลในคณะทูต กงสุล และบุคคลในองค์การสหประชาชาติหรือองค์การรัฐต่างประเทศเข้ามาช่วยเหลือราชการในประเทศไทย เป็นผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา

9. คดีที่ผู้พิพากษา ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือข้าราชการทหาร ตั้งแต่ชั้นพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรีถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

10. คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่ เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

11. คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิจฉาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้าง กลุ่มอันธพาล กลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่ กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครอง กลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบ กลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมาย กลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษ กลุ่มโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ กลุ่มลักพระพุทธรูป กลุ่มลักทรัพย์ในอาคาร กลุ่มลักโค กระบือ ช้าง ม้า เครื่องมือการเกษตร หรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคม เช่น กลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศ เหล่านี้เป็นต้น

12. คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

4.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนหรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

4.5 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

4.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

4.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

4.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

5.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

5.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. คดีฆ่าผู้อื่นและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

2. คดีชิงทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย

3. คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย

4. คดีลักพาตัวเรียกค่าไถ่

5. คดีข่มขืนกระทำชำเราและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

6. คดีกระทำอนาจารและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

7. คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000 กรัมถึง 1,500 กรัม ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 3, 4 และ 5 น้ำหนักตั้งแต่ 1,000 กิโลกรัมถึง 1,500 กิโลกรัม

8. คดีข้าราชการพลเรือนประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการระดับไม่สูงกว่าชำนาญการหรือเทียบเท่าหรือข้าราชการทหารตั้งแต่ชั้นพันเอก พันเอก(พิเศษ) นาวาอากาศเอก นาวาอากาศเอก(พิเศษ) นาวาเอก นาวาเอก(พิเศษ) หรือเทียบเท่า ถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษ หรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

9. คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

10. คดีเกี่ยวกับการใช้อาวุธสงคราม หรือวัตถุระเบิดในการก่ออาชญากรรม

11. คดีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณูปโภคของประชาชน เช่น ทำลายทางรถไฟ ระบบโทรศัพท์ ไฟฟ้าหรือประปา เป็นต้น ถ้าการกระทำนั้นรุนแรง เป็นเหตุให้ประชาชนขาดความสะดวกหรือน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ประชาชน

12. คดีวางเพลิง หรือทำให้เกิดระเบิด เพื่อหวังเงินประกัน หรือที่ก่อให้เกิดความเสียหายมีมูลค่าตั้งแต่สิบล้านบาทขึ้นไปหรือวางเพลิงสาธารณสถาน สถานที่ราชการ อากาศยานท่าอากาศยาน รถไฟ รถไฟฟ้า สถานีรถไฟ สถานีรถไฟฟ้า

13. คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

5.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

5.6 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ

5.7 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

5.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

5.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. **พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ** มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

6.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

6.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. คดีที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. คดีฆ่าผู้อื่น

3. คดีปล้นทรัพย์

4. คดีชิงทรัพย์และจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

5. คดีวางเพลิง

6. คดีวิ่งราวทรัพย์ โดยใช้ยานพาหนะและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

7. คดีลักทรัพย์ซึ่งจับกุมตัวผู้ต้องหาได้และมีการขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คดีขึ้นไปหรือลักทรัพย์ในสถานที่ราชการและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

8. คดียักยอกหรือฉ้อโกงทรัพย์ที่มีมูลค่าตั้งแต่หนึ่งล้านบาทขึ้นไป

9. คดีประทุษร้ายต่อชีวิต หรือร่างกาย โดยใช้อาวุธปืนและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้

10. คดีจราจรทางบกที่มีผู้ได้รับบาดเจ็บครั้งละ ๑๐ คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย

11. คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษ ประเภทที่ 1 และน้ำหนักมากกว่า 500 กรัมแต่ไม่ถึง 1,000 กรัม ยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 3, 4 และ5 น้ำหนักมากกว่า 500 กิโลกรัมแต่ไม่ถึง 1,000 กิโลกรัม

12. คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร หรือพนักงานสอบสวนหรือเทียบเท่า มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญา เว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษ หรือคดีที่กระทำโดยประมาท

13. คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

6.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

6.6 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดี กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ

6.7 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

6.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย หรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

6.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. พนักงานสอบสวน มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

7.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร กรณีมีคดีเกิดขึ้น และลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเอง ให้ทำการสอบสวนเบื้องต้น แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

7.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภท ยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

7.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

7.6 กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด สั่งการ แนะนำ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

7.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

8.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทในแต่ละระดับ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ หรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร

8.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาหรือร่วมสอบสวน ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

1. กรณีที่ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงในคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2556 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ คดีความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ

2.คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์กระทำความผิด

8.4 เข้าร่วมสอบสวน ในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่อยู่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบ เพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

8.6 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9. รองสารวัตร (ตำแหน่งควบผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) งานสอบสวน มีหน้าที่ดังนี้

9.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยปฏิบัติหน้าที่ในงานสอบสวน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป และอาจได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง

9.2 ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว

9.3 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานสอบสวนของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

9.4 ช่วยเหลืองานพนักงานสอบสวน

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

10. ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน) มีหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติงานตามที่พนักงานสอบสวนมอบหมายให้ทำแทนได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2. เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน

3. ตรวจสถานที่เกิดเหตุ ถ่ายภาพ ทำแผนที่ ตรวจ จัดเก็บวัตถุพยานหลักฐานต่าง ๆ ทางคดีตามคำสั่งของพนักงานสอบสวน

4. เป็นผู้ควบคุมตารางการนัดหมายพยานและการผัดฟ้อง ฝากขัง ตลอดจนการทำสัญญาประกันและไกล่เกลี่ยคดี

5. ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

6. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

11. ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน) มีหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำบันทึกการสอบสวนตามที่พนักงานสอบสวนสั่งการ

2. ตรวจสอบประวัติการต้องโทษของผู้ต้องหา

3. จดบันทึกถ้อยคำที่ถอดจากเครื่องบันทึกเสียงที่พนักงานสอบสวนสอบปากคำ

4. บันทึกภาพวีดีทัศน์ในการสอบสวน

5. ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

6. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

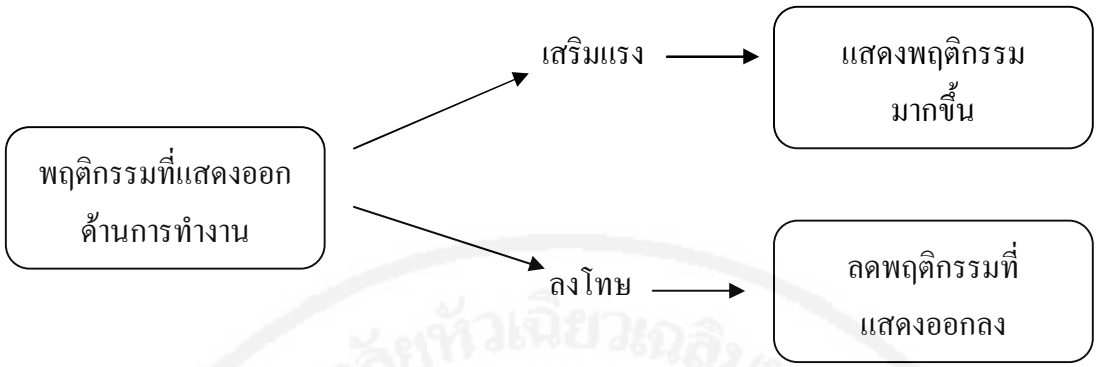
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เป็นที่เชื่อกันว่า พฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลล้วนแต่ต้องมีสาเหตุเป็นตัวกำกับ ไม่เว้นแม้แต่พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานคุณเคยสังเกตคนที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบ้างหรือไม่ บางคนที่อาจจะมีหรืออาจจะไม่มีความสามารถเหนือคนอื่นแต่มีความอดทนที่จะทำงานหนักหรือมีความพยายามมากกว่าคนอื่นนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายกับคุณสมบัติหรือการกระทำนี้ว่าเป็นความทะเยอทะยานหรือมีแรงจูงใจโดยปกติแล้วความต้องการที่อยู่ภายในตัวของมนุษย์จะถูกแฝงไว้ภายในจิตสำนึกของแต่ละบุคคลและจะไม่มีการแสดงออกมาในรูปแบบทางกายภาพจนกว่าจะมีแรงกระตุ้นให้ความต้องการที่อยู่ภายในดังกล่าวนั้นแสดงออกมา แรงกระตุ้นดังกล่าวนี้ เราเรียกว่า***“ แรงจูงใจ ”*** (Motivate) ดังนั้น พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ในด้านการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบของงาน การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือการตัดสินใจทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานเดิมแม้จะไม่มีความสุขในการทำงานล้วนเป็นผลจากการแสดงออกที่เกิดขึ้นจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจ (Motivate) เป็นตัวกำกับแทบทั้งสิ้น

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์

แนวคิดในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมในการแสดงออกของมนุษย์ได้ถูกพูดถึงและให้ความสำคัญเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1957 โดย Ferster และ Skinner (1957) นักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยมได้อธิบายถึงความสำคัญของ “การเสริมแรง” กับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลว่า เมื่อใดที่บุคคลได้รับการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรม ผลที่ตามมาก็คือบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้นในขณะเดียวกันเมื่อใดที่บุคคลนั้นได้รับการลงโทษเมื่อเกิดพฤติกรรม ผลที่ตามมาก็คือบุคคลนั้นจะลดการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวลง (Ferster and Skinner. 1957) ดังนั้น หากหัวหน้างานมีความประสงค์จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมไปในทางใด หัวหน้างานก็จะต้องกระทำการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นและในทางกลับกันหากหัวหน้างานประสงค์จะลดพฤติกรรมบางอย่างในการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานก็จะต้องใช้มาตรการลงโทษเพื่อลดพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ปฏิบัติงานนั้น

แผนภาพที่ 7 แสดงแนวคิดด้านเกี่ยวกับทฤษฎีการเสริมแรงของ Ferster andSkinner



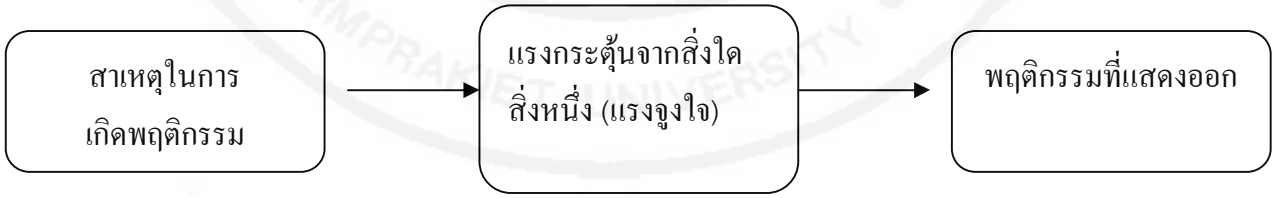
ฮาร์ลอร์ด เจ ลิฟวิทท์ (Harold J. Leavitt.1964 :12)ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมในการแสดงออกของมนุษย์ต่อจาก Ferster และ Skinner แล้วค้นพบว่าพฤติกรรมในการแสดงออกของมนุษย์เกิดขึ้นจากข้อสมมติฐานที่สัมพันธ์กัน3 ประการคือ

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is caused)

2. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is motivated)

3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal directed)

แผนภาพที่ 8 แสดงปัจจัยต่อพฤติกรรมด้านการทำงาน



จากแนวคิดของฮาร์ลอร์ด เจ ลิฟวิทท์ อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมใดๆอันเป็นการแสดงออกของมนุษย์มักจะมีสาเหตุให้เกิดขึ้นเสมอ สาเหตุดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีแรงกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิดซึ่งแรงกระตุ้นดังกล่าวจะส่งต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาของมนุษย์ แรงกระตุ้นดังกล่าวนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแรงจูงใจ (Motivate) นั่นเองซึ่งแรงจูงใจตามแนวคิดของฮาร์ลอร์ด เจ ลิฟวิทท์อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตสำนึกที่อยู่ภายในตนเอง โดยปราศจากสิ่งล่อหรือแรงเสริมจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่น เช่น ความสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเป็นอิสระ มีความปรารถนากระทำในสิ่งที่ยากและท้าทาย มีความกระตือรือร้น สนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน มีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองมีความตั้งใจที่จะทำภารกิจให้สำเร็จด้วยตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ฯลฯ (ธีรศา ศินาคม. 2006 : 8)

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นจากภายนอกอันส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา แรงจูงใจประเภทดังกล่าวนี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในของบุคคลแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยหรือสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมโดยมีการให้รางวัลและการลงโทษเป็นสิ่งกระตุ้น (Hoy and Miskle. 2008 : 167) เช่น การชมเชย การติเตียน การเสนอเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นที่เพิ่มมากขึ้น ฯลฯ

Deci และ Ryan (1975) ได้นำเสนอแนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน (Intricsic Motivation) กับพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ไว้ในงานเขียนของเขาที่มีชื่อว่า “Intrinsic motivation” เมื่อปี ค.ศ. 1975โดยอธิบายว่า แรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก อันจะสังเกตได้จากการพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเพราะตนเองรู้สึกชอบพอ สนใจและพึงพอใจที่ได้กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมนั้นๆซึ่งความชอบพอ ความสนใจและความพึงพอใจดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งสิ้น (Deci and Ryan.1975) ภายใต้แนวคิดดังกล่าว Deci และ Ryanได้นำเสนอทฤษฎีขึ้นมาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมด้านการทำงานมนุษย์ขึ้นมาทฤษฎีหนึ่งที่มีชื่อว่า Cognitive Evaluation Theory ซึ่งอธิบายว่าในการที่จะให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้นที่สำคัญ 3 อย่างก่อน ได้แก่ (Deci and Ryan. 1985)

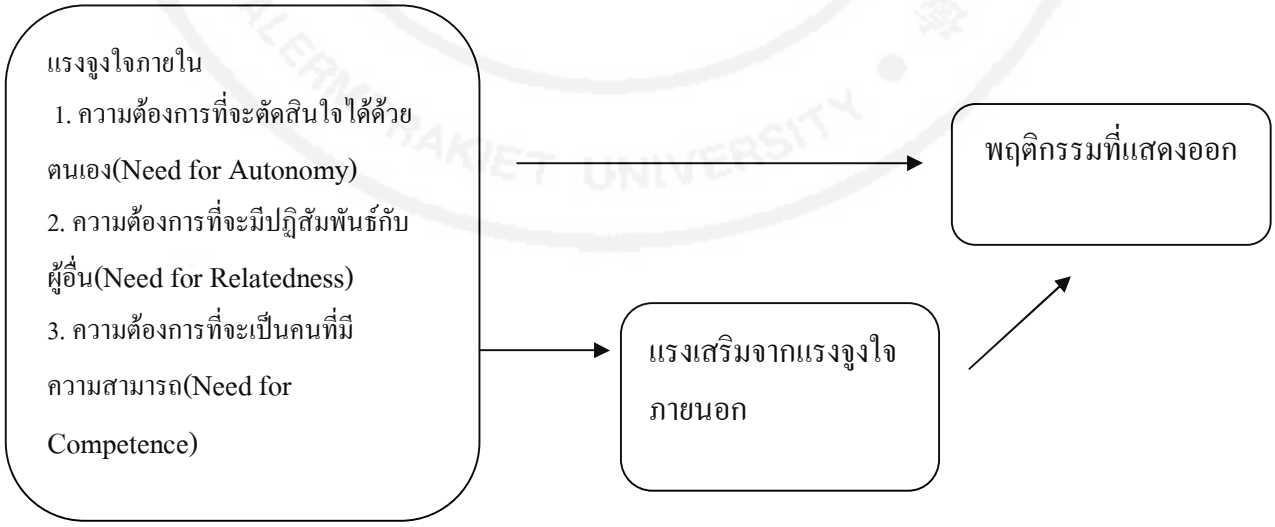
1. ความต้องการที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้มีอิสระในการตัดสินและเลือกวิธีการในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

2. ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need for Relatedness) หมายถึง ความต้องการบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในหน่วยงานด้วยกันเองหรือระหว่างหน่วยงานภายในกับหน่วยงานภายนอกมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน

3. ความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ (Need for Competence) หมายถึง ความต้องการปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำนั้นท้าทายความสามารถของตนเองในระดับหนึ่ง คือ ไม่ง่ายจนเกินไป

เมื่อนำทฤษฎี Cognitive Evaluation Theory มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ก็จะพบว่าความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ชนิด ได้แก่ ความต้องการที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Need for Relatedness) และความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ (Need for Competence) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีความสำคัญต่อกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) จะส่งให้พฤติกรรมดังกล่าวถูกแสดงออกที่เร็วขึ้นหรือชัดเจนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ โดยปกติแล้วความต้องการทั้ง 3 ชนิดที่อยู่ภายในตัวบุคคลจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์และหากความต้องการดังกล่าวเหล่านี้ได้รับแรงเสริมซึ่งเป็นแรงกระตุ้นจากภายนอกย่อมส่งผลให้พฤติกรรมดังกล่าวถูกแสดงออกที่เร็วขึ้นหรือชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าแรงเสริมนั้นจะเป็นแรงเสริมในแง่บวกหรือในแง่ลบ หากเป็นแรงเสริมในแง่บวกย่อมส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่มากขึ้น ในขณะเดียวกันหากเป็นแรงเสริมในแง่ลบย่อมส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ลดลง

แผนภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกต่อพฤติกรรมของมนุษย์



หากนำทฤษฎี Cognitive Evaluation Theory มาใช้ในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุด้านพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ก็จะพบว่า การอาศัยแรงเสริมจากแรงจูงใจภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในด้านการทำงานได้ แรงจูงใจจากภายนอกมีส่วนสำคัญใน

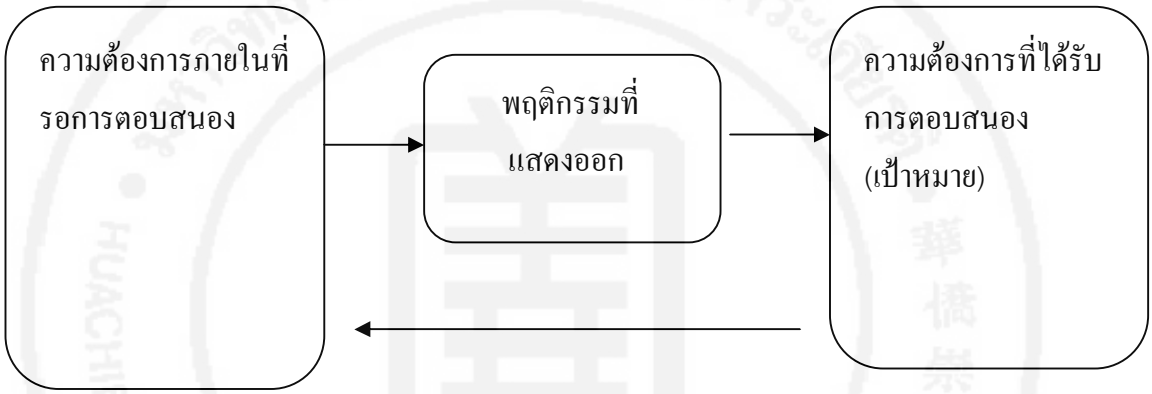
ลักษณะเป็นแรงเสริมต่อการเกิดขึ้นของพฤติกรรมมนุษย์เท่านั้น ซึ่งแรงจูงใจภายนอกจะบังเกิดผลเป็นรูปธรรมได้ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจภายในได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้ว ดังนั้น หากผู้บริหารในองค์กรมีความประสงค์จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตน สิ่งที่ผู้บริหารองค์กรพึงต้องกระทำเป็นอันดับแรกก็คือการกระตุ้นความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ชนิด ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้ได้รับการตอบสนองเสียก่อน เช่น การให้ความไว้วางใจและอิสระในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆเกี่ยวกับหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การมอบหมายงานให้ทำในลักษณะที่ท้าทายความสามารถไม่ยากหรือไม่ง่ายจนเกินไป เนื่องจากความต้องการภายในทั้ง 3 ชนิดนี้ มีส่วนสำคัญต่อการเกิดขึ้นของพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์โดยตรงและหากหัวหน้างานประสงค์จะเร่งให้พฤติกรรมดังกล่าวเห็นผลเร็วขึ้นหรือชัดเจนขึ้นก็ต้องใช้แรงเสริมจากแรงจูงใจภายนอกเป็นตัวผลักดันการเกิดขึ้นของพฤติกรรมให้เป็นไปความต้องการแต่ในปัจจุบันสิ่งที่พบเห็นเป็นประจำในการบริหารองค์กรต่างๆในประเทศไทยก็คือ องค์กรต่างๆมักนำปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอกแต่เพียงด้านเดียวมากระตุ้นพฤติกรรมด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติการในองค์กร เช่น การเสนอให้เงินเดือนที่สูง การเพิ่มค่าคอมมิชชั่นเพื่อกระตุ้นการทำงาน การเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานที่มากขึ้น ฯลฯ แต่ไม่ได้ให้ความไว้วางใจและอิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ไม่เสนองานในลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ไม่มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ฯลฯ ซึ่งการกระตุ้นแต่ปัจจัยภายนอกโดยไม่สนใจปัจจัยแรงจูงใจภายในดังกล่าวนี้ ย่อมส่งผลให้การกำหนดพฤติกรรมด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติการเป็นไปได้ยาก หนำซ้ำในองค์กรบางองค์กรยังใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ตนต้องการ โดยที่ความต้องการภายในของผู้ปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการตอบสนองสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เป็นอันตรายสำหรับองค์กรซึ่งนอกจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะไม่ได้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการแล้วยังเป็นชนวนสำคัญในการนำไปสู่ปัญหาต่างๆตามมาอีก เช่น การเล่นพรรคเล่นพวก การเล่นการเมืองในองค์กร การขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ฯลฯ

Richard M. Steers และ Lyman W.Porter (1979) ได้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ภายใต้งานเขียนของเขาที่มีชื่อว่า “Motivation and Work Behavior” ในปี ค.ศ. 1979 โดยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์เอาไว้ว่า โดยปกติแล้วมนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวังและความไม่สมดุลอยู่ภายในตัวบุคคลแทบทั้งสิ้น ความต้องการดังกล่าวนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาจนกว่าความต้องการดังกล่าวจะได้รับการตอบสนอง เมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะสร้างความต้องการในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากในรูป

แบบเดิมและมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ๆขึ้นมาอีกจนกว่าความต้องการรูปแบบใหม่จะได้รับการตอบสนอง หากความต้องการดังกล่าวยังไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นไปเรื่อยๆจนกว่าความต้องการดังกล่าวนั้นจะได้รับการตอบสนองแต่เมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะหยุดพฤติกรรมและแสวงหาความต้องการในรูปแบบที่ใหม่กว่า (Richard M. Steers and Lyman W.Porter. 1991:6-7)

แผนภาพที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎี

Richard M. Steers และ Lyman W. Porter



ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในกรณีดังกล่าว เช่น โดยส่วนใหญ่มนุษย์ทำงานก็เพราะประสงค์จะขยับสถานะทางเศรษฐกิจของตนให้ดีขึ้น ความต้องการขยับฐานะทางเศรษฐกิจของมนุษย์ถือเป็นความต้องการที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ดังนั้น มนุษย์ก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้ตนสามารถบรรลุความต้องการภายในของตนที่ได้ตั้งเอาไว้ เช่น มีพฤติกรรมการเปลี่ยนงานบ่อยให้ความสำคัญและทุ่มเทกับองค์กรที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า อดทนทำงานอยู่ในองค์กรที่ขัดแย้งกับความต้องการของตน เหล่านี้เป็นต้น เมื่อความต้องการขยับฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนี้เรื่อยไปจนกว่าความต้องการดังกล่าวนี้จะได้รับการตอบสนองแต่เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการขยับฐานะทางเศรษฐกิจได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมในด้านการทำงานในรูปแบบใหม่ตามความต้องการใหม่ๆของตนที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี ความต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคง ความต้องการลักษณะงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น ฯลฯ ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้ถือเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความคิดและการอบรมเลี้ยงดูในแต่ละบุคคล

แม้ว่าความสัมพันธ์ด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ตามแนวคิดของ Richard M. Steers และ Lyman W. Porterจะมีความน่าสนใจก็ตามแต่แนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมด้านการทำงานของมนุษย์ของRichard M. Steers และ Lyman W.

Porter ก็ยังคงไม่สามารถตอบคำถามที่น่าสนใจ 3 ประการดังกล่าวนี้ได้ คือ (Steer and Porter. 1991 : 5)

1. เราจะรู้ได้อย่างไรว่าอะไรคือความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคล

2. เราจะรู้ได้อย่างไรว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการสะท้อนถึงความต้องการหรือความรู้สึกภายในรูปแบบใดของบุคคล

3. เราจะแก้ไขหรือรักษาพฤติกรรมดังกล่าวนั้นให้คงอยู่ได้อย่างไร

ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นที่เชื่อกันว่าค่าตอบแทนในการทำงานเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในด้านความต้องการภายในที่รอการตอบสนองของมนุษย์ ดังนั้นถ้าหากนายจ้างเสนอค่าตอบแทนในการทำงานที่น้อยเกินไปย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในองค์กรทำให้อัตราการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สภาวะดังกล่าวนี้ส่งผลให้องค์กรต้องเสียทั้งเงินเสียทั้งเวลาในการจัดหาและฝึกฝนพนักงานเสียใหม่ซึ่งหากพฤติกรรมดังกล่าวนี้มีมากขึ้นเรื่อยๆย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการประกอบธุรกิจขององค์กร ในขณะเดียวกันการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานด้วยการเสนอค่าตอบแทนที่สูงให้กับพนักงานในองค์กรก็มีข้อพึงระวังประการหนึ่งว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานก็จะแสวงหาความต้องการในรูปแบบใหม่ๆ เช่น ความต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคง ความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความต้องการสิ่งที่ท้าทายในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งถ้านายจ้างไม่สามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ย่อมนำไปสู่พฤติกรรมด้านการทำงานที่ผิดปกติของพนักงานดังนั้นสิ่งสำคัญที่นายจ้างควรเร่งดำเนินการหากประสงค์จะลดพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในองค์กรก็คือ การสำรวจความต้องการของพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถล่วงรู้ได้ว่าความต้องการอันแท้จริงของพนักงานในองค์กรได้ว่ามีลักษณะเช่นใดและเมื่อรู้ความต้องการดังกล่าวนั้นแล้วก็ควรเร่งแสวงหาแนวทางในการแก้ไขที่เหมาะสมเพื่อลดปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรจากพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงาน

จากสิ่งต่างๆที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนงาน การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือการตัดสินใจทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานเดิมแม้จะไม่มีความสุขในการทำงาน ล้วนเป็นผลมาจากอิทธิพลด้านแรงจูงใจที่อยู่ภายในตัวของบุคคลแทบทั้งสิ้นเนื่องจากแรงจูงใจที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการทำงานของบุคคลอย่างแยกไม่ออก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะเหตุว่าหากพนักงานในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือปราศจากความสุขในการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อชิ้นงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในปัจจุบันมีผู้บริหารจำนวนมากปฏิเสธที่จะรับรู้และให้ความสำคัญถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน

องค์กร โดยมองว่าไม่ใช่เรื่องสำคัญและไปให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นๆไม่ว่าจะเป็นด้านการแสวงหาแหล่งเงินทุน การเพิ่มค่าการตลาดให้กับสินค้า การลดต้นทุนในการประกอบกิจการฯลฯ ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด ในบางองค์กรนอกจากจะไม่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลับใช้วิธีแบบเผด็จการด้วยการยื่นคำขาดให้พนักงานในองค์กรต้องกระตุ้นหรือแสวงหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กรและถ้าหากพนักงานในองค์กรดังกล่าวไม่สามารถทำได้ก็จะใช้วิธีการบีบบังคับให้พนักงานลาออกไปโดยยินดีที่จะจ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามกฎหมายโดยให้เหตุผลว่า พนักงานดังกล่าวเป็นอุปสรรค์ต่อการพัฒนาองค์กรหรือเป็นเหตุให้องค์กรเสื่อมเสียหรือต้องตกต่ำลง ซึ่งการดำเนินการในรูปแบบดังกล่าวถือว่าอันตรายต่อการดำเนินกิจการขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากผลของการดำเนินการด้วยวิธีการดังกล่าวจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพจิตใจของพนักงานในการดำเนินงานแล้ว การนำแนวทางดังกล่าวมาใช้นอกจากจะไม่ได้ทำให้พนักงานในองค์กรตื่นตัวในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรอีกด้วย ดร.ชัยเสฏฐ์พรหมศร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อธิบายถึงกรณีดังกล่าวไว้อย่างน่าฟังว่า “การผู้บริหารเห็นว่าพนักงานของตนเองไม่มีความสุขไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วเลือกใช้วิธีแบบหักดิบโดยยื่นคำขาดว่าถ้าไม่ปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นหรือปรับตัวให้เข้ากับแนวทางการทำงานขององค์กรก็ให้ลาออกไปโดยทางองค์กรยินดีชดเชยเงินให้หรือใช้วิธีลดคน (Downsizing) เพื่อขจัดคนที่ไม่มีใจออกไปหรือพวกไม้ผุไม้เน่าออกไปแต่ในความเป็นจริงแล้วพวกไม้ผุไม่ยอมออกออกแต่พวกไม้ดีมีราคาที่มองเห็นว่าอยู่ไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้นมา” (ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. 2553: 89)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวพนักงานในองค์กรเองหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากเหตุภายนอกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ผู้บริหารองค์กรต้องใช้ความสำคัญและเอาใจใส่ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวพนักงานในองค์กรแต่ละคน เมื่อความต้องการในรูปของแรงจูงใจของพนักงานทั้งที่อยู่ภายในหรือภายนอกได้รับการตอบสนอง ย่อมส่งผลถึงคุณภาพในการทำงานของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จขององค์กร ดังคำกล่าวของ Thomas Drier ที่ได้กล่าวไว้อย่างน่าฟังว่า

"ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเหมือนสารเคมีแต่ละอย่างและนักบริหารเปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดอยู่ในห้องทดลองที่จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กรนักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคนเสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภททั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย" (นพพร บุญแก้ว . 2537 : 59)

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นแนวคิดทฤษฎีในทางจิตวิทยาถูกเปิดเผยครั้งแรกในหนังสือที่มีชื่อว่า "Motivation and Personality" ของ Abraham Maslow ในปี ค.ศ 1953Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่มีความสนใจด้านพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมหรือการแสดงออกของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุเป็นตัวกำกับ Maslow เชื่อว่าสาเหตุในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ "ความต้องการ" หรือ need ที่อยู่ภายในตัวมนุษย์ทุกคนนั้นเองโดย Maslowอธิบายว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคลทุกคน ความต้องการดังกล่าวนี้มีอยู่ทั้งหมด 2 ขั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (Maslow. 1954)

1. ความต้องการระดับต่ำ (Lower-order) แบ่งออกเป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคง

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) แบ่งออกเป็นความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ข้อแตกต่างระหว่างความต้องการทั้ง 2 ระดับทั้งความต้องการในระดับสูงและความต้องการในระดับต่ำก็คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในตัวบุคคลขณะที่ความต้องการในระดับต่ำเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านแรงจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลในเบื้องต้นมนุษย์ทุกคนจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำที่สุดก่อนและเมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำที่สุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงกว่าไปเรื่อยๆจนถึงความต้องการในขั้นสูงที่สุด ตามแนวคิดในเรื่องความต้องการของ Maslow ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะได้รับการตอบสนองก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจ ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วเกิดกลับมาไม่พอใจอีกครั้งบุคคลก็จะหันมาตอบสนองความต้องการในระดับดังกล่าวอีกจนกว่าความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจความต้องการดังกล่าวตามที่กล่าวมานี้มีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพของมนุษย์ได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการยารักษาโรค ฯลฯ ความต้องการในส่วนแรกนี้เป็นความต้องการส่วนแรกที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งถ้าหากความต้องการในส่วนนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในส่วนอื่นๆในขั้นที่สูงกว่าขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เมื่อนำความต้องการดังกล่าวมาทำ

การเปรียบเทียบกับหลักในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ย่อมเปรียบได้กับความต้องการด้านสินจ้างและผลตอบแทนด้านอื่นๆในการทำงาน เพื่อให้พนักงานนำไปแสวงหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)

เมื่อความต้องการด้านกายภาพขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยดังกล่าวมีอยู่2 รูปแบบ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การได้รับความปลอดภัยในการทำงานหรือลักษณะของงานที่ทำไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจได้แก่ การมีลักษณะงานที่ความมั่นคง มีหลักประกันที่เพียงพอแก่การดำรงชีพในอนาคตของพนักงานเหล่านี้เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวนี้ถือเป็นความต้องการที่สำคัญที่ผู้ประกอบการไม่ควรมองข้าม ในองค์การบางองค์การที่แม้ว่าลักษณะงานจะมีค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง แต่ขาดความมั่นคงทั้งด้านร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น มีอัตราการปลดพนักงานออกอยู่ตลอดเวลาองค์การไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานกว่าปกติอันส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน ขาดหลักประกันด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจพื้นฐานที่ผู้ใช้แรงงานควรจะได้ ปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน อันนำไปสู่การลาออกจากงานของพนักงานได้

3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการด้านกายภาพและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านสังคมก็จะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการด้านสังคมได้แก่ ความเอื้ออาทรและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความต้องการความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความต้องการโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ฯลฯ ความต้องการดังกล่าวนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของของพนักงานในองค์การ ซึ่งถ้าความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองย่อมเป็นชนวนสำคัญในการนำไปสู่การเปลี่ยนงานของพนักงานที่มีคุณภาพในองค์การ สัญญาณสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่าความต้องการด้านสังคมของพนักงานภายในองค์การเริ่มมีปัญหาได้แก่ มีการเล่นการเมืองในองค์การที่รุนแรงมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานอยู่ตลอดเวลา พนักงานในองค์การขาดความร่วมมือกันในการทำงาน มีอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การค่อนข้างสูง ฯลฯองค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านสังคมของพนักงานได้โดยการสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส

อันควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ(Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ที่น่าอยู่ให้กับพนักงาน เหล่านี้เป็นต้น

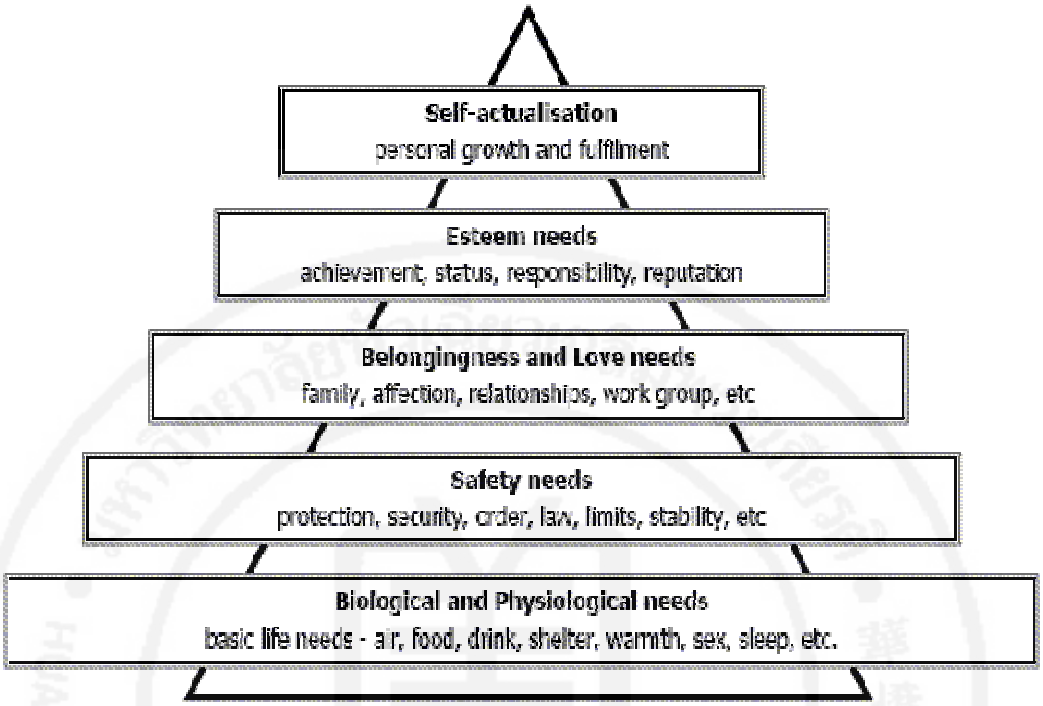
4.ความต้องการด้านการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs)

เป็นความต้องการในด้านการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่นๆในสังคมต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรือต่อความสามารถในการทำงานของบุคคลนั้น ความต้องการดังกล่าวนี้แม้เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องลึกในจิตใจของมนุษย์แต่ก็สามารถสะท้อนและแสดงออกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางกายภาพ เช่น ความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การ ความต้องการการชื่นชมหรือรางวัลจากองค์การหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน การต้องการลักษณะงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ฯลฯ องค์การสามารถสร้างความต้องการด้านการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมได้โดย เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ชื่นชมและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เช่น อาจจัดให้มีการประกวดพนักงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การเห็นความสำคัญและให้การยกย่องในสิ่งที่เขาได้กระทำให้กับองค์การเหล่านี้เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการในระดับสูงสุดซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของพนักงานทั้ง 4 ระดับได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ทำงานเพื่อเงินแต่การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องลึกที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น ทำงานเพื่อรับใช้สังคม ทำงานเพื่อความท้าทาย ทำงานเพื่อให้คนอื่นรับรู้ว่าตนเองสามารถทำงานดังกล่าวได้ ฯลฯ ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการที่วัดได้ยาก ซึ่งถ้าพนักงานไม่พูดออกมาเองหรือผู้บริหารในองค์การไม่ได้รู้จักเป็นคนชั่งสังเกตหรือเข้าไปคลุกคลีกับพนักงานในองค์การพอสมควรก็ยากที่จะหยั่งรู้ถึงความต้องการประเภทดังกล่าวที่อยู่ภายในตัวพนักงาน ในเบื้องต้นองค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านการความสมหวังของชีวิตได้โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและเลือกวิธีการทำงานได้อย่างเสรีมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงานที่ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป สลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้พนักงานไปทำงานในแผนกอื่นหรือในรูปแบบอื่นๆเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ต้องทำงานซ้ำๆในรูปแบบเดิมอยู่ตลอดเวลา เหล่านี้เป็นต้น

แผนภาพที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)



ที่มา : basic-counseling-skills.com. (2012 : ออนไลน์)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERGของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)ถือกำเนิดในปี ค.ศ. 1960 โดยนักจิตวิทยาที่มีชื่อว่า Clayton Paul Alderfer ภายใต้งานเขียนที่มีชื่อว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" Alderfer ถือเป็นบุคคลหนึ่งที่สนใจในทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นอย่างมาก โดยมีความเชื่อคล้ายคลึงกับ Maslow ในแง่ที่ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุเป็นตัวกำกับและเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์แทบทั้งสิ้น ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้เรียกว่า "ความต้องการ" ซึ่งมีอยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer จึงมีฐานความคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (Alderfer. 1972) ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E))

เป็นความต้องการเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ในแง่มุมของหลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความต้องการดังกล่าวจะสะท้อนออกมาในรูปของ ความต้องการเงินเดือนที่สูง ความต้องการสวัสดิการที่ดี ความต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคง ฯลฯ ความต้องการดังกล่าวนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) และเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางกายภาพ (Physical security) ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) องค์การสามารถเสริมสร้างความต้องการเพื่อความอยู่รอดให้กับพนักงานด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม กำหนดสวัสดิการให้กับพนักงานในอัตราที่เหมาะสมกับการดำรงชีพอยู่ในสังคม สร้างหลักประกันที่ดีให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มั่นคง ฯลฯ

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R))

เป็นความต้องการความรัก ความเอื้ออาทร จากบุคคลต่างๆที่อยู่รอบข้างตนทั้งในที่บ้านและที่ทำงาน ความต้องการดังกล่าวนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับความต้องการด้านสังคม (Social Needs) และเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการความปลอดภัยในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น (Interpersonal Security) กับความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Social Esteem) ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) องค์การสามารถเสริมสร้างความต้องการมีสัมพันธภาพได้ด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานหรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง เปิดโอกาสให้บุคคลในครอบครัวของพนักงานสามารถเข้าถึงตัวพนักงานในสถานที่ทำงานได้ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ ฯลฯ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G))

เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตมีหน้าที่การงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและในชีวิตส่วนตัว ความต้อการดังกล่าวนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับความต้องการด้านการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) และความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจากตนเอง (Social Esteem) ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)องค์การสามารถเสริมสร้างความต้องการดังกล่าวได้ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมพนักงานของตนให้เข้าร่วมเป็นพนักงานดีเด่นในสาขาวิชาชีพนั้นๆ มอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้พนักงานในองค์การทุกคนสามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม ฯลฯ

แผนภาพที่ 12 แสดงข้อเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2009 : ออนไลน์)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงานหรืออดทนทำงานอยู่ในองค์การเดิมทั้งๆที่มีตกอยู่ในสภาวะความกดดันที่สูงตามทฤษฎีการจูงใจ ERGของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) มีสาเหตุมาจากความต้องการทั้ง 3 ระดับที่มีอยู่ในตัวพนักงานในองค์การ

ระดับที่ 1คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E))

ระดับที่ 2 คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R))และ

ระดับที่ 3 คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G))

ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ระดับดังกล่าวนี้ Alderferได้ตั้งสมมุติฐานที่สำคัญไว้3 ประการ (John B. Miner.2002 : 143) ดังนี้

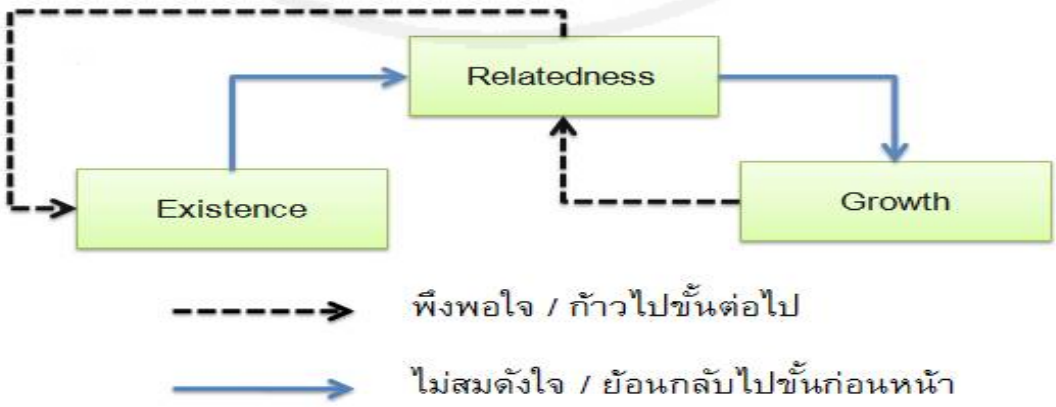
1. ความต้องการใดที่พนักงานในองค์การได้รับการตอบสนองมีน้อย พนักงานในองค์การจะแสดงพฤติกรรมต่างๆเพื่อให้ได้ความต้องการประเภทนั้นได้รับการตอบสนอง Alderfer เรียกความต้องการดังกล่าวนี้ว่า "ความต้องการเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง" หรือ Need Satisfaction เช่น ถ้าองค์การให้เงินเดือนหรือสวัสดิการแก่พนักงานไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ พนักงานก็จะมีความต้องการในด้านนี้ที่สูงกว่าในด้านอื่นๆ ซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้จะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ เช่น เรียกร้องให้มีการขึ้นเงินเดือนและ

สวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม ลาออกจากงานไปหางานใหม่ที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า เหล่านี้เป็นต้น

2.ถ้าความต้องการในลำดับที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองในระดับที่พนักงานพึงพอใจแล้ว พนักงานก็จะแสดงพฤติกรรมต่อไปเพื่อให้ความต้องการในลำดับที่สูงกว่าได้รับการตอบสนองมากยิ่งขึ้น Alderfer เรียกความต้องการดังกล่าวนี้ว่า“ขนาดของความต้องการ” หรือ Desire Strength เช่น ถ้าองค์การได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานในระดับที่ 1 จนถึงระดับที่พนักงานในองค์การพอใจแล้ว พนักงานในองค์การจะแสดงพฤติกรรมต่อไปเพื่อให้ความต้องการในลำดับที่ 2 ได้รับการตอบสนองเพิ่มมากขึ้นและเมื่อความต้องการในลำดับที่ 2 ได้รับการตอบสนองในลำดับที่พึงพอใจแล้ว พนักงานก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นเดียวกันเพื่อให้ความต้องการในลำดับที่ 3 ได้รับการตอบสนอง

3. หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในองค์การมากขึ้น Alderfer เรียกความต้องการดังกล่าวนี้ว่า ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ความต้องการในรูปแบบดังกล่าวนี้มีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในตัวพนักงานจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พนักงานเปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงานหรืออดทนทำงานต่อไปในองค์การ แม้ว่าจะต้องอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันที่สูง

แผนภาพที่ 13 แสดงข้อเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กับทฤษฎีความต้องการของ Maslow



ที่มา : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2009 : ออนไลน์)

ดังนั้น ถ้านำเอาข้อสันนิษฐานของ Alderfer มาใช้กับแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานจะพบว่า ถ้าความต้องการในระดับที่สูงกว่าของพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองแต่ถ้าความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ พนักงานอาจมีพฤติกรรมต่อการทำงานในแง่ลบที่ลดลงแต่ถ้าความต้องการในลำดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ในขณะที่ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองเพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานไม่สามารถทนอยู่ในองค์การต่อไปได้ เช่น ในองค์การที่พนักงานมองเห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนในอนาคต แม้ว่าจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีหรือได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำ พนักงานอาจยังลังเลที่จะตัดสินใจเปลี่ยนงานเนื่องจากยังมองเห็นโอกาสที่ตนจะได้ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ถ้ามีองค์การใหม่ที่เสนอค่าตอบแทนในอัตราเท่ากับที่เดิมแต่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่าหรือเสนอค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าในองค์การเดิม แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานยังคงเหมือนเดิมก็อาจเป็นปัจจัยสำคัญให้พนักงานในองค์การเปลี่ยนงานได้ เนื่องจาก ความต้องการที่อยู่ในลำดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองที่ดีกว่าหรือในกรณีที่องค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ถ้าพนักงานในองค์การไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์การให้กับพนักงานอีก โอกาสที่พนักงานจะเปลี่ยนงานย่อมมีสูงแต่ถ้าองค์การเสนอค่าตอบแทนในระดับที่สูงกว่าองค์การอื่นๆ ก็อาจเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ในองค์การแห่งนั้นได้ เหล่านี้เป็นต้น

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer และทฤษฎีความต้องการของ Maslow มีความคล้ายคลึงกันอยู่ 2 ประการ ประการแรก ทั้งสองทฤษฎีมีรูปแบบของความต้องการที่เหมือนกันหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ Alderfer นำเอาความต้องการของ Maslow ทั้ง 5 ขั้นมาจัดรูปแบบความต้องการเสียใหม่เหลือเพียง 3 ขั้นแล้วใช้ชื่อในการเรียกระดับความต้องการในแต่ละขั้นให้มีความแตกต่างกันไป ประการที่สอง ทั้งสองทฤษฎีมองว่าลำดับความต้องการของมนุษย์จะก้าวขึ้นไปตามลำดับขั้นจากความต้องการในลำดับพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในลำดับกลางและลำดับขั้นสูง ดังนั้นความต้องการในลำดับสูงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองในลำดับที่เป็นที่น่าพอใจเสียก่อนความต้องการในลำดับที่สูงกว่าจึงจะเกิดขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ ในแง่มุมนี้ Maslow และ Alderfer มีความเห็นที่แตกต่างกันตรงที่ว่า Maslow ไม่ได้พูดถึงอิทธิพลของความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าต่อความต้องการในลำดับที่สูงกว่า แต่ Alderfer มองว่า เมื่อความต้องการในลำดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่าจะเข้ามามีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ทันที (วุฒิพล สกลเกียรติ. 2546: 193-194)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's trichotomy of needs)

David McClelland เป็นหนึ่งในนักจิตวิทยาที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในตัวบุคคลกับพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ David McClelland เริ่มมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักเป็นครั้งแรก ในช่วงปี ค.ศ 1940s จากการทดสอบในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ด้วยการใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) โดยการนำเสนอภาพต่างๆแล้วให้บุคคลเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับภาพที่เขาเห็น จากผลการทดลอง McClelland พบว่า ความต้องการที่มีอยู่ภายในตัวพนักงานที่แตกต่างกันเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเกิดพฤติกรรมด้านการทำงานที่ไม่เหมือนกันซึ่งความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ McClelland เป็นสิ่งที่อยู่ในความปรารถนาของพนักงานในองค์การทุกๆคนมากบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไป ความต้องการทั้ง 3 ชนิด (McClelland. 1988)ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch))

พนักงานที่มีความต้องการรูปแบบดังกล่าวนี้สูงมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ค่อนข้างสูง ชอบทำงานให้ได้ผลดีและสำเร็จด้วยฝีมือตนเอง พนักงานในกลุ่มนี้จะสนใจถึงความสำเร็จที่ได้รับมากกว่าประโยชน์ด้านอื่นๆในการทำงาน พฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้จะแสดงออกด้วยการชอบทำงานที่ท้าทาย ชอบการทำงานลักษณะที่แข่งขันกับบุคคลอื่นปฏิเสธลักษณะงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อ ต้องการอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างสูง ไม่ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff))

พนักงานที่มีความต้องการรูปแบบดังกล่าวนี้สูงมักจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ พฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้จะแสดงออกด้วยการชอบลักษณะงานที่ต้องมีการพบปะหรือติดต่อผู้คนทั้งในและระหว่างแผนกอยู่ตลอดเวลา ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานด้วยตัวคนเดียว ไม่ชอบลักษณะงานที่ต้องแข่งขันระหว่างกันภายในองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower))

พนักงานที่มีความต้องการรูปแบบดังกล่าวนี้สูงมักจะให้ความสำคัญกับอำนาจและตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าสิ่งอื่นใด พฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้จะแสดงออกด้วยการต้องการลักษณะงานที่ต้องการให้บุคคลอื่นมายกย่อง ลักษณะงานที่เป็นผู้นำ ลักษณะงานที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ ปฏิเสธลักษณะงานที่ต้องเชื่อฟังหรือรับฟังคำสั่งจากผู้ใดอย่างเคร่งครัด

จากการศึกษาทฤษฎีของ McClelland จะพบว่า ความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้มีอยู่ในตัวพนักงานในองค์การทุกคน เพียงแต่ว่าพนักงานคนหนึ่งอาจมีความต้องการในด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษจึงทำให้มีพฤติกรรมด้านการทำงานที่แตกต่างจากพนักงานคนอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การและมองว่าความแตกต่างด้านการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องที่แปลกหรือพยายามใช้มาตรการต่างๆเพื่อให้พนักงานจะต้องมีรูปแบบการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งการดำเนินการในรูปแบบดังกล่าวอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานอันส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์การได้ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การจะต้องเรียนรู้จากทฤษฎีดังกล่าวก็คือ การหมั่นสำรวจและศึกษาพฤติกรรมด้านการทำงานของพนักงานและยอมรับในความแตกต่างด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ เมื่อทราบถึงความแตกต่างด้านพฤติกรรมการทำงานแล้วก็จะต้องจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับประเภทของงาน (put the right man on the right job) ตามความต้องการของพนักงาน ซึ่งวิธีการดังกล่าวนอกจากจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว องค์การยังได้รับประสิทธิภาพด้านการทำงานที่ดีของพนักงานในองค์การด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Irving Herzberg เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ให้ความสนใจในเรื่องของความต้องการภายในตัวพนักงานกับพฤติกรรมด้านการทำงานที่พนักงานแสดงออก Herzberg ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญทฤษฎีหนึ่งที่มีชื่อว่า "Motivation-Hygiene Theory" หรือที่รู้จักกันดีในชื่อของ"ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก" (Herzberg's Two-Factor Theory) ในปี ค.ศ. 1959 ในรูปแบบของงานเขียนที่ชื่อว่า "The Motivation to Work" ซึ่งเกิดจากการสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburgh มลรัฐPennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน" (Herzberg. 1959) จากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน (Leading to satisfaction) Herzberg เรียกปัจจัยดังกล่าวนี้ว่า "ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น"(Motivator factors) และมีปัจจัยอยู่อีก 7 ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Leading to dissatisfaction) Herzberg เรียกปัจจัยดังกล่าวนี้ว่า "ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา" (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors)

หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน ปัจจัยประเภทนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจและรักในการทำงาน (Job satisfaction) ดังนั้น ถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองในแง่บวกย่อม

ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การ ทำให้พนักงานในองค์การตื่นตัวในการทำงาน อยากทำงานและทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นตามแนวทางของ Herzberg ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกปลาบปลื้ม ความรู้สึกยินดี ความรู้สึกมีกำลังใจ เมื่องานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จหรือเป็นที่ยอมรับ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความชมเชย การชื่นชมยกย่องในผลงานที่ได้ทำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อผลงานที่ได้ทำ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานมีความน่าสนใจ เป็นงานที่พนักงานมีความถนัด ท้าทายความสามารถ ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจในลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือการเป็นอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานได้อย่างเสรี ปราศจากการควบคุม สั่งการอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเติบโตหรือเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์การที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

1.6 ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือความสามารถของพนักงานเพื่อสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาหรือในงานประเภทนั้นๆ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Leading to dissatisfaction) ปัจจัยดังกล่าวนี้หากพนักงานในองค์การไม่ได้รับการตอบสนองย่อมส่งผลให้พนักงานเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีพอ ย่อมเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาตามแนวทางของ Herzberg ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหาร (Company Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การอันได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน จะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ไม่สร้างความอึดอัดใจให้กับพนักงานในการทำงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการบริหารองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆในองค์การการมีสภาวะการเป็นผู้นำในองค์การ การบริหารงานต่างๆในองค์การด้วยความเป็นธรรม

2.3ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with boss) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่การสามารถพูดคุยหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง การสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน บรรยากาศการในที่ทำงาน เช่นความสะอาด ระบบรักษาความปลอดภัย อุณหภูมิความร่มรื่น แสงสว่าง ฯลฯ เครื่องมือและอุปกรณ์รวมตลอดถึงระบบเทคโนโลยีต่างๆในองค์การ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานรวมตลอดถึงสวัสดิการต่างๆที่พนักงานพึงจะได้รับจากองค์การต้องมีความเหมาะสมไม่น้อยจนเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆในลักษณะงานเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องทำให้พนักงานในองค์การสามารถดำรงชีพในสังคมได้และมีความพอเหมาะพอสมกับปริมาณงานที่ได้รับ

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการเอื้ออาทรระหว่างกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการประสานความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี มีความรักใคร่กลมเกลียวกันในองค์การ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำและในองค์การที่พนักงานนั้นได้ทำงานอยู่ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองจะไม่ถูกปลดให้ออกจากงานได้โดยง่าย ความรู้สึกว่าองค์การที่ตนทำงานอยู่มีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความรู้สึกว่าการทำงานในองค์การจะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตได้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) จะเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือให้พนักงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันให้พนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ปัจจัยประเภทนี้ไม่สามารถเป็นตัวสร้างแรงจูงใจในแง่บวกให้กับพนักงานในองค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ในองค์การที่พนักงานได้รับการตอบสนองแต่เฉพาะด้านปัจจัยการบำรุงรักษาแต่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานในองค์การก็จะไม่รู้สึกในแง่ลบหรือไม่พอใจในองค์การ แต่พนักงานก็จะไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น การตอบสนองของผู้บริหารองค์การจึงไม่ใช่แต่เพียงแค่ตอบสนองแต่เฉพาะปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เช่น การเพิ่มเงินเดือน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ หรือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่แต่เพียงอย่างเดียว เพราะการสร้างเฉพาะแต่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เพียงแต่ระงับไม่ให้

พนักงานลาออกจากองค์การเท่านั้นแต่พนักงานที่มีอยู่กลับไม่ได้สร้างประสิทธิผลที่ดีให้กับองค์การเลย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องแสวงหาแนวทางในการกระตุ้นปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาแนวทางเสริมปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คุ้มค่าที่สุดสำหรับองค์การ

มีข้อสังเกตว่า เมื่อนำเอาทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzbergจะพบว่า ทั้ง 4 ทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกันจะแตกต่างก็แต่เฉพาะในประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้ง 4 ทฤษฎี

<table>
<tr><th>Hierarchy of needs Theory</th><th>ERG theory</th><th>Two-Factor Theory</th><th>Trichotomy of needs</th></tr>
<tr><td>ความต้องการ
ความสมหวังในชีวิต</td><td>ความต้องการ
การเจริญเติบโต</td><td rowspan="4">ปัจจัยจูงใจ</td><td>ความต้องการ
ความสำเร็จ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการ
เกียรติยศชื่อเสียง</td><td rowspan="3">ความต้องการ
ความสัมพันธ์</td><td>ความต้องการอำนาจ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการ
ทางสังคม</td><td rowspan="3">ความต้องการ
ความผูกพัน</td></tr>
<tr><td>ความต้องการ
ความปลอดภัย</td></tr>
<tr><td>ความต้องการ
ทางร่างกาย</td><td>ความต้องการ
การดำรงชีวิต</td><td>ปัจจัยค้ำจุน</td></tr>
</table>

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory)

ทฤษฎีนี้ถูกตีพิมพ์และเผยแพร่ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1965 ภายใต้หัวข้อที่ชื่อว่า “Inequity in social exchange” ในวารสาร“Advances in experimental social psychology” วารสารด้านจิตวิทยาชื่อดังของประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้ที่นำเสนอทฤษฎีดังกล่าวนี้มีชื่อว่า John Stacey Adams นักจิตวิทยาผู้สนใจในแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Adams ได้พูดถึงทฤษฎีดังกล่าวว่า ในด้านการทำงานพนักงานในองค์การจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน (individual’s own inputs) เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่ทำ ความจงรักภักดีกับองค์การ ฯลฯ กับผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (individual’s outcomes) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆที่ได้รับ ฯลฯ กับพนักงานคนอื่นๆที่มีปริมาณและคุณภาพของงานอย่างเดียวกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ

แผนภาพที่ 14 แสดงทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory)

$$\frac{\text{ค่าตอบแทนในการทำงาน พนักงานในองค์การA}}{\text{ความสามารถ ของพนักงานในองค์การA}} = \frac{\text{ค่าตอบแทนในการทำงาน ของพนักงานในองค์การB}}{\text{ความสามารถ ของพนักงานในองค์การB}}$$

ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับมีมูลค่ามากกว่าหรือเท่ากับความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงาน (positive inequity) พนักงานก็จะไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองในแง่ลบแก่องค์การหรือลักษณะงานที่ทำ แต่ถ้าเกิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีมูลค่าที่น้อยกว่าความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน (negative inequity) ความรู้สึกไม่เสมอภาค (inequity/unfair) ก็จะเกิดขึ้นภายตัวของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นๆที่มีปริมาณและคุณภาพของงานอย่างเดียวกัน (Adams. 1965)

ผลกระทบจากความรู้สึกไม่เสมอภาคแบ่งออกได้หลายระยะในระยะเริ่มแรกเมื่อมีความรู้สึกไม่เสมอภาคในแง่ลบ (negative inequity) เกิดขึ้น พนักงานในองค์การจะทำการเรียกร้องผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (individual’s outcomes) ให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นในระดับที่สมสัดส่วนกับความสามารถส่วนบุคคลของพนักงาน (individual’s own inputs) ในกรณีที่การเรียกร้องไม่เป็นผลสำเร็จหรือความรู้สึกไม่เสมอภาคภายในตัวพนักงานยังไม่ได้รับการแก้ไขที่เหมาะสม พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นตอบสนองความรู้สึกไม่เป็นธรรมด้านการทำงานด้วยการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในของพวกเขา เพื่อให้รู้สึกว่าความเป็นธรรมด้านการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

เช่น ไม่ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ลดชั่วโมงทำงานลง ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ใช้สิทธิในวันหยุดและวันลาที่องค์การจัดไว้สูงกว่าพนักงานคนอื่นๆ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์การจะต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ไข ซึ่งแนวทางแก้ไขสามารถทำได้หลายหลายวิธี เช่น ปรับค่าตอบแทนจากการทำงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับ สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเป็นธรรมด้านการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทน โดยพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าจะต้องทำงานที่หนักกว่าหรือมีลักษณะงานที่ยากกว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า (Equal payfor workof equal value) เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งประเด็นในแง่ มุมนี้เป็นประเด็นในแง่มุมที่ละเอียดอ่อนที่ผู้บริหารองค์การจะต้องเข้าใจและให้ความสำคัญ ในหลายองค์การผู้บริหารยังไม่เข้าใจและใช้วิธีการบีบบังคับให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามความต้องการของตนโดยที่ไม่สนใจแก้ไขที่ต้นตอหรือประเด็นแห่งปัญหา การกระทำในลักษณะเช่นนี้ถือเป็นสัญญาณที่อันตรายสำหรับองค์การเพราะนอกจากจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การไม่พัฒนาแล้ว ยังทำให้พนักงานที่ดีที่ความสามารถลาออกจากองค์การอีกด้วย

จากแนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย

1. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

2. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติด้านการพัฒนาความสามารถ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 3 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านความมั่นคง	- ความรู้สึกมั่นคงต่อหน่วยงาน - ความรู้สึกมั่นคงต่อตำแหน่งงาน	- ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการเพื่อความอยู่รอดตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer - ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก

ตารางที่ 3 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	- ปริมาณงานมีความเหมาะสม - ลักษณะงานเป็นที่ยอมรับของครอบครัว - การมีความสุขในการทำงาน	-.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก - ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการมีสัมพันธภาพตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ตารางที่ 4 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	- ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการ	- ความต้องการด้านกายภาพตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการเพื่อความอยู่รอดตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer - ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาด้านเงินเดือน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก
	- ผลตอบแทนจากการทำงานที่เท่าเทียมกันกับหน่วยงานอื่น - ความเป็นธรรมในการจ่ายตอบแทนการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง	- ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams

ตารางที่ 4 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	- ความเป็นธรรมในการทำงาน	- ความต้องการด้านสังคม และความต้องการด้านการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการความเจริญก้าวหน้าตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer - ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความก้าวหน้าและด้านความเจริญเติบโตตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก - ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- สถานที่ทำงานบรรยากาศรอบๆตัว - อุปกรณ์การทำงาน	- ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก
	- กฎ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	- ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาด้านนโยบายการบริหารตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก

ตารางที่ 4 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านการพัฒนาความสามารถ	- ลักษณะงานสามารถสร้างศักยภาพในการทำงาน	- ความต้องการความสมหวังของชีวิตตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ - ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก - ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก -.ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	- ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการมีสัมพันธภาพตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer - ความต้องการความผูกพันตามทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	- การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	- ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ - ความต้องการความผูกพันตามทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ - ความต้องการมีสัมพันธภาพตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer - ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบริ์ก

ตารางที่ 4 แสดงการสรุปตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก	ตัวบ่งชี้	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	- ความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา	- ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบริ์ก

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุญลือภิญโญสโมสร (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากจำนวน 336 นายแบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 65 นายข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 271 นายสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อดูอัตราส่วนของข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามและสถิติ F-test และสถิติ t-test เพื่อหาค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวมอยู่ในระดับมากประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงานการควบคุมบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่าอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

วีรยุทธ โสภี. (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญา มีรายได้ มากกว่า 20,000 และมีอายุราชการ มากกว่า 10 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่พิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ที่ระดับมาก โดยค่าต่ำสุดคือ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ค่าสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านการยอมรับนับถืออยู่ที่ระดับมากโดยค่าต่ำสุดคือได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ในขณะที่ค่าสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ที่ระดับปานกลางโดยค่าต่ำสุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณความเหมาะสม ในขณะที่ค่าสูงสุดคืองานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ที่ระดับปานกลางโดยค่าต่ำสุดคือ อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ในขณะที่ค่าสูงสุดคือ การปรับอัตราเงินเดือนใหม่มีความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยค่าต่ำสุดคือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในขณะที่ค่าสูงสุดคือความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี

3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วน ขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิทธิพล กริสว่าง (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบการปฏิบัติงานลักษณะของงานระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่ทาให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวิธีการศึกษา ได้แก่การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวบจากกลุ่มประชากรเป้าหมายได้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน82 นายที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละด้าน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล6 ด้านโอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรมในหน่วยงานส่วนมาก

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดเรื่องการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนยศตำแหน่งควรพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของสำนวนการสอบสวนและมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุดเรื่องโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

2. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่วนมากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดเรื่องการจัดจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เหมาะสมกับจำนวนคดีที่ได้รับในแต่ละปีและมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุดเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทงานมีไม่เพียงพอ

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานส่วนมากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปด้วยดีและปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานส่วนมากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนควรปรับให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมเดียวกันและมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุดเรื่องสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม

ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2551)ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8874 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟผลการศึกษา พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 18-40 ปี ระดับชั้นประทวนมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีปฏิบัติหน้าที่แผนกงานปกครองป้องกัน และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่าในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอันดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและอันดับสุดท้ายด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3.2 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3.4 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านนโยบาย การบริหารและการบังคับบัญชาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.05

3.6 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่ปฏิบัติงานแผนกงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

3.7 ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา กลุ่มประชาที่ทำการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยด้วย ค่าt-testกับกลุ่มข้อมูลที่มี 2 กลุ่ม และค่า F-test กับกลุ่มข้อมูลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยมีผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านตัวงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์การและการบริหาร และด้านค่าจ้างเงินเดือน

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีระดับอายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จิรายุส จีนช้าง (2548)ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราช-การตำรวจโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, Oneway ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีร้อยละ 37.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 45.7 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายป้องกันปราบปรามร้อยละ 54.3 และมีระดับชั้นการปฏิบัติงานอยู่ในชั้นประทวนร้อยละ 90

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านการเจริญเติบโตและรองลงมามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์และด้านการดำรงชีวิตตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุฝ่ายที่ปฏิบัติงานระดับชั้นการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อชิรวิทย์ ทองจันดี. (2545) ได้ทำการศึกษาถึงสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ(สบ.1)ตลอดจนแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ (สบ.1) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 396 รายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามการ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจ (สบ.1) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีสภาพปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานสอบสวนสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานและผู้ใต้บังคับบัญชาความมั่นคงในงานสอบสวน สภาพการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จในงานสอบสวน การได้รับการยอมรับนับถือ การก้าวหน้าในสายงานสอบสวนและลักษณะงานสอบสวนมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลางมีสภาพปัจจัยทางวัฒนธรรมตำรวจ ได้แก่ การมีอำนาจนิยมตำรวจการแทรกแซงและวิ่งเต้นการที่ต้องเคร่งครัดต่อวินัยตำรวจและให้ความร่วมมือกันของตำรวจมีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลางสภาพปัจจัยแรงจูงใจหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีระดับการวัดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ปัจจัยอนามัย

3. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สาขาการศึกษาที่จบ อายุราชการ ระยะเวลาที่ทำงานด้านการสอบสวนการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารต้องใช้หลัก คุณธรรม เพิ่มรายได้สวัสดิการค่าตอบแทน เพิ่มงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ เพิ่มบุคลากรด้านการสอบสวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543)ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาลในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาล ตั้งแต่ระดับรองสารวัตรขึ้นไป จำนวน 138 ชุดโดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ การจำแนกพหุ โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุเฉลี่ย 39 ปี อายุราชการเฉลี่ย 16 ปี การปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจสันติบาลเฉลี่ย 10 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ย 12,900 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและเดินทางไปทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โยกย้ายมาทำงานที่สำนักงานตำรวจสันติบาลโดยสมัครใจส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานตำรวจสันติบาล ส่วนใหญ่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเกินกว่า 1 ขั้น และได้เลื่อนตำแหน่งไปตามลำดับส่วนใหญ่ไม่เคย ถูกพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย

3. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงชีวิตส่วนตัว

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาการสอนงานและการควบคุมดูแลนโยบายและการบริหารงานและเงินเดือน

4. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความรักในงาน ความสัมฤทธิ์ผลความเจริญเติบโตในงานและการยอมรับนับถือ

5. กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานครและโยกย้ายมาปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจสันติบาลโดยสมัครใจมีแรงจูงใจภายในในการ ปฏิบัติงานสูงสุด

ในรายงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการปรับค่าตอบแทนด้วยเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจให้สูงขึ้นรวมทั้งการเพิ่มเติมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัยขึ้นเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และปรับปรุงระบบการแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบให้ดีขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

Feldman and Keidel (1987) ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของคณาจารย์คณะพยาบาลที่ทำการสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน 69 แห่งใน 39 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 229 คน ทั้งแบบทำงานเต็มเวลา (Full time)และแบบทำงานบางเวลา(Part time)โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจในการทำงานและเมื่อทำการเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มคณาจารย์ที่แบบทำงานเต็มเวลา (Full time) และกลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานแบบทำงานบางเวลา (Part time) พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยทั้งกลุ่มคณาจารย์ที่แบบทำงานเต็มเวลา (Full time) และกลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานแบบทำงานบางเวลา (Part time) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เมื่อทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานแบบทำงานบางเวลา (Part time)ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า ปัจจัยด้านความชอบของงาน (liked the work) และ ปัจจัยด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Feeling of Achievement) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในแง่บวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานแบบทำงานบางเวลา (Part time) และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการ

ทำงานในแง่ลบกลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานแบบทำงานบางเวลา (Part time) มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Manning (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนียในประเทศสหรัฐอเมริกาต่อสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น(ปัจจัยจูงใจ) และปัจจัยค้ำจุน(ปัจจัยบำรุงรักษา)ของเฮอร์สเบอร์กโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่อาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนียในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 30 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงสถานการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงานแล้วเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮอร์สเบอร์ก จากการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนีย

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชน ถือเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมลรัฐเวอร์จิเนีย

Slocum.et al., (1972) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วยพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล พยาบาลประจำการและเจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วยของโรงพยาบาลระดับกลางในมลรัฐเพนซิวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 41 คน โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้มีตำแหน่งระดับสูง (พยาบาลวิชาชีพ) มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคง (Security need) ด้านการเคารพยกย่อง (Esteem need) และความต้องการด้านความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization need) ที่แตกต่างกัน โดยผู้มีตำแหน่งระดับสูง (พยาบาลวิชาชีพ) มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคง (Security need) มากกว่าผู้มีที่ตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่า (เจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วย)

2. ผู้มีตำแหน่งระดับสูง (พยาบาลวิชาชีพ) กับผู้มีที่ตำแหน่งระดับที่ต่ำกว่า (เจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วย) มีระดับแรงจูงใจในด้านความต้องการทางด้านสังคม (Social need) ไม่แตกต่างกัน

Malinowsky and Barry (1965) ได้ศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ของผู้ชายผิวขาวในแผนกพืชสวนในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ทางตอนใต้

ของสหรัฐอเมริกาจำนวน 117 คน โดยใช้องค์ประกอบจากแบบสำรวจทัศนคติต่องาน (workattitude surway : WAS) 40 ข้อ โดยมีข้อสันนิษฐานว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 กลุ่ม (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย) เป็นสิ่งทำกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 12 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เงินเดือน (Salary) องค์ประกอบที่ 2 เทคนิคการบังคับบัญชา (Technical supervision) องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่ 4 ความก้าวหน้า (Advancement) องค์ประกอบที่ 5 ความสำเร็จของบุคคล (Individual accomplishment) องค์ประกอบที่ 6 ความไม่พึงพอใจในบทบาทของงาน (Work role dissatisfaction) องค์ประกอบที่ 7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Physical work environment) องค์ประกอบที่ 8 ความพยายามในการทำงานโดยไม่คำนึงถึงชื่อเสียงเกียรติยศ (Unreconized work efforts) องค์ประกอบที่ 9 ความคับข้องใจในงาน (Work frustration) และองค์ประกอบที่ 10 11 12 ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นองค์ประกอบอะไร

ในปี 1967 Bloom and Barry (1967)ได้ทำการศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในแผนกพืชสวนในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาอีกครั้ง โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากแบบสำรวจทัศนคติต่องาน (workattitude surway : WAS) 40 ข้อ แต่ในครั้งนี้ Bloom and Barry ได้เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากเดิมที่เป็นผู้ปฏิบัติงานชายผิวขาวจำนวน 117 คน เป็นผู้ปฏิบัติงานชายนิโกรจำนวน 180 คน เพื่อทำการเปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างด้านผิวสีของผู้ปฏิบัติงานกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานชายนิโกรมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzbergได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สถานการณ์การทำงาน (Work situation) องค์ประกอบที่ 2 การชี้นำภายนอก (External guidance) องค์ประกอบที่ 3 สิ่งจูงใจภายนอก (External intensive) องค์ประกอบที่ 4 เงินเดือน (Salary) องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้า (Advancement) องค์ประกอบที่ 6 การสนับสนุนจากภายนอก (External endourancement) องค์ประกอบที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงาน (Work satisfaction) องค์ประกอบที่ 8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervisory relation)องค์ประกอบที่ 9 , 10, 11 ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่าเป็นองค์ประกอบอะไร องค์ประกอบที่ 12 ความคับข้องใจกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relate frustration) ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของMalinowsky and Barry พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีเพียงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านองค์ประกอบเงินเดือน (Salary) และองค์ประกอบความก้าวหน้า (Advancement) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ยังคงเหมือนกันเท่านั้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความผันแปรไปตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

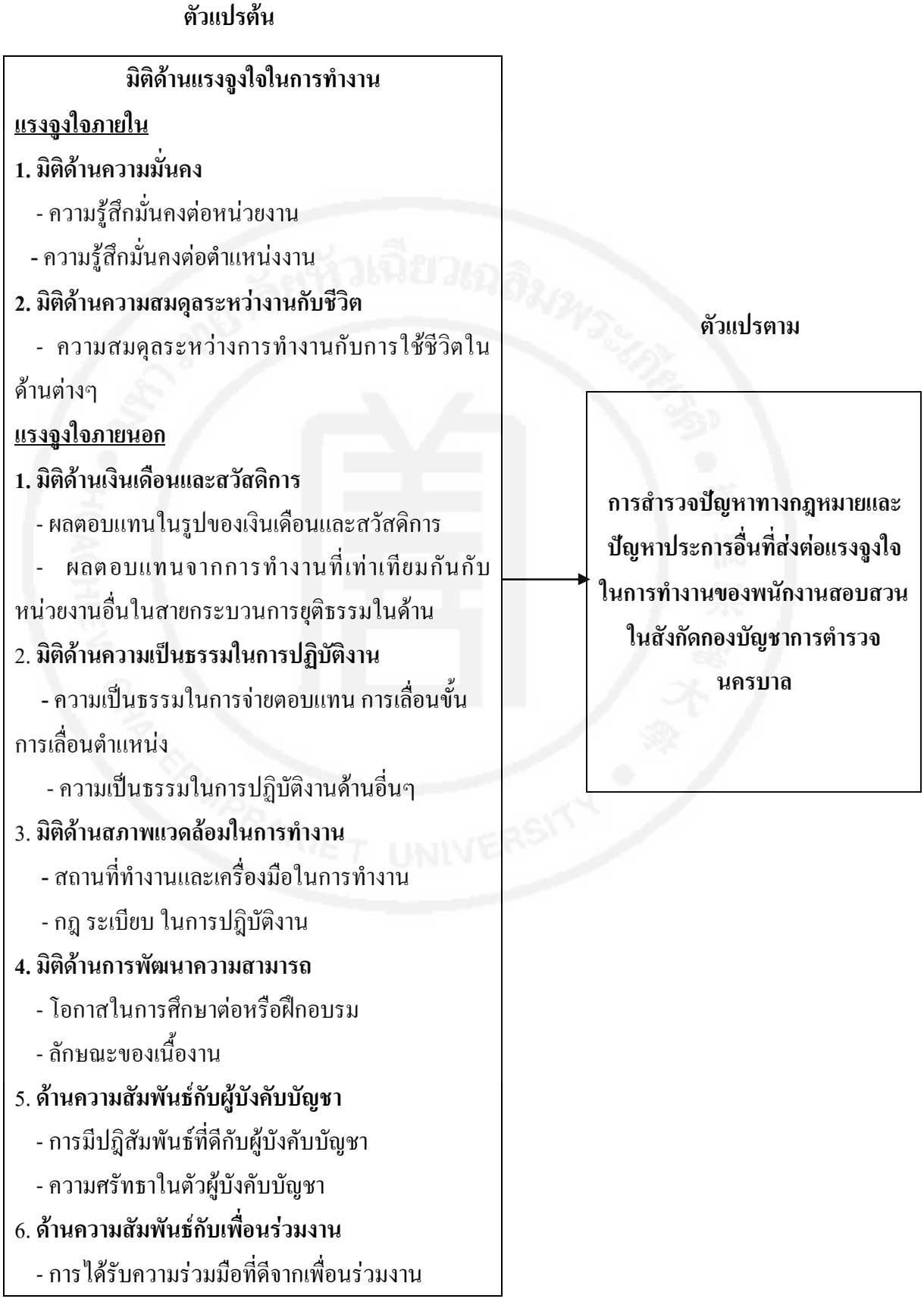
1. ปัจจัยด้านภูมิหลังประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ รวมเฉลี่ยต่อเดือน ชอายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน ตำแหน่ง สถานภาพ เขตพื้นที่

2. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

3. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติด้านการพัฒนาความสามารถ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น ในรายงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว โดยผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้วิจัยทราบถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำนายการสร้างแรงจูงใจและการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลอันจะนำไปสู่การสร้างแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อให้พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานอันอาจนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสืบไป

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3
วิธีการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การวิจัยเรื่อง “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาจากหนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาจากงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ

2.การวิจัยภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยการวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จึงมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล ซึ่งมีจำนวน 9 เขต

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ พนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ซึ่งประกอบไปด้วยกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เขต คือ กองกองบังคับการตำรวจ นครบาลเขต

1 ถึง เขต 9 มีสถานีตำรวจที่อยู่ในกำกับ 89 สถานีตำรวจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยมีลายละเอียด ดังนี้

1. การคัดเลือกสถานีตำรวจนครบาล

เนื่องจากสถานีตำรวจที่อยู่ในกำกับของกองบังคับการตำรวจนครบาลซึ่งมีทั้งหมด 89 สถานีได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 กองบังคับการ ตามเขตพื้นที่ ดังนั้น เพื่อให้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ประชากรครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling หรือเรียกว่า Area Sampling) โดยเลือกกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 9 เขตเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) คือ ใช้การจับสลากสถานีตำรวจนครบาลที่อยู่ในพื้นที่แต่ละกองบังคับการ เอามาเพียงกองบังคับการละ 5 สถานี ซึ่งจะได้สถานีตำรวจนครบาลทั้งหมดรวม 45 สถานี ดังนี้

1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน สถานีตำรวจนครบาลดินแดง สถานีตำรวจนครบาลสามเสนและสถานีตำรวจนครบาลพญาไท

2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร

3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี สถานีตำรวจนครบาลร่มเกล้า สถานีตำรวจนครบาลฉลองกรุง สถานีตำรวจนครบาลนิมิตรใหม่ สถานีตำรวจนครบาลลำผักชี

4. กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย สถานีตำรวจนครบาลบึงกุ่ม สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลางและสถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข

5. กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกรและสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง

6. กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิสถานีตำรวจนครบาลบางรักและ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

7. กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน สถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์และสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน

8. กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุสถานีตำรวจนครบาลบางมดสถานีตำรวจนครบาลบุปผารามและสถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

9. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม สถานีตำรวจนครบาลบางบอน สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลและสถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษม

2. การคัดเลือกพนักงานสอบสวน

เมื่อได้สถานีตำรวจนครบาลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ในขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจแต่ละแห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยเก็บเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ผู้วิจัยพบในขณะเก็บข้อมูลจำนวนสถานีละ 5 คน รวม 225 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดของการวิจัยและรวบรวมจากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องโดยแบ่งคำถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน ตำแหน่ง สถานภาพ และเขตพื้นที่

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน คำถามข้อ 1 - 9
   - คำถามข้อ 1-3 เป็นตัววัดมิติด้านความมั่นคง
   - คำถามข้อ 4-9 เป็นตัววัดมิติด้านการยอมรับ
2. แรงจูงใจภายนอก คำถามข้อ 10 - 40
   - คำถามข้อ 10-16 เป็นตัววัดมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
   - คำถามข้อ 17-23 เป็นตัววัดมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
   - คำถามข้อ 24-28 เป็นตัววัดมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
   - คำถามข้อ 29-34 เป็นตัววัดมิติด้านการพัฒนาความสามารถ
   - คำถามข้อ 35-37 เป็นตัววัดมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
   - คำถามข้อ 38-40 เป็นตัววัดมิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การวิเคราะห์แบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นข้อคำถามซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือก 5 ทาง ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีการให้ค่าน้ำหนักดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามที่ได้จากการเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด , 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1.50	หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายความว่า ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	มากกว่า 4.50	หมายความว่า ระดับมากที่สุด

ทั้งนี้สำหรับคำถามเชิงลบ ผู้วิจัยจะทำการปรับ Scale ให้เป็นคำถามเชิงบวกก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

ศึกษาเอกสาร งานวิจัยรวมถึงการศึกษาวรรณกรรม บทความต่างๆที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารมาสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามแล้วนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีสมร วนกรกุล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ช ชยินทร์ เพ็ชรไพศิษฐ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิก สุนธรทัย

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของเครื่องมือ โดยการวัดค่าการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.85 หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุงแล้วนำผลที่ได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (tryout) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ

เจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 30 คนในสถานีตำรวจนครบาลบางนา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (tryout) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของมิติด้านต่างๆในตัวแปรแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.89 โดยตัวแปรที่มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด คือ มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.89 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุด คือ มิติด้านความมั่นคงและมิติด้านการยอมรับได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.79

3.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือไปยังสถานีตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มทั้ง 45 แห่ง เพื่อขออนุญาตและสอบถามถึงวัน เวลา ที่สะดวกในการเข้าไปทำการเก็บข้อมูล

2. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2557 จนได้แบบสอบถามครบจำนวนทั้งสิ้น 225 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการจัดเก็บและตรวจสอบแล้วมาจัดระเบียบและสร้างคู่มือลงรหัสนำแบบสอบถามมาจัดเลขลำดับและลงรหัสเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical for the special Science) โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิธีการสำรวจเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่องนี้มีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้กรณีศึกษา (case study) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยควบคู่กับการสำรวจเชิงปริมาณ

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพของการวิจัยเรื่องนี้ จำนวน 16 คน โดยการวิจัยใช้การเลือกตัวอย่าง ด้วยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (purposive Sampling) ตามระดับตำแหน่ง ได้แก่

- พนักงานสอบสวน (สบ 1) จำนวน 4 คน
- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ 2) จำนวน 4 คน
- พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จำนวน 4 คน
- พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จำนวน 4 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (guideline question) ซึ่งในการจัดทำแนวคำถามเหล่านี้ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดทำครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จากนั้นนำแนวคำถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของข้อคำถาม เมื่อได้แนวแบบคำถามแล้วก่อนการนำไปใช้สัมภาษณ์จริง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ครั้งนี้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางนา กำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมกับเรื่องที่ศึกษา โดยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นคำถาม ดังต่อไปนี้

แนวทางการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตั้งแต่วันที่ 3 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 โดยใช้วิธีบันทึกเทป ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีการติดต่อนัดหมายล่วงหน้าประมาณ 7 วัน เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เตรียมพร้อมที่จะให้สัมภาษณ์ หลังการสัมภาษณ์เสร็จได้ทำการถอดเทปคำสัมภาษณ์โดยมีการเรียบเรียงใหม่เพื่อให้ให้เข้าใจง่าย แต่ทั้งนี้ยังคงใจความเดิมไว้อย่างครบถ้วน

ในส่วนคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้แบ่งข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แก่ ชื่อ – สกุล ของผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ ตำแหน่ง อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในสายสอบสวนและวันที่สัมภาษณ์

ส่วนที่สอง เป็นคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

คำถามส่วนที่สาม เป็นคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวน

คำถามส่วนที่สี่ เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบเค้าโครงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

3.2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้ง 16 ท่านเพื่อขออนุญาตและสอบถามถึงวัน เวลา ที่สะดวกในการขอรับการสัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่ได้นัดหมายไว้ โดยก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดงานวิจัยและวิธีการเก็บรักษาข้อมูลในการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลทราบพร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์หรือจดรายละเอียดของการสัมภาษณ์ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกในการให้บันทึกเสียง

3. ดำเนินการถอดเทปหรือเอกสาที่จดรายละเอียดของการสัมภาษณ์

3.3 จริยธรรมต่อกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้คำนึงถึงประเด็นจริยธรรมในการวิจัยเป็นสำคัญในมิติต่างๆ คือ การดำเนินการเก็บข้อมูลนั้นจะต้องผ่านการขออนุญาต และยินยอมพร้อมใจจากฝ่ายผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยจะต้องไม่ทำให้เกิดผลกระทบในทางลบโดยตรงแก่ผู้ให้ข้อมูล และการวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ตามรหัสเอกสารรับรองที่ อ.181/2556 ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้มีมติรับรอง เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2556

บทที่ 4
ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

รายงานวิจัย เรื่อง “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยจะเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายในได้แก่ มิติด้านความมั่นคงและมิติด้านการยอมรับ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติด้านการพัฒนาความสามารถ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 การเสนอข้อมูลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

ส่วนที่หนึ่ง เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แก่ ชื่อ – สกุล ของผู้ถูกสัมภาษณ์ เพศ ชั้นยศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในสายสอบสวนและวันที่สัมภาษณ์

ส่วนที่สอง เป็นคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน

ส่วนที่สาม เป็นคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบทัศนคติเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวน

คำถามส่วนที่สี่ เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ผลการสำรวจเชิงปริมาณ

4.1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำหรับผลการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ปรากฏว่าสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 225 คน หรือ ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้ โดยปรากฏผลการสำรวจดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	210	93.3
หญิง	15	6.7
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 6 แสดงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	46	20.4
31 – 40 ปี	54	24.0
41 - 50 ปี	82	36.4
51 ปีขึ้นไป	43	19.1
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36,4 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดคือ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

ตารางที่ 7 แสดงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี/เนติบัณฑิต	167	74.2
ปริญญาโท	58	25.8
ปริญญาเอก	0	0
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี /เนติบัณฑิต จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 8 แสดงรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
20,001 - 30,000 บาท	120	53.3
30,001 - 40,000 บาท	62	27.6
40,001 - 50,000 บาท	33	14.7
50,001 บาทขึ้นไป	10	4.4
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมามีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ รวมเฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดคือ ระหว่าง 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 9 แสดงอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	38	16.9
6 - 15 ปี	54	24.0
16 - 25 ปี	76	33.8
26 - 35 ปี	46	20.4
35 ปีขึ้นไป	11	4.9
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 6 - 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีอายุราชการระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยที่สุดคือ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตารางที่ 10 แสดงประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวนของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์การทำงาน ในสายงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	133	59.1
6 - 15 ปี	38	16.9
16 - 25 ปี	46	20.4
26 - 35 ปี	8	3.6
35 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวนระหว่าง 16 - 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 มีประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวนระหว่าง 6 - 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 4 มีประสบการณ์การ

ทำงานในสายงานสอบสวนระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และไม่มีพนักงานสอบสวนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 11 แสดงตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานสอบสวน (สบ1)	143	63.6
พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)	30	13.3
พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)	50	22.2
พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นไป (สบ 4)	2	9.0
พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (สบ5)	0	0
พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6)	0	0
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ1) จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมามีตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นไป (สบ 4 ขึ้นไป) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และไม่มีพนักงานสอบสวนมีตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (สบ5) และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6)

ตารางที่ 12 แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	62	27.6
หม้าย / หย่า	6	2.7
สมรสและอยู่ด้วยกัน	147	65.3
สมรสแต่แยกกันอยู่	10	4.4
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 มีสถานภาพสมรสแต่แยกกันอยู่จำนวน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพหม้าย / หย่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 13 แสดงเขตพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง

เขตพื้นที่	จำนวน	ร้อยละ
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 1	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 2	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 3	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 4	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 5	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 6	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 7	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 8	25	11.1
กองบังคับการตำรวจนครบาล เขต 9	25	11.1
รวม	225	100

จากผลการสำรวจปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสอบสวนจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง 9 เขตจำนวนเท่าๆกันคือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

4.1.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งมีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคงและมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต จากผลการสำรวจสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความมั่นคง

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เพราะคิดว่ามีความมั่นคง	61 (27.1)	67 (29.8)	43 (19.1)	26 (11.6)	28 (12.4)	3.48	1.33	มาก
2. ท่านมีความกังวลใจใดๆว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่งที่ทำอยู่	3 (1.3)	24 (10.7)	47 (20.9)	67 (29.8)	84 (37.3)	2.09* (3.91)**	1.06	น้อย
3. ท่านมีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ท่านไม่ต้องการได้ทุกเวลา	23 (10.2)	39 (17.3)	57 (25.3)	65 (28.9)	41 (18.2)	2.72* (3.28)**	1.24	ปานกลาง
รวม						3.56	1.21	มาก

* ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

จากตารางที่ 14 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในในการทำงานในมิติด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) แสดงว่าแรงจูงใจภายในในการทำงานมิติด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เพราะคิดว่ามีความมั่นคงในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 56.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เพราะคิดว่ามีความมั่นคงในระดับมาก

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความกังวลใจว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่งที่ทำอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 67.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนมีความกังวลใจว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่งที่ทำอยู่ในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องการได้ทุกเวลาในระดับค่อนข้างเห็นด้วยถึงไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 54.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนมีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องการได้ทุกเวลาในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
4.ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน	9 (4.0)	32 (14.2)	54 (24.0)	67 (29.8)	63 (28.0)	2.36	1.15	น้อย
5. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4 (1.8)	15 (6.2)	52 (23.1)	63 (28.0)	91 (40.4)	2.01	1.03	น้อย
6. การทำงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	3 (1.3)	32 (14.2)	56 (24.9)	67 (29.8)	67 (29.8)	2.28	1.08	น้อย
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน	15 (6.7)	77 (34.2)	58 (25.8)	44 (19.6)	31 (13.8)	3.00	1.17	ปานกลาง
8. เวลาพักผ่อนกับเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน	0 (0.0)	31 (13.8)	42 (18.7)	50 (22.2)	102 (45.3)	2.01	1.09	น้อย

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
9. ท่านมีความสุขกับการทำงาน	16 (7.1)	48 (21.3)	72 (32.0)	46 (20.4)	43 (19.1)	2.77	1.19	ปานกลาง
รวม						2.41	1.12	น้อย

จากตารางที่ 15 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในในการทำงานในมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.41) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงานในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 57.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนมีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงานในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอในระดับในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 68.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัวในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 59.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการทำงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัวในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 60.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าเวลาพักผ่อนกับเวลาปฏิบัติงานของมีความสมดุลกันในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 67.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเวลาพักผ่อนกับเวลาปฏิบัติงานของมีความสมดุลกันในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความสุขกับการทำงานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 53.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนมีความสุขกับการทำงานในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

“งานเยอะไม่สมดุลกับจำนวนคนที่มี ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับบุคลากร”

“อัตราของพนักงานสอบสวนที่กำหนดไว้ในแต่ละสถานีไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้พนักงานสอบสวนเมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะขอย้ายออกจากงานสอบสวน แม้ว่าจะมีเงินประจำตำแหน่งและค่าทำสำนวนที่มากกว่าสายงานอื่นก็ไม่อาจจูงใจให้ทำงานในส่วนนี้ได้”

“พนักงานสอบสวนถูกใช้งานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเวลาส่วนตัวที่จะให้กับครอบครัว”

“บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยร้อยเวร เสมียนคดี มีไม่ครบทุกผลัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”

“ควรบริหารงานไม่ให้พนักงานสอบสวนมีความเครียดมากเกินไป จนเป็นเหตุให้ยิงตัวตายเพื่อหนีปัญหา”

“การทำงานควรให้พนักงานสอบสวนมีเวลาพักผ่อน มีเวลาส่วนตัวให้กับตนเองและครอบครัว”

“ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เหมือนกับนิติกรอัยการเนื่องจากงานเล็กๆน้อยๆ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอาจช่วยดำเนินการแทนได้”

4.1.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงข้อมูลมิติด้านต่างๆของปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติด้านการพัฒนาความสามารถ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ	3 (1.3)	41 (18.2)	28 (12.4)	92 (40.9)	61 (27.1)	2.26	1.09	น้อย
11. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในสายกระบวนการยุติธรรม	4 (1.8)	8 (3.6)	22 (9.8)	89 (39.6)	102 (45.3)	1.77	0.90	น้อย
12. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การ	2 (0.9)	29 (12.9)	39 (17.3)	100 (44.4)	55 (24.4)	2.21	0.99	น้อย
13. การปรับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	19 (8.4)	19 (8.4)	37 (16.4)	94 (41.8)	56 (24.9)	2.34	1,19	น้อย
14. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2 (0.9)	9 (4.0)	31 (13.8)	87 (38.7)	96 (42.7)	1.82	0.88	น้อย

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
15. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ	2 (0.9)	13 (5.8)	43 (19.1)	90 (40.0)	77 (34.2)	1.99	0.92	น้อย
16. การจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความเป็นธรรม	8 (3.6)	28 (12.4)	51 (22.7)	71 (31.6)	67 (29.8)	2.28	1.13	น้อย
รวม						2.10	1.01	น้อย

จากตารางที่ 16 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.10) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 68 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในสายกระบวนการยุติธรรมในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 85 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในสายกระบวนการยุติธรรมในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 69 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การปรับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 67 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การปรับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 81 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 74 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความเป็นธรรมในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 61 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความเป็นธรรมในระดับน้อย

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

“ควรเพิ่มปริมาณเงินค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ”

“พนักงานสอบสวนเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ควรได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด”

“เงินตอบแทนจากการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน”

“เบี้ยเลี้ยงไม่สมดุล ถ้าเปรียบเทียบกับสายป้องกัน งานสืบ งานจราจร ทำให้บุคลากรที่ทำงานด้านสอบสวนมีความคิดในสมองเสมอว่าสักวันจะต้องเปลี่ยนสายงานให้ได้ ทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดลง และเรื่องที่สำคัญงานสอบสวนเป็นงานที่เสี่ยง ถ้าผิดพลาดเล็กน้อยอาจถูกดำเนินคดีได้โดยง่าย”

“ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน งานสอบสวนในเขตนครบาลหนักกว่าภูธรหลายเท่าตัว แต่ค่าตอบแทนเท่ากัน”

“อยู่ภูธรก็ได้เงินประจำตำแหน่งเท่ากัน คดีน้อยกว่า เหนื่อยน้อยกว่า มีเวลาให้ครอบครัวมากกว่า แบบนี้อยู่ภูธรไม่ดีกว่าหรือ”

"ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนให้มีค่าตอบแทนเท่าเทียมกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล อัยการ เพราะพนักงานสอบสวนคือต้นทางของกระบวนการยุติธรรมควรมีศักดิ์ศรีไม่แพ้หน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม"

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
17. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่ได้มีการกำหนดไว้	3 (1.3)	27 (12.0)	63 (28.0)	69 (30.7)	63 (28.0)	2.28	1.04	น้อย
18. ในหน่วยงานของท่านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล	30 (13.3)	47 (20.9)	66 (29.3)	42 (18.7)	40 (17.8)	2.93* (3.07)**	1.28	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่คนอื่น	14 (6.2)	49 (21.8)	73 (32.4)	50 (22.2)	39 (17.3)	2.77	1.16	ปานกลาง
20. ระบบการแต่งตั้งโยกย้าย มีความเป็นธรรม	2 (0.9)	14 (6.2)	55 (24.4)	61 (27.1)	93 (41.3)	1.98	1,00	น้อย

***** ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
21. อิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	77 (34.2)	53 (23.6)	34 (15.1)	21 (9.3)	40 (17.8)	3.47* (2.53)**	1.48	ปานกลาง
22. ในองค์กรของท่านเมื่อเกิดความผิดพลาด มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน	10 (4.4)	61 (27.1)	82 (36.4)	36 (16.0)	36 (16.0)	2.88	1.11	ปานกลาง
23 การที่ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6 (2.7)	54 (24.0)	78 (34.7)	42 (18.7)	45 (20.0)	2.71	1.12	ปานกลาง
รวม						2.60	1.17	ปานกลาง

* ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

จากตารางที่ 17 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย = 2.60) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่ได้มีการกำหนดไว้ในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 59 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่ได้มีการกำหนดไว้ในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 50 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่คนอื่นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 55 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่คนอื่นในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย มีความเป็นธรรมในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 68 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย มีความเป็นธรรมในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า อิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 58 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ในองค์กรเมื่อเกิดความผิดพลาด มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 64 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ในองค์กรเมื่อเกิดความผิดพลาด มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า การตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 59 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

“ขาดระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่มีความเป็นธรรม”

“ความก้าวหน้าในสายงานสอบสวนต่างจากสายงานอื่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสามารถทำได้ด้วยการสอบ ซึ่งสามารถทำได้ด้วยตนเองไม่ต้องวิ่งเต้น”

“ควรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานทุกคน แบบไม่เลือกปฏิบัติ”

“ขอรับการแต่งตั้งโยกย้ายก็ไม่ให้ย้าย ถ้าไม่มีเส้นใหญ่ๆ”

“ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดี แยกแยะอะไรถูกอะไรผิดก่อนพิจารณาลงโทษ ไม่ใช่เมื่อมีเรื่องร้องเรียนมาก็เชื่อตามคำร้องเรียนทั้งหมด”

ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
24. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก	16 (7.1)	76 (33.8)	63 (28.0)	50 (22.2)	20 (8.9)	3.08	1.11	ปานกลาง
25. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ฯลฯ	0 (0.0)	21 (9.3)	47 (20.9)	79 (35.1)	78 (34.7)	2.05	0.97	น้อย
26. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	10 (4.4)	10 (4.4)	50 (22.2)	78 (34.7)	77 (34.2)	2.10	1.07	น้อย
27. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ดี	9 (4.0)	63 (28.0)	80 (35.6)	50 (22.2)	23 (10.2)	2.93	1,04	ปานกลาง

* ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
28. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกอึดอัดใจ	39 (17.3)	76 (33.8)	48 (21.3)	27 (12.0)	35 (15.6)	3.25* (2.75)**	1.31	ปานกลาง
รวม						2.58	1.10	ปานกลาง

* ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.58) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 62 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ฯลฯ ในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 70 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ฯลฯ ในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงานในระดับไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 69 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยอย่างยิ่งรวมร้อยละ 63 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกอึดอัดใจในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 55 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกอึดอัดใจในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“ไม่มีที่พักอยู่ใกล้ที่ทำงาน ทำให้เสียเวลาในการเดินทาง”

“ควรสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ บุคลากร สวัสดิการ เงินเบี้ยเลี้ยง ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามรถให้มากขึ้นกว่านี้”

“ขาดงบประมาณสนับสนุนการทำงาน เช่น คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็ก ค่าที่ปรึกษาต่างๆ พนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้จ่าย”

“ประชาชนคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากเกินไป ไม่มองข้อจำกัดในการทำงาน พนักงานสอบสวนขาดแคลนทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ฯลฯ”

“ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของสายงานสอบสวน ส่งผลให้ไม่มีการดูแลความเป็นอยู่และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานต้องจัดการเองทั้งหมด”

“ขาดงบประมาณหรือเงินสนับสนุนต่างๆ เช่น กรณีที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่ไม่มีให้เลย”

“งบประมาณขององค์กรที่ได้รับมาถูกใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหาย พนักงานสอบสวนตกอยู่ในสภาวะขาดแคลนในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ยานพาหนะ ค่าเดินทาง อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ”

“ควรจัดหารถยนต์สำหรับควบคุมผู้ต้องหา เพราะส่งผลกระทบต่อคดี หน่วยงานไม่มีให้เลย”

“ข้อปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นต่อการทำงาน”

“กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีข้อยุ่งยาก คนทำไม่ได้ออก คนออกไม่ได้ทำ”

“ห้องสอบสวนไม่มีการแบ่งแยกชัดเจน บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามาได้ ส่งผลให้เกิดความวุ่นวายและเป็นปัญหาทุกครั้ง”

ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
29. ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน	3 (1.3)	57 (25.3)	78 (34.7)	53 (23.6)	34 (15.1)	2.74	1.04	ปานกลาง
30. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	5 (2.2)	45 (20.0)	51 (22.7)	79 (35.1)	45 (20.0)	2.49	1.09	น้อย
31. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด	4 (1.8)	58 (25.8)	60 (26.7)	65 (28.9)	38 (16.9)	2.67	1.09	ปานกลาง
32. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	8 (3.6)	67 (29.6)	65 (28.9)	55 (24.4)	30 (13.3)	2.86	1,10	ปานกลาง

ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
33. ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	11 (4.9)	53 (23.6)	62 (27.6)	62 (27.6)	37 (16.4)	2.73	1.14	ปานกลาง
34. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	6 (2.7)	63 (28.0)	59 (26.2)	62 (27.6)	35 (15.6)	2.75	1.11	ปานกลาง
รวม						2.71	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.71) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 60 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 58 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัดในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 56 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัดในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 59 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนมีอิสระในการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 55 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนมีอิสระในการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 54 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการพัฒนาความสามารถ

“ควรแยกงานสอบสวนไม่ให้ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อความเป็นอิสระในการทำงาน”

“ผู้บังคับบัญชา นักการเมืองและอดีตข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ไม่ควรก้าวก่ายการทำงานของพนักงานสอบสวน ตลอดจนการตัดสินใจในการพิจารณาคดีต่างๆ ควรให้อิสระในการใช้ความคิดของพนักงานสอบสวน”

“การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้อื่น”

“การทำงานของพนักงานสอบสวนถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรอื่นใช้อิทธิพลแทรกแซง ส่งผลให้พนักงานสอบสวนทำงานไม่ได้”

“พนักงานสอบสวนทำงานอยู่บนความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดจากการทำงานเนื่องจากเป็นด่านหน้าที่ประชาชนจะร้องเรียน”

“เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า ทันสมัย แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ขาดความชำนาญในการใช้ ควรมีการจัดอบรมหรือฝึกอบรมให้กับพนักงานสอบสวน”

ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
35. เพื่อนร่วมงานกับท่านสามารถเข้ากันได้	51 (22.7)	111 (49.3)	40 (17.8)	3 (5.8)	10 (4.4)	3.80	1.00	มาก
36. สังคมการทำงานของท่านมีการยกย่อง นับถือ ให้เกียรติและช่วยเหลือกัน	37 (16.4)	95 (42.2)	48 (21.3)	25 (11.1)	20 (8.9)	3.46	1.16	ปานกลาง
37. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน	11 (4.9)	39 (17.3)	64 (28.4)	60 (26.7)	51 (22.7)	2.55* (3.45)**	1.16	ปานกลาง
รวม						3.57	1.11	มาก

* ค่าเดิมที่ยังไม่ได้แปลง

** ค่าที่มีการแปลงแล้วและนำไปใช้ในการคำนวณค่าเฉลี่ยในช่องผลรวม

จากตารางที่ 20 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เพื่อนร่วมงานสามารถเข้ากันได้ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมร้อยละ 72 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เพื่อนร่วมงานสามารถเข้ากันได้ในระดับมาก

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า สังคมการทำงานมีการยกย่อง นับถือ ให้เกียรติและช่วยเหลือกันในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 64 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สังคมการทำงานมีการยกย่อง นับถือ ให้เกียรติและช่วยเหลือกันในระดับ ปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันในระดับค่อนข้างเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยรวมร้อยละ 55 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกันในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

"พนักงานสอบสวนควรมีการเสวนาถึงปัญหาและกำหนดข้อเท็จจริงที่เป็นเรื่องเดียวกันและปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน"

ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(n = 225)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
38. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับท่าน ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ	37 (16.4)	78 (34.7)	66 (29.3)	22 (9.8)	22 (9.8)	3.38	1.16	ปานกลาง
39. ท่านสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	26 (11.6)	72 (32.0)	73 (32.4)	30 (13.3)	24 (10.7)	3.20	1.14	ปานกลาง
40. ท่านรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา	42 (18.7)	79 (35.1)	56 (24.9)	12 (5.3)	36 (16.0)	3.35	1.29	ปานกลาง
รวม						3.31	1.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 สามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายนอกในการทำงานในมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 64 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 64 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในระดับปานกลาง

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ตนรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยรวมร้อยละ 60 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ตนรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ตัวอย่างของความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

“ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจกับงานสอบสวน เพราะงานสอบสวนไม่ได้สร้างผลงานเหมือนอย่างเด่นชัดเหมือนสายงานอื่นๆ”

“ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ในการทำงานให้มากขึ้น”

“ผู้บังคับบัญชาไม่มีจุดยืน ไม่มีศักดิ์ศรี”

“ขอเพียงแค่ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ การบริหารงานสอบสวนก็จะไปได้ดี พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงาน”

“ผู้บังคับบัญชาควรมีจิตใจที่เป็นกุศลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานที่เครียด เครียดกับงานยังต้องมาเครียดกับนายอีก”

“ทำงานแบบวันแมนโชว์ ไม่มีลูกน้อง

ตารางที่ 22 แสดงภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน

มิติด้านแรงจูงใจ	พนักงานสอบสวน			
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
<u>แรงจูงใจภายใน</u>				
- มิติด้านความมั่นคง	3.56	1.21	มาก	2
- มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	2.41	1.12	น้อย	7
<u>แรงจูงใจภายนอก</u>				
- มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.10	1.01	น้อย	8
- มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	2.60	1.17	ปานกลาง	5
- มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.58	1.10	ปานกลาง	6
- มิติด้านการพัฒนาความสามารถ	2.71	1.10	ปานกลาง	4
- มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.57	1.11	มาก	1
- มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.31	1.20	ปานกลาง	3
รวม	/2.86	1.23	ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.86) แสดงถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาคือ มิติด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.56) มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.31) มิติด้านการพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 2.71) มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.60) มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.58) มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 2.41) และมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 2.10)

เมื่อเปรียบเทียบภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนพบว่า พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานในมิติด้านความมั่นคงและมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ในขณะที่พบว่า พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมิติด้านการพัฒนาความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยในมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

4.2 ผลการสำรวจเชิงคุณภาพ

ผลการสำรวจเชิงคุณภาพงานวิจัยเรื่อง “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวน 16 ท่าน ได้แก่

1. พนักงานสอบสวน (สบ 1) จำนวน 4 ท่าน
2. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ 2) จำนวน 4 ท่าน
3. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จำนวน 4 ท่าน
4. พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จำนวน 4 ท่าน

โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 16 ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจถึงสาเหตุและสภาพปัญหาของพนักงานสอบสวนอันสามารถให้ข้อมูลสำคัญอันเป็นประโยชน์แก่รายงานวิจัยฉบับนี้ได้ ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลตามประเด็นคำถาม ดังนี้

1. จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย
3. ข้อเสนอแนะอื่น (ถ้ามี)

สำหรับผลการสำรวจจากการสัมภาษ ปรากฏผลแสดงสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน (สบ 1)

<u>กรณีศึกษาที่ 1</u>

กรณีศึกษาที่ 1 เป็นเพศชายอายุ 54 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 8 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 28 ปี มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 3 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันผู้ที่มีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานด้านสอบสวน คือ หัวหน้าสถานี ซึ่งหัวหน้าสถานีมักไม่ใช่เป็นคนที่เติบโตมาจากสายงานสอบสวน ส่งผลให้ไม่ทราบถึงปัญหาและ

อุปสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านงานสอบสวนอันนำมาสู่ความไม่เข้าใจในปัญหาและอุปสรรค์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน ในส่วนของงานสอบสวนเองก็ยังคงมีปัญหาภายในหน่วยงาน หัวหน้างานสอบสวนซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนสนใจแต่ความก้าวหน้าของตัวเอง ไม่สนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สายงานสอบสวนต้องเสี่ยงกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานตลอดเวลา ถ้าหัวหน้างานไม่คุ้มครองลูกน้อง การทำงานก็จะลำบาก

ในส่วนของกฎ ระเบียบ ภายในเป็นอีกปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน หัวหน้างานสอบสวนมักนำปัญหาไปแก้ไขไม่ตรงจุด มีการออกคำสั่งเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานสอบสวน) ปฏิบัติตาม บางอย่างก็ทำได้ บางอย่างก็ทำไม่ได้ เป็นภาระให้กับพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติการมาก

พนักงานสอบไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของตัวเอง การปฏิบัติงานในด้านต่างๆของพนักงานสอบสวนมักถูกครอบงำจากบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ พนักงานสอบสวนขาดความเป็นอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรมีการปรับขั้นตอนการบังคับบัญชาให้สั้นลง ลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออก เช่น การปฏิบัติงานที่ต้องผ่านกระบวนการหลายชั้น มีผู้อนุมัติหลายคน ประการที่สองควรให้สายงานสอบสวนมีความเป็นอิสระแยกออกจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจหรือแยกออกจากสถานีตำรวจไปเลยก็จะดี เพราะงานสอบสวนเป็นงานที่มีความเฉพาะ การนำเอางานด้านสอบสวนไปผูกติดเป็นหน่วยงานหนึ่งในสถานีตำรวจทำให้กระบวนการสอบสวนขาดประสิทธิภาพด้วยปัจจัยหลายอย่าง

<u>กรณีศึกษาที่ 2</u>

กรณีศึกษาที่ 2 เป็นเพศชายอายุ 48 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 28 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 2 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานสอบสวนงานหนักและเครียด ไม่มีใครช่วยทุกอย่างต้องทำเองหมด เป็นพนักงานสอบสวนยอมรับเลยเหนื่อยจริงเพราะต้องอยู่ด่านหน้ารองรับอารมณ์นาย เสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนเสมอ จำนวนคนกับงานไม่สมดุลกันมีแต่ชื่อแต่ตัวไปช่วยราชการ ช่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอบสวน

ส่งผลให้พนักงานสอบสวนขาดแคลน พนักงานสอบสวนที่เหลืออยู่ทำงานจนไม่มีเวลาพัก ความจริงแล้วเรื่องนี้ระเบียบก็มีแต่ผู้บังคับบัญชาก็ยังฝ่าฝืนและก็ไม่เคยถูกลงโทษ สำนักงานตำรวจแห่งชาติน่าจะมีมาตรการลงโทษผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งให้พนักงานสอบสวนไปช่วยราชการที่ผิดระเบียบอย่างจริงจังเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านงานสอบสวน

ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกปัญหาสำคัญ ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาไม่สนใจปัญหาของหน่วยงานเลย ส่งผลให้เนื้องานขาดประสิทธิภาพ หากผู้บังคับบัญชาสนใจในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่านี้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้องก็จะทำให้กำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นได้อีกมาก

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

พนักงานสอบสวนงานหนักและเครียด เวลาในการพักผ่อนอยู่กับครอบครัวก็ไม่มี แต่ผลตอบแทนที่ได้รับกลับไม่คุ้มค่า การเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานสอบสวนในอัตราที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่สำคัญให้กับพนักงานสอบสวน อย่างน้อยก็ในแง่ความรู้สึกที่ว่าสิ่งที่ทำไปไม่ได้สูญค่าและยังคงมีผู้ที่เห็นความสำคัญของงานสอบสวนอยู่ ประการที่สองเพิ่มจำนวนคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปริมาณงานด้านสอบสวนในนครบาลมีเยอะแต่จำนวนพนักงานสอบสวนไม่เพียงพอ ควรเพิ่มพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดีและผู้ช่วยพนักงานสอบสวนควรจัดให้พนักงานสอบสวนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ 1 คนเป็นอย่างน้อยและควรกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมให้กับผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพื่อให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีกำลังขวัญที่ดีในการทำงาน

<u>กรณีศึกษาที่ 3</u>

กรณีศึกษาที่ 3 เป็นเพศชายอายุ 45 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเนติบัณฑิต ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 22 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 8 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ เรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ศาล อัยการ ทำงานไม่กี่ปีเงินเดือนเป็นแสน พนักงานสอบสวนทำงาน 10 กว่าปี ยังได้เงินเดือนบวกเงินประจำตำแหน่งแถมเงินค่าสำนวนรวมแล้วยังไม่ถึงครึ่งของศาล อัยการเลย ความจริงสาระสำคัญมันไม่ใช่อยู่ที่เรื่องของเงิน แต่เป็นเรื่องของความเลื่อมล้ำในระบบกระบวนการยุติธรรม

ของไทย พนักงานสอบสวนทำงานเหน็ดเหนื่อยไม่ต่างจากศาล อัยการ หรือ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แถมยังต้องเข้าเวรอีกซึ่งศาล อัยการ หรือ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษไม่ต้องเข้าเวร แต่ผลตอบแทนของพนักงานสอบสวนกับต่างกันกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆเหล่านั้นฟ้ากับดินทั้งๆที่รูปแบบการทำงานเหมือนกัน มันจะไม่ให้ท้อแท้ได้อย่างไร ตามกฎหมายแล้วพนักงานสอบสวนควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเทียบเท่าหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมแต่ในความเป็นจริงมันไม่เป็นเช่นนั้น

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือเรื่องความก้าวหน้า หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ เช่น ศาล อัยการ ก้าวหน้าตามระยะเวลาแต่พนักงานสอบสวนต้องสอบเพื่อเลื่อนระดับเป็น สบ 2 สบ 3 สบ 4 ซึ่งไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะสอบได้ ยิ่ง สบ 4 ขึ้นไปลองนับดูได้เลยในนครบาลสอบได้กี่คน แล้วถ้าสอบไม่ได้ก็ไม่ได้ปรับเงินเดือน ยิ่งในนครบาลคดีเยอะไม่มีเวลาอ่านหนังสือยิ่งเสียเปรียบหนัก

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ประการแรกก็คงเป็นเรื่องของความเท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทน เป็นบุคลากรในสายงานในกระบวนการยุติธรรมเหมือนกันค่าตอบแทนก็ไม่ควรแตกต่างกัน ประการที่สองคือเรื่องปริมาณงานควรปรับสมดุลให้สอดคล้องกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน พื้นที่ไหนคดีเยอะต้องมีพนักงานสอบสวนเยอะส่วนพื้นที่ไหนคดีน้อยจำนวนพนักงานสอบสวนต้องน้อย

<u>กรณีศึกษาที่ 4</u>

กรณีศึกษาที่ 4 เป็นเพศหญิงอายุ 29 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 8 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเนติบัณฑิต ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 7 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 7 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาสำคัญอยู่ที่หัวหน้าสถานีไม่เห็นความสำคัญของงานสอบสวน ส่งผลให้ไม่สนใจในการดูแลความเป็นอยู่รวมตลอดถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนต้องจัดหาสิ่งของต่างๆในการปฏิบัติงานทั้งหมด เบิกก็ไม่ได้ ได้ก็ไม่ครบ งานมีปัญหาก็ถูกด่า ต้องการให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่ไม่สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้พนักงานสอบสวนเลยมันจะมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

ความก้าวหน้าในสายงานสอบสวนเป็นอีกเรื่องที่มีความสำคัญ สายงานสอบสวนเติบโตช้า เพราะมีเรื่องของระยะเวลาและขั้นตอนเป็นตัวกำหนดซึ่งต่างจากสายงานอื่นๆ จุดนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสวน

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

สายงานสอบสวนเป็นสายงานที่สามารถเลื่อนคุณวุฒิ (ตำแหน่ง) ได้ด้วยการสอบเลื่อน เมื่อคุณมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดซึ่งก็ถือเป็นข้อดีเพราะไม่ต้องวิ่งเต้นเหมือนสายอื่นๆทุกอย่างอยู่ที่การสอบอย่างเดียว แต่การสอบดังกล่าวมีความเข้มข้นมากเกินไป โอกาสในการสอบได้เพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงยากมาก โดยเฉพาะในเขตนครบาลซึ่งปริมาณคดีเยอะไม่มีเวลาว่างในการเตรียมตัวอ่านหนังสือ ดังนั้น ตรงจุดนี้ควรเร่งหาทางแก้ไขไม่ให้ช่องว่างระหว่างพนักงานสอบสวนในเขตนครบาลกับภูธรแตกต่างกันเกินไป

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

พนักงานสอบสวนมีเงินเพิ่มพิเศษเรียกว่าเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มส่วนนี้เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานสอบสวนไม่ย้ายไปอยู่ในสายงานอื่นที่สบายกว่าแม้ว่าจะไม่เทียบเท่าหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมก็ตาม ก็ต้องขอบคุณผู้มีอำนาจที่เห็นความสำคัญในส่วนนี้

กลุ่มที่ 2 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

<u>กรณีศึกษาที่ 5</u>

กรณีศึกษาที่ 5 เป็นเพศชายอายุ 34 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 9 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 13 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 7 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อาชีพพนักงานสอบสวนน้อยคนที่อยากจะอยู่ พนักงานสอบสวนไม่ได้สวยหรูอย่างที่คิดเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูงจากการทำงานเพราะตามกฎหมายทุกอย่างลงที่พนักงานสอบสวนหมด เหตุผลที่พนักงานสอบสวนยังอยู่ในสายงานนี้ได้มีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ประการ ประการแรก คือ รักใน

งานสอบสวนและอีกประการหนึ่งคือสายสอบสวนได้เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าสำนวนที่ดีกว่าสายงานอื่นแต่ตรงนี้กลับส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนเหมือนกัน เชื่อไหมว่าค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนทั้งสองส่วนนี้กลับถูกใช้เป็นข้ออ้างว่าพนักงานสอบสวนมีเงินมากกว่าหน่วยงานอื่นๆส่งผลให้พนักงานสอบสวนถูกตัดสิทธิในเงินด้านต่างๆไปหมด ไม่ว่าจะเป็นเงินเบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนหรือแม้กระทั่งเงินในส่วนอื่นๆที่พนักงานสอบสวนควรจะได้

ในวงการสอบสวน ใครมีเส้นมีสายไม่ต้องเข้าเวร สามารถขอไปทำงานในหน้าที่อื่นได้ที่ไม่เกี่ยวกับงานสอบสวนแต่ได้รับเงินประจำตำแหน่งทุกเดือน ระเบียบก็เขียนไว้ว่าไม่ได้ แต่เจ้าหน้าที่การเงินก็เบิกเงินให้ทุกเดือนเพราะผู้มีอำนาจสั่งไม่มีใครว่า ส่งผลให้งานสอบสวนล้นมือแต่คนทำมีไม่กี่คนมีแต่ชื่อกับตำแหน่งแต่ตัวไปช่วยราชการที่อื่น

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ประการแรกเลยคือเรื่องเงินเดือนควรเพิ่มให้เหมาะสมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมเพราะงานหนักเท่ากันไม่ควรมีค่าตอบแทนที่เลื่อมล้ำกัน ประการที่สองเรื่องอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นอาวุธ ยุทโธปกรณ์ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับงานด้านสอบสวนควรมีให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ประการที่สามคือเรื่องบุคลากรด้านงานสอบสวนควรเพิ่มให้พอเหมาะกับอัตราส่วนคดีที่เกิดขึ้นพื้นที่ไหนมีคดีมากก็มีพนักงานสอบสวนมาก พื้นที่ไหนมีคดีน้อยก็ให้มีพนักงานสอบสวนน้อยและขอพนักงานสอบสวนที่ทำงานจริงๆ มีแต่ชื่อไม่ควรเอามา

<u>กรณีศึกษาที่ 6</u>

กรณีศึกษาที่ 6 เป็นเพศชายอายุ 40 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเนติบัณฑิต ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 13 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 7 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าสถานีเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของงานสอบสวน หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของงานสอบสวนจึงไม่เห็นคุณค่าของงานสอบสวน ส่งผลให้การจัดหาบุคลากรรวมตลอดถึงอาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับงานสอบสวนไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร ถ้าได้หัวหน้าสถานีที่เข้าใจงานสอบสวน เข้าใจถึงข้อจำกัดรวมตลอดถึงสภาพปัญหาของพนักงานสอบสวนก็อาจทำให้มีกำลังใจการทำงานมากกว่านี้

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรจัดหาบุคลากรเพิ่มขึ้นเพราะในปัจจุบันจำนวนคนกับปริมาณงานไม่สมดุลกัน งานเยอะคนน้อยส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเวลาพักผ่อน ประการต่อมาควรให้ผู้บังคับบัญชางานสอบสวนเป็นคนของงานสอบสวนเอง เพราะเข้าใจธรรมชาติ ระบบ และข้อจำกัดของงานสอบสวน อันจะนำไปสู่การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไร้ข้อจำกัด

<u>กรณีศึกษาที่ 7</u>

กรณีศึกษาที่ 7 เป็นเพศชายอายุ 44 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 26 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 16 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทำงานในสถานีตำรวจไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างทำงานส่งผลให้คดีล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น คดีที่ต้องการผลพิสูจน์จากแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญไม่มีความร่วมมือระหว่างกันเลย มีการส่งผลล่าช้า ทำให้รูปคดีเสีย งานสอบสวนคดีเยอะเพราะคดีเกิดทุกวันจะทำให้เสร็จทันกำหนดทุกคดีก็ลำบาก หน่วยงานในสถานีเองก็เป็นปัญหาสายงานต่างๆในสถานีตำรวจไม่เข้าใจและพยายามที่จะไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สายงานสอบสวนต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ถ้าไม่ให้ความร่วมมือกันก็ทำงานยาก

เมื่อมีเรื่องร้องเรียนหรือความผิดเกิดขึ้นซึ่งหลายๆความผิดเป็นเรื่องของสายงานอื่นไม่ใช่สายงานสอบสวน แต่สายงานอื่นกลับโยนความผิดมาให้พนักงานสอบสวนเพราะถือเป็นด่านหน้าเป็นคนทำสำนวนต้องรับผิดชอบแบบนี้มันก็พูดไม่ออก โวยไปก็เป็นปัญหาไม่รู้จะทำยังไง

ด้านการสนับสนุนในด้านต่างๆก็ไม่มี ตามกฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนสามารถมีช่วยพนักงานสอบสวนได้ 1 คน ปัจจุบันก็ยังไม่มีสักคน พนักงานสอบสวนต้องทำเองตลอดไม่มีใครช่วย ด้านเงินสนับสนุนก็ไม่มี เช่น อุปกรณ์การทำงาน ค่าพยาน ค่าบันทึกเทป ฯลฯ พนักงานสอบสวนออกเองตลอด เงินส่วนนี้รัฐต้องสนับสนุนมิใช่ให้พนักงานสอบสวนมาจ่ายเอง

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

อันดับแรกเลยคือเรื่องค่าตอบแทน พนักงานสอบสวนปัญหาเยอะงานแยะ ถ้าไม่มีค่าตอบแทนเป็นเครื่องจูงใจที่เหมาะสมคงไม่มีคนสนใจที่จะมาเป็นพนักงานสอบสวน อันดับที่สองคือเรื่องบรรยากาศในการทำงาน หัวหน้าสถานีมีหน้าที่ต้องประสานงานให้หน่วยงานต่างๆสามารถทำงานด้วยกันได้ มีความกระตือรือร้น อยากจะทำงาน ไม่ใช่โยนงาน เพราะงานสอบสวนมันเชื่อมโยงไปหมดทั้งสืบสวน ปราบปราม ถ้าในหน่วยงานภายในยังไม่ให้ความร่วมมือ ถือว่าไม่ใช่ธุระ เมื่อมีปัญหาปัดความรับผิดชอบ ปล่อยให้พนักงานสอบสวนรับไปเต็มๆก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

งานสอบสวนเป็นงานที่ต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา ดังนั้น ลักษณะงานจึงแตกต่างจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ จึงควรแยกงานสอบสวนออกจากหน่วยงานอื่นๆในสถานีตำรวจเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

<u>กรณีศึกษาที่ 8</u>

กรณีศึกษาที่ 8 เป็นเพศชายอายุ 41 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 12 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 12 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เรื่องเงินประจำตำแหน่งนี่ก็เป็นประเด็นสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เงินประจำตำแหน่งแก่พนักงานสอบสวนเพิ่มถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานสอบสวน แม้ว่าจะยังไม่เทียบเท่าหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมก็ตาม

ปัญหาเรื่องคนไม่สมดุลกับงานเป็นปัญหาที่มีมายาวนานสำหรับงานสอบสวน แก้ไม่หาย พนักงานสอบสวนงานเยอะกว่าคน ทำกันหัวหดก้นขวิด บางครั้งต้องลูปหน้าปะจมูกไปก่อนเพราะทำไม่ทัน หัวหน้าสถานีก็หาว่าพนักงานสอบสวนดองงาน อู้งาน ก้ไม่รู้จะพูดยังไง เรื่องงานเยอะไม่ว่าพอสู้ได้แต่เรื่องอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่มีให้พนักงานสอบสวนเลย ค่าหมึก ค่ากระดาษ คอมพิวเตอร์ พนักงานสอบสวนออกเองหมด กรณีศึกษาที่ 8 เคยพูดแบบเปิดอกในเรื่องนี้กับ

หัวหน้าสถานีเพราะทนไม่ไหวกับระบบแบบนี้และอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงแต่กลับโดนหัวหน้าสถานีตอบกลับว่า พนักงานสอบสวนรวยแล้วได้เงินประจำตำแหน่งมากกว่านายแบบนี้มันก็พูดไม่ออกเหมือนกัน

เรื่องเงินค่าสำนวนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่ง ออกบ้างไม่ออกบ้าง บางช่วงไม่ออกเลย เรื่องไม่มีงบก็พอเข้าใจได้อยู่ แต่เมื่องบมาก็เอางบไปทำอย่างอื่นไม่นำมาให้เป็นค่าสำนวนตามที่กฎหมายกำหนด อันนี้ทำให้ท้อแท้ในการทำงาน พนักงานสอบสวนยอมปวดหัวกับเรื่องชาวบ้านบ้างเรื่องไม่เป็นเรื่องบ้าง เสี่ยงกับเรื่องถูกร้องเรียนก็หวังแต่เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าสำนวนแต่เมื่อเงินค่าสำนวนไม่ออกเงินประจำตำแหน่งถูกเอาไปใช้กับการทำงานหมดเพราะหลวงไม่มีให้ อันนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาก

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ให้เพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงาน งานเยอะเงินควรจะต้องเยอะตามปริมาณงานเพื่อความเหมาะสม ประการที่สอง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานสอบสวนมีกฎ ระเบียบ มากเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นกับผลสอบซึ่งไม่ได้หมายความว่า สอบได้คะแนนดีจะทำงานได้ดี อยากจะให้มีการประเมินผลเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานจริงๆ เช่น จำนวนคดีที่ทำเสร็จ ภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานสอบสวนสายภูธรกับสายนครบาลหรืออาจจะเลื่อนระดับเหมือนศาล อัยการ ไปเลยก็ได้น่าจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาอีกทางหนึ่ง

กลุ่มที่ 3 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

<u>กรณีศึกษาที่ 9</u>

กรณีศึกษาที่ 9 เป็นเพศชายอายุ 47 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 28 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 15 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าสถานีรวมถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่สนใจใน

เรื่องชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการ ค่าตอบแทนในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน รวมตลอดถึงความก้าวหน้าของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนเกิดความท้อแท้ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน สวัสดิการที่มีไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ทุนศึกษาต่อ การฝึกและพัฒนาอบรม วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ฯลฯ ความก้าวหน้าในการทำงานก็เติบโตช้ากว่าสายงานอื่น

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบซึ่งในปัจจุบันไม่มีหลักเกณฑ์อะไรเลย การพิจารณาความดีความชอบควรยึดหลักผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมกว่านี้

<u>กรณีศึกษาที่ 10</u>

กรณีศึกษาที่ 10 เป็นเพศชายอายุ 51 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 25 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 18 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปริมาณคดีก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ ทุกวันนี้พนักงานสอบสวนทำงานกับจนแทบจะไม่มีเวลาพัก จำนวนคนไม่พอกับปริมาณงาน ปริมาณคดีเยอะแต่พนักงานสอบสวนมีน้อย ตำแหน่งที่มีอยู่ก็ถูกเอาไปช่วยราชการ ที่เหลืออยู่รับมือกันจนไม่ไหว พอทำไม่ทันนายก็เร่ง พอเร่งจะให้ทันสำนวนก็ไม่สมบูรณ์ถูกอัยการสั่งให้สอบใหม่ แถมเสี่ยงถูกร้องเรียนจากผู้เสียหายอีก ทุกวันนี้พนักงานสอบสวนศึกรอบด้าน พนักงานสอบสวนทุกนายทำงานอยู่บนความเครียดและความกดดันจากสถานการณ์ต่างๆ

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะปัจจุบันงานด้านสอบสวนมีเยอะแต่ผู้ปฏิบัติงานมีน้อยทำให้มีปัญหาเรื่องส่งสำนวน ดังนั้น ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้สอดคล้องกับปริมาณคดีเพื่อที่พนักงานสอบสวนจะได้ปฏิบัติงานได้ตามกำหนดระยะเวลาและสำนวนคดีจะได้มีความรัดกุม

<u>กรณีศึกษาที่ 11</u>

กรณีศึกษาที่ 11 เป็นเพศชายอายุ 56 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 36 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 23 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานสอบสวนไม่มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะต้องขึ้นอยู่กับคนอื่นตลอดไม่ได้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ในทางกลับกันเมื่อมีความผิดเกิดขึ้นพนักงานสอบสวนเจ้าของสำนวนคือผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียว ผู้ที่เคยสั่งการหรือเข้าแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไม่เคยร่วมรับผิดชอบกับพนักงานสอบสวนด้วย ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานสอบสวนเมื่อรวมกับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าทำสำนวนอาจจะมาก แต่ต้องแลกกับรายจ่ายจำนวนมากอีกหลายรายการเช่นกันไม่ว่าจะเป็น ค่าที่ปรึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่ผู้กระทำความผิดเป็นเด็กจะมีค่าบันทึกเทป ค่าที่ปรึกษา ค่าอื่นๆอีกจิปาถะ ฯลฯ ยิ่งงานเยอะเงินยิ่งไม่เหลือ ส่งผลให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ประชาชนคาดหวังกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากเกินไปแต่ไม่เข้าใจถึงข้อจำกัดในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ขาดแคลนไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน ฯลฯ

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรเพิ่มบุคลากรในสายงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดีที่ได้รับ โดยอาจพิจารณาจากพื้นที่และปริมาณคดีที่เกิดขึ้นและกำหนดให้สมควรตามอัตราส่วนและปริมาณคดี ประการที่สองควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวนให้สามารถทำงานได้ ประการที่สามควรลดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานให้น้อยลงให้พนักงานสอบสวนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

<u>กรณีศึกษาที่ 12</u>

กรณีศึกษาที่ 12 เป็นเพศชายอายุ 49 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเนติบัณฑิต ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 25 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 20 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาแรกคือปริมาณคดีเยอะเกินไป จำนวนพนักงานสอบสวนที่มีอยู่กับปริมาณคดีไม่สมดุลกัน พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ไม่สามารถรับผิดชอบคดีที่เกิดขึ้นทั้งหมดได้ ส่งผลต่อเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังของผู้ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน ปัญหาประการที่สองคือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ พนักงานสอบสวนต้องทำงานหนักและเครียด ขาดเวลาพักผ่อน ขาดเวลาอยู่กับครอบครัวแต่ค่าตอบแทนที่ได้รับกลับไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ลงทุนลงแรงลงไป ปัญหาประการที่สามเป็นปัญหาด้านความเจริญก้าวหน้าสายงานสอบสวนความก้าวหน้าเกิดจากการสอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยภาระงานที่มากเวลาอ่านหนังสือมีน้อย การสอบก็เข้มข้น พนักงานสอบสวนจำนวนมากสอบเลื่อนขั้นไม่ได้ต้องรอสอบใหม่ บางคนสอบหลายครั้งไม่ได้ ท้อแท้ไม่สอบไปเลยก็มี ปัญหาประการสุดท้ายคือเรื่องการใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน พนักงานสอบสวนต้องทำทุกอย่าง ทุกกระบวนการ บางอย่างไม่ใช่งานของพนักงานสอบสวนก็ต้องทำเพื่อให้งานดำเนินไปต่อได้ ส่วนนี้เป็นภาระแก่พนักงานสอบสวนเหมือนกัน

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณที่ได้รับ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหากเทียบกับสายงานอื่นๆอาจจะมาก แต่สายงานอื่นไม่ต้องทำงานหนักและรับผิดชอบเหมือนพนักงานสอบสวน ประการต่อมา คือ การให้ค่าของการทำงาน ปัจจุบันพนักงานสอบสวนทำดีก็ไม่มีคำชม ทำไม่ดีโดนด่า อยากให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ค่าความดีของการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน เช่น ให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ยกย่องเมื่อทำความดี

กลุ่ม 4 พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

<u>กรณีศึกษาที่ 13</u>

กรณีศึกษาที่ 13 เป็นเพศชายอายุ 46 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเนติบัณฑิต ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 26 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 19 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทุกวันนี้นักเรียนนายร้อยตำรวจจบใหม่มาอยู่ฝ่ายสอบสวนเมื่อครบเทอมขอย้ายกันหมด ยิ่งพวกจบนิติสอบเนติได้ มีทางหนีทีไล่ที่ดีกว่าหนีไปสอบศาล อัยการ กันหมด ถ้าหากลองดูสถิติผู้สอบได้จะเห็นได้ว่ามีตำรวจสอบได้ทุกปีและส่วนใหญ่เป็นพนักงานสอบสวนเพราะเป็นสายเดียวที่ตำรวจจบกฎหมายกันเยอะ สาเหตุสำคัญที่เป็นต้นตอของปัญหาดังกล่าวเห็นจะเป็นในเรื่องค่าตอบแทนที่ยังคงไม่เหมาะสม ความเหลื่อมล้ำด้านการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานสายกระบวนการยุติธรรมยังคงสูงอยู่

ผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง กฎ ระเบียบ รวมตลอดถึงคำสั่งที่ออกมาไม่สามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริง ในแง่ของความรับผิดก็เช่นเดียวกัน กฎ ระเบียบ ต่างๆเอื้อประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชารอดตัว ส่วนผู้ปฏิบัติงานหากทำผิดพลาดก็จะผิดทุกกรณีทั้งๆที่ความผิดบางอย่างไม่ได้เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ทำก็ถูกลงโทษ ถ้าทำแล้วผิดก็มีโทษอีก บางครั้งเห็นแน่ๆแล้วว่าทำไปก็ผิดแต่นายสั่งมาไม่ทำก็ไม่ได้ ทำงานแล้วมีแต่ความผิดจะมีใครอยากทำงาน

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

อันดับแรกเลยคือเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน เงินเดือนพนักงานสอบสวนยังคงแตกต่างจากศาล อัยการ อยู่อีกมากแม้จะมีในส่วนของเงินประจำตำแหน่งก็ตาม พนักงานสอบสวนบางท่านทำงานมา 20 ปี ฐานเงินเดือนยังไม่เท่าผู้พิพากษาที่พึ่งเริ่มทำงานเลย อย่างนี้กำลังใจในการทำงานก็หายหมด อีกประการหนึ่ง พนักงานสอบสวนมีจำนวนมากที่ได้รับวุฒิเนติบัณฑิตตรงนี้ควรมีค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นบ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวนไปเรียนเนติเพื่อพัฒนาความรู้ ซึ่งความรู้จากเนติบัณฑิตมีประโยชน์ในแง่การทำงานของพนักงานสอบสวนอีกมาก

<u>กรณีศึกษาที่ 14</u>

กรณีศึกษาที่ 14 เป็นเพศชายอายุ 52 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 4 จบการศึกษาระดับปริญญาโทปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 30 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 19 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับงานสอบสวนและมุ่งให้ความสำคัญกับงานปราบปราม งานจราจร และงานสืบสวนเป็นหลัก สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคืองานสอบสวนเหมือนเป็นงานปิดทองหลังพระ ทำดีแทบตายไม่มีคนเห็นประกอบกับผู้บริหารในสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เข้าใจระบบงานสอบสวน กรณีศึกษาที่ 14 ยกตัวอย่างเรื่อง การจับยาเสพติด การทลายบ่อนการพนัน ที่มีนักข่าวมาทำข่าวเยอะๆ ผู้บริหารในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ความดีความชอบจะไม่มีทางเกิดขึ้นกับงานสอบสวน เพราะลักษณะงานไม่เปิดช่อง ส่งผลให้งานสอบสวนมีฐานะเหมือนลูกเมียน้อยไม่ได้รับความสนใจ งบประมาณไม่ถึง ไม่มีการสนับสนุนเรื่องกำลังพล อุปกรณ์และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลให้แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านงานสอบสวนแตกต่างจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนไม่สมดุลกัน งานมีเยอะผู้ปฏิบัติงานมีน้อย ดังนั้น จึงควรแก้ไขด้วยการเพิ่มบุคลากรในสายงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตนครบาล นอกจากนี้ยังควรมีลดขั้นตอนการจัดทำเอกสาร (สำนวนการสอบสวน) ให้เหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อลดปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ประการที่สองควรเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานในรูปของเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งให้เทียบเท่าศาล อัยการ ควรเพิ่มค่าตอบทนในการทำสำนวนการสอบสวน

ประการที่สามควรให้ความเป็นอิสระแก่พนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสั่งคดีให้อำนาจในการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนเป็นของหัวหน้างานสอบสวน เนื่องจากในปัจจุบันมีการก้าวก่ายการทำงานของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาจากสายงานอื่น

<u>กรณีศึกษาที่ 15</u>

กรณีศึกษาที่ 15 เป็นเพศชายอายุ 50 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 30 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 16 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาของพนักงานสอบสวนมันเยอะและซับซ้อนทั้งเรื่องงาน เรื่องคนและก็เรื่องเงิน เรื่องงานก็มีทั้งเรื่องงานที่ไม่พอกับคน ขาดกำลังคนมาปฏิบัติงานด้านสอบสวน เช่น ขาดพนักงานสอบสวน ขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ไม่มีเจ้าหน้าที่ขับรถส่งผู้ต้องหา เสมียนที่เขียนประจำวันมีไม่เพียงพอ สุดท้ายก็ต้องลงกับพนักงานสอบสวนซึ่งต้องทำเองทุกอย่าง พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ไปช่วยราชการไม่เกี่ยวกับงานสอบสวนก็เยอะ ในการทำงานพนักงานสอบสวนขาดแคลนไปเสียทุกอย่าง ค่าตอบแทนพยาน ค่าล่ามแปล แม้กระทั่งอุปกรณ์การทำงาน ฯลฯ เงินพนักงานสอบสวนทั้งนั้น แม้ว่าตอนนี้จะมีกองทุนเพื่อการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเกิดขึ้น แต่กองทุนดังกล่าวไม่เคยตกถึงมือพนักงานสอบสวนเลย เอาไปใช้งานสืบสวนเสียหมด พนักงานสอบสวนขาดความเป็นอิสระในการทำสำนวน ในคดีบางประเภทพนักงานสอบสวนทำคดีเองไม่ได้เพราะต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาบางท่านยังยึดติดกับระบบการทำงานยุคเก่าอยู่ ไม่คิดใหม่ทำใหม่ รูปแบบคดีเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรเพิ่มพนักงานสอบสวนให้เพียงพอกับความต้องการตามปริมาณคดีและกำหนดอัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้ทำหน้าที่แทนพนักงานสอบสวนในบางเรื่องเพื่อแบ่งเบาภาระการทำงานของพนักงานสอบสวน อันดับที่สองคือเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอทุกวันนี้อุปกรณ์การทำงานของพนักงานสอบสวนถือว่าขาดแคลนอย่างหนักไม่สามารถทำงานได้ อันดับสามคือควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวนรักหน่วยงานอยากอยู่กับหน่วยงานและอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพอันดับที่สี่ควรเพิ่มอิสระในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเห็นในทางคดีควรกำหนดให้เป็นอำนาจของพนักงานสอบสวน ลดการแทรกแซงการทำงานเพื่อให้การทำงานของพนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<u>กรณีศึกษาที่ 16</u>

กรณีศึกษาที่ 16 เป็นเพศชายอายุ 57 ปี สังกัดสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาแล้ว 37 ปีและมีประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นระยะเวลา 24 ปี

จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาหลักของงานสอบสวนคืองานสอบสวนมันไปผูกติดกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการไปผูกติดกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติมันหนีไม่พ้นที่จะรับเอาวัฒนธรรมตำรวจมาใช้ ปัญหาของพนักงานสอบสวนก็เลยยังคงวนเวียนอยู่กับปัญหาเดิมๆของตำรวจ พนักงานสอบสวนงานหนักรับทั้งศึกในและศึกนอก

งานสอบสวนเป็นงานที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าสถานีไม่ใช่อยู่กับหัวหน้างานสอบสวนส่งผลให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าสถานีจะทำอะไรทีก็ลำบาก ต้องทำตามคำสั่งจากข้างบนไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง การทำงานด้านสอบสวนขาดแคลนไปเสียทุกอย่าง ควักเนื้อออกเองตลอดไม่เหมือนฝ่ายสืบมีกองทุนเพื่อการสืบสวนให้คอยเบิกได้ ฝ่ายสอบสวนไม่รู้จะเบิกยังไง ทำงานน้อยก็ถูกนายว่า ทำงานมากก็เสี่ยงต่อการเข้าเนื้อ เสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน ชาวบ้านไม่เข้าใจ นายก็ไม่เข้าใจ พนักงานสอบสวนถึงทำงานอยู่กับความเครียดและความกดดันตลอดชีวิต

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ควรกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม เพราะลักษณะงานเหมือนกันค่าตอบแทนไม่ควรแตกต่างกันมาก ประการที่สองเรื่องวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานควรจัดให้พนักงานสอบสวนทำงานได้ ไม่ใช่ขาดแคลนเสียทุกอย่าง ไม่ใช่ทำงานต้องเข้าเนื้อ ประการที่สามเรื่องผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน ควรกำหนดอัตราพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดีที่มีอยู่

สรุปผลการสำรวจงานวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการสำรวจวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

<u>ข้อคำถาม</u> จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานสอบสวน (สบ1)

ตารางที่ 23 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ1)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 1	1. หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของสายสอบสวนจึงไม่เข้าใจถึงปัญหาของพนักงานสอบสวน 2. หัวหน้างานสอบสวนสนใจแต่คนก้าวหน้าของตนเองไม่สนใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน (ไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง) 4. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน
กรณีศึกษาที่ 2	1. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง 2. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน 3. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ) 4. หัวหน้างานสอบสวนไม่สนใจปัญหาของพนักงานสอบสวน
กรณีศึกษาที่ 3	1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม 2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขัน ซึ่งมีความเข้มข้นมีผู้สอบได้น้อย

ตารางที่ 23 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ1)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 4	1. หัวหน้าสถานีไม่เห็นความสำคัญของงานสอบสวน 2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน 3. สายงานสอบสวนเติบโตช้าเพราะมีเรื่องของระยะเวลาและขั้นตอนเป็นตัวกำหนดซึ่งต่างจากสายงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. เงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ถือเป็นแรงจูงใจทางบวกที่สำคัญที่ทำให้พนักงานสอบสวนไม่ย้ายไปอยู่ในสายงานอื่นที่สบายกว่า

พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

ตารางที่ 24 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 5	1. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง 2. เงินอุดหนุนที่พนักงานสอบสวนควรจะได้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนต่างๆ ถูกตัดสิทธิไปหมด 3. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)
กรณีศึกษาที่ 6	1. หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของสายสอบสวนจึงไม่เข้าใจถึงปัญหาของพนักงานสอบสวน 2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน 3. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกันส่งผลกระทบต่อครอบครัวและเวลาพักผ่อน

ตารางที่ 24 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 7	1. การทำงานในสถานีตำรวจไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างทำงานส่งผลให้คดีล่าช้า 2. อัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย 3. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน
กรณีศึกษาที่ 8	1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม 2. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน 3. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน 4. เงินค่าสำนวนไม่ออกตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ควรแยกงานสายงานสอบสวนออกจากหน่วยงานอื่นๆในสถานีตำรวจเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 3 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

ตารางที่ 25 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 9	1. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจปัญหาของพนักงานสอบสวน 2. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ 3. สวัสดิการที่มีไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ทุนศึกษาต่อ การฝึกและพัฒนาอบรม ฯลฯ 4. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน 5. ความก้าวหน้าในการทำงานก็เติบโตช้ากว่าสายงานอื่น
กรณีศึกษาที่ 10	1. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน 2. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)
กรณีศึกษาที่ 11	1. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน 2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน
กรณีศึกษาที่ 12	1. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกันส่งผลต่อเวลาพักผ่อนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว 2. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ 3. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง 4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขัน ซึ่งมีความเข้มข้นมีผู้สอบได้น้อย

กลุ่ม 4 พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

ตารางที่ 26 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

กรณีศึกษา	ปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 13	1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม 2. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน (ไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง)
กรณีศึกษาที่ 14	1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม 2. หัวหน้าสถานีไม่เห็นความสำคัญของงานสอบสวน
กรณีศึกษาที่ 15	1. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน 2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน 3. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ) 4. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน
กรณีศึกษาที่ 16	1. วัฒนธรรมตำรวจ 2. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจปัญหาของพนักงานสอบสวน 3. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน

สรุปปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ

1. พนักงานสอบสวน (สบ1)

1.มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของสายสอบสวนส่งผลให้ไม่เข้าใจปัญหารวมตลอดถึงการขาดการสนับสนุน

2.หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวน ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน

3. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)

3. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

2. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง

3. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน

4. สายงานสอบสวนเติบโตช้า (ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขัน ซึ่งมีความเข้มข้น)

4. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1, ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

1. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง

2. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)

3. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน

4. การทำงานในสถานีตำรวจไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างทำงาน

2. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. เงินที่พนักงานสอบสวนควรจะได้กลับไม่ได้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนต่างๆ เงินค่าสำนสำนวน

2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

3. มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวนและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน

2. อัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย

3. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

1. มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวนผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ

2. สวัสดิการที่มีไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ทุนศึกษาต่อ การฝึกและพัฒนาอบรม ฯลฯ

3. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน

2. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)

4. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. สายงานสอบสวนเติบโตช้า (ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขันซึ่งมีความเข้มข้น)

2. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน

3. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง

4. พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

1. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวนและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน

2. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

3. วัฒนธรรมตำรวจ

5. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน
2. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)

ตารางที่ 27 แสดงการสรุปเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงาน	พนักงานสอบสวน (สบ1)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)	พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)
1. หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของสายสอบสวน ส่งผลให้ไม่เข้าใจปัญหารวมตลอดถึงการขาดการสนับสนุน	✓			
2.หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวนและผู้ใต้บังคับบัญชา	✓		✓	✓
3. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน	✓			✓
4. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน	✓	✓	✓	✓
5. พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)	✓	✓	✓	
6. พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	✓		✓	✓
7. ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง	✓	✓	✓	
8. ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน	✓	✓	✓	✓
9, สายงานสอบสวนเติบโตช้า (ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขัน ซึ่งมีความเข้มข้น)	✓		✓	✓
10, ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเลื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม	✓	✓		✓

ตารางที่ 27 แสดงการสรุปเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงาน	พนักงานสอบสวน (สบ1)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)	พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)
11. การทำงานในสถานีตำรวจไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างทำงาน		✓		
12. เงินที่พนักงานสอบสวนควรจะได้กลับไม่ได้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนต่างๆ เงินค่าสำนสำนวน		✓		
13. อัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย		✓		
14. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ			✓	
15.สวัสดิการที่มีไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ทุนศึกษาต่อ การฝึกและพัฒนาอบรม ฯลฯ			✓	
16. วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของตำรวจ				✓

จากตารางที่ 27 สามารถสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนสามารถจำแนกได้ 16 ข้อ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวนทุกกลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 4 อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ในการปฏิบัติงานขาดแคลน
- ข้อ 8 ปริมาณงานกับผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกัน

2, ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) มีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 7 ลักษณะงานด้านสอบสวนมีความเตรียดสูง
- ข้อ 5 พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจริง (มีแต่ชื่อ)

3, ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) และสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 10 ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเสื่อมล้ำกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

4. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) และสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 2 หัวหน้างานสอบสวนสนใจไม่สนใจในปัญหาของพนักงานสอบสวนและผู้ใต้บังคับบัญชา

- ข้อ 6 พนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

- ข้อ 9 สายงานสอบสวนเติบโตช้า (ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการสอบแข่งขัน ซึ่งมีความเข้มข้น)

5. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) และสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 3 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน

6. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 1 หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของสายสอบสวน ส่งผลให้ไม่เข้าใจปัญหารวมตลอดถึงการขาดการสนับสนุน

7. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) มีทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 11 การทำงานในสถานีตำรวจไม่เป็นระบบ ต่างฝ่ายต่างทำงาน

- ข้อ 12 เงินที่พนักงานสอบสวนควรจะได้กลับไม่ได้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนต่างๆ เงินค่าสำนสำนวน

- ข้อ 13 อัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย

8. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) มีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 14. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ

- ข้อ 15 สวัสดิการที่มีไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ทุนศึกษาต่อการฝึกและพัฒนาอบรม ฯลฯ

9. ปัญหาและอุปสรรค์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 16 วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของตำรวจ

<u>ข้อคำถาม</u> ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

พนักงานสอบสวน (สบ1)

ตารางที่ 28 แสดงข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวน (สบ1)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 1	1. ควรลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออก เช่น การปฏิบัติงานที่ต้องผ่านกระบวนการหลายชั้น มีผู้อนุมัติหลายคน 2. ควรให้สายงานสอบสวนมีความเป็นอิสระแยกออกจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ
กรณีศึกษาที่ 2	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ 2. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี 3. ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย (พนักงานสอบสวน 1 คน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน 1 คน
กรณีศึกษาที่ 3	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม 2. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี
กรณีศึกษาที่ 4	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี (ภูธรงานน้อยควรมีพนักงานสอบสวนน้อย นครบาลงานเยอะควรมีพนักงานสอบสวนเยอะกว่าภูธร)

พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

ตารางที่ 29 แสดงข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 5	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม 2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี
กรณีศึกษาที่ 6	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี 2. ควรให้ผู้บังคับบัญชางานสอบสวนเป็นคนของสายงานสอบสวน
กรณีศึกษาที่ 7	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ 2. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานต่างๆในสถานีสามารถทำงานด้วยกันได้
กรณีศึกษาที่ 8	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ 2. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ควรใช้การสอบแต่เพียงอย่างเดียว ควรนำเอาลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วย

กลุ่มที่ 3 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

ตารางที่ 30 แสดงข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 9	1. ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบ 2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 30 แสดงข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 10	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี
กรณีศึกษาที่ 11	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี 2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษาที่ 12	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ 2. ควรมีการให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ยกย่องเมื่อทำความดี

กลุ่ม 4 พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

ตารางที่ 31 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 13	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม 2. ควรมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น วุฒิเนติบัณฑิต
กรณีศึกษาที่ 14	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี 2. ควรมีลดขั้นตอนการจัดทำเอกสาร (สำนวนการสอบสวน)ให้เหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อลดปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น 3. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม 4. ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน

ตารางที่ 31 แสดงปัญหาและอุปสรรค์ในทางปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

กรณีศึกษา	ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ
กรณีศึกษาที่ 15	1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี 2. ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย 3. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 4. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ 5. ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน
กรณีศึกษาที่ 16	1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม 2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี

สรุปปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ

1. พนักงานสอบสวน (สบ1)

1. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี

2. ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

2. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. ควรลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออก เช่น การปฏิบัติงานที่ต้องผ่านกระบวนการหลายชั้น มีผู้อนุมัติหลายคน

2. ควรให้สายงานสอบสวนมีความเป็นอิสระแยกออกจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ

3. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม

2. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

1. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี

2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

3. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานต่างๆในสถานีสามารถทำงานด้วยกันได้

2. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ควรใช้การสอบแต่เพียงอย่างเดียว ควรนำเอาลการปฏิบัติงานในด้านอื่นมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วย

2. ควรให้ผู้บังคับบัญชางานสอบสวนเป็นคนของสายงานสอบสวน

3. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม

3. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

1. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี

2. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

3. มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบ

4. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรมีการให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ยกย่องเมื่อทำความดี

4. พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)

1. มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี

2. ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

3. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2. มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

1. ควรมีลดขั้นตอนการจัดทำเอกสาร (สำนวนการสอบสวน)ให้เหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อลดปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2. ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน

3. มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม

2. ควรมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น วุฒิเนติบัณฑิต

3. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

ตารางที่ 32 แสดงการสรุปเปรียบเทียบข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ	พนักงานสอบสวน (สบ 1)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ 2)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ 3)	พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4)
1. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี	✓	✓	✓	✓
2. ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย	✓			✓
3. ควรลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออก เช่น การปฏิบัติงานที่ต้องผ่านกระบวนการหลายชั้น มีผู้อนุมัติหลายคน	✓			✓
4. ควรให้สายงานสอบสวนมีความเป็นอิสระแยกออกจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ	✓			
5. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ	✓	✓	✓	✓
6. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม	✓	✓		✓
7. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓
8. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานต่างๆในสถานีสามารถทำงานด้วยกันได้		✓		
9. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ควรใช้การสอบแต่เพียงอย่างเดียว ควรนำเอาลการปฏิบัติงานในด้านอื่นมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วย		✓		
10. ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชางานสอบสวนเป็นคนของสายงานสอบสวน		✓		
11. ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบ			✓	

ตารางที่ 32 แสดงการสรุปเปรียบเทียบข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจ	พนักงานสอบสวน (สบ1)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)	พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)	พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4)
12. ควรมีการให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ยกย่องเมื่อทำความดี			✓	
13. ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน				✓
14. ควรมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น วุฒิเนติบัณฑิต				✓

จากตารางที่ 32 สามารถสรุปได้ว่าข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนสามารถจำแนกได้ 14 ข้อ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวนทุกกลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 1 ควรเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณคดี
- ข้อ 5 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

2. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 6 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมเทียบเท่ากับบุคลากรอื่นในสายงานกระบวนการยุติธรรม

3. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 7 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

4. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 2 ควรจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

- ข้อ 3 ควรลดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออก เช่น การปฏิบัติงานที่ต้องผ่านกระบวนการหลายชั้น มีผู้อนุมัติหลายคน

5. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวน (สบ1) มีทั้งหมด 1 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 4. ควรให้สายงานสอบสวนมีความเป็นอิสระแยกออกจากสายงานอื่นๆในสถานีตำรวจ

6. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2) มีทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 8 ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้หน่วยงานต่างๆในสถานีสามารถทำงานด้วยกันได้

- ข้อ 9 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ควรใช้การสอบแต่เพียงอย่างเดียว ควรนำเอาลการปฏิบัติงานในด้านอื่นมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วย

- ข้อ 10 ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชางานสอบสวนเป็นคนของสายงานสอบสวน

7. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) มีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 11 ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบ

- ข้อ 12 ควรมีการให้รางวัลเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ ยกย่องเมื่อทำความดี

7. ข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานสอบสวนที่ปรากฏเฉพาะในกลุ่มพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ4) มีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 13 ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานสอบสวน

- ข้อ 14 ควรมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น วุฒิเนติบัณฑิต

บทที่ 5
วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัญหาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การวิเคราะห์ผลการสำรวจงานวิจัยเรื่อง “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลการสำรวจปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปรากฏผลดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจภายใน

5.1.1 มิติด้านความมั่นคง

พนักงานสอบสวน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความมั่นคงในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D = 1.21) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านการปราศจากกังวลใจใดๆ ว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่งที่ทำอยู่ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D = 1.06) รองลงมาเป็นเรื่องรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เพราะคิดว่ามีความมั่นคง ($\overline{X}$ = 3.48, S.D = 1.33) ซึ่งแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่าอาชีพพนักงานสอบสวนเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงอาจเป็นเพราะพนักงานสอบสวนเป็นอาชีพที่อยู่ในระบบราชการ การปลดออกจากตำแหน่งจึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ จะต้องมีการกระทำความผิดวินัยร้ายแรงเสียก่อนและต้องผ่านการวินิจฉัยจากคณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการตำรวจจนปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่ากระทำผิดและเป็นความผิดต่อวินัยร้ายแรงจึงจะให้ออกจากราชการได้ (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557 มาตรา 86) ซึ่งต่างจากการปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่สภาวะความมั่นคงขึ้นอยู่กับผลประกอบการ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของนายจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้น อาชีพพนักงานสอบสวนจึงเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงมาก ถ้าไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ผิดกฎระเบียบในเรื่องสำคัญหรือกระทำการโดยทุจริตโอกาสในการถูกให้ออกจากงานแทบจะไม่มี ในส่วนนี้ถือเป็นจุดแข็งหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวกของพนักงานสอบสวน ทำให้พนักงานสอบสวนกล้าที่จะปฏิบัติงานไปตามหน้าที่และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่หน่วยงานกำหนดไว้

แม้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนด้านความมั่นคงจะมีในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน แต่ในด้านโอกาสจะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ท่าน

ไม่ต้องการ พนักงานสอบสวนกับมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28, S.D = 1.24) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงที่สำคัญประการหนึ่งว่า แม้ว่าอาชีพพนักงานสอบสวนจะมีความมั่นคงในแง่การไม่ถูกไล่ออกหรือปลดออกแต่พนักงานสอบสวนยังคงมีความเสี่ยงที่จะถูกโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ต้องการได้ตลอดเวลาถ้าปฏิบัติงานไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา จากผลการสำรวจพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนต่อประเด็นปัญหาดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนยังคงมีปัญหาในเรื่องการถูกสั่งย้ายอยู่บ้างแต่ยังไม่ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

5.1.2 มิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.41, S.D = 1.12) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุดในด้านการมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 2.01, S.D = 1.12) รองลงมาเป็นในด้านเวลาพักผ่อนกับเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน ($\overline{X}$ = 2.01, S.D = 1.09) ด้านการทำงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว ($\overline{X}$ = 2.28 S.D = 1.08) และด้านการมีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.36 S.D = 1.15) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่าลักษณะงานสอบสวนเป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนและการมีเวลาว่างให้กับครอบครัว เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุและสภาพปัญหาดังกล่าวจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ส่งผลต่อเวลาพักผ่อนและการใช้เวลากับครอบครัวของพนักงานสอบสวน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ปัญหาของพนักงานสอบสวนมันเยอะและซับซ้อนทั้งเรื่องงาน เรื่องคนและก็เรื่องเงิน เรื่องงานก็มีทั้งเรื่องงานที่ไม่พอกับคน ขาดกำลังคนมาปฏิบัติงานด้านสอบสวน เช่น ขาดพนักงานสอบสวน ขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ไม่มีเจ้าหน้าที่ขับรถส่งผู้ต้องหา เสมียนที่เขียนประจำวันมีไม่เพียงพอ สุดท้ายก็ต้องลงกับพนักงานสอบสวนซึ่งต้องทำเองทุกอย่าง”

“ปริมาณคดีก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ ทุกวันนี้พนักงานสอบสวนทำงานกับจนแทบจะไม่มีเวลาพัก จำนวนคนไม่พอกับปริมาณงาน ปริมาณคดีเยอะแต่พนักงานสอบสวนมีน้อย”

“จำนวนพนักงานสอบสวนที่มีอยู่กับปริมาณคดีไม่สมดุลกัน พนักงานสอบสวนที่มีอยู่ไม่สามารถรับผิดชอบคดีที่เกิดขึ้นทั้งหมดได้ ส่งผลต่อเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังของผู้ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน”

สาเหตุสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเกิดจากการขาดความแน่นอนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานสอบสวน เนื่องจากในปัจจุบันอำนาจในการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานสอบสวนไม่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับใดๆ กำหนดไว้ พนักงานสอบสวนในท้องที่ใดจะมีจำนวนเท่าไรขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเป็นผู้กำหนด (ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ข้อ 4) ส่งผลให้กรอบอัตราของพนักงานสอบสวนไม่สะท้อนต่อสภาพความต้องการที่แท้จริง ในบางพื้นที่ที่มีปริมาณคดีมากอาจมีพนักงานสอบสวนน้อย ในขณะที่ในเขตพื้นที่ที่มีปริมาณคดีน้อยอาจมีพนักงานสอบสวนมาก สถานการณ์ดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ซึ่งมีปริมาณคดีมากต้องทำงานอย่างหนัก ขาดเวลาในการพักผ่อน ขาดเวลาสันทนาการ รวมตลอดถึงเวลาให้กับครอบครัว อันเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิต ในด้านสภาพการทำงาน เมื่อปริมาณคดีกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนขาดประสิทธิภาพ สำนวนการสอบสวนที่ต้องมีความละเอียด มีความรัดกุมในการเขียน ในทางปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดได้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมักถูกร้องเรียนจากชาวบ้านถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสมออันนำไปสู่การไม่ขึ้นขั้นเงินเดือนหรือขึ้นขั้นเงินเดือนล่าช้ากว่าสายงานอื่นๆ ในสถานี นอกจากนี้ในหลายคดีเมื่อสำนวนการสอบสวนไปถึงพนักงานอัยการ พนักงานอัยการมักไม่สามารถมีคำสั่งในทางคดีได้และต้องสั่งให้พนักงานสอบสวนกลับมาทำการสอบสวนใหม่ วงจรดังกล่าวนี้กลายเป็นวังวนซ้ำซากอันนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน

แนวทางแก้ไข

1. ควรแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ในข้อ 4 กำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาจใช้ปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นในรอบปีที่ผ่านมาเป็นตัวชี้วัดการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานสอบสวน เช่น อาจกำหนดในรูปอัตราส่วน 1 ต่อ 70 (พนักงานสอบสวน 1 คน ต่อปริมาณคดีในรอบปีที่ผ่านมา 70 คดี) หรือ อัตราส่วนอื่นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกับปริมาณคดี

2. ควรแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ในข้อ 5 กำหนดอัตราหัวหน้างานสอบสวนให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวนที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมคล้ายคลึงกับในข้อ 1 โดยอาจใช้ในรูปอัตราส่วน 1 ต่อ 20 (หัวหน้างานสอบสวน 1 คน ต่อพนักงานสอบสวน 20 คน) หรือในอัตราส่วนอื่นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าเหมาะสม เนื่องจาก ในปัจจุบันตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวนกำหนดให้มีหัวหน้างานสอบสวนในหน่วยงานแต่ละแห่งจำนวนหน่วยงานละ 1 คน และให้เพิ่มหัวหน้างานสอบสวนเพิ่มขึ้นมากกว่า 1 คนได้หากเห็นว่ามีความจำเป็น (ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ข้อ 5) ซึ่งคำว่า “จำเป็น” ตามระเบียบฯดังกล่าวมีความแตกต่างกัน ขาดความเป็นรูปธรรมทุกอย่างขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งผลให้ในบางพื้นที่ที่มีพนักงานสอบสวนมากอาจมีหัวหน้างานสอบสวนเพียงคนเดียวก็ได้เป็นเหตุให้การดูและยังไม่ทั่วถึง

ปัญหาด้านการขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

ปัญหาด้านการขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนถือเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งในมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต โดยเฉพาะอย่ายิ่งในพื้นที่ที่มีปริมาณคดีมากจำนวนพนักงานสอบสวนน้อย การขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนต้องทำเองทุกอย่าง ซึ่งงานบางอย่างไม่เหมาะกับพนักงานสอบสวน เช่น งานคีย์ข้อมูล งานเสมียนคดี งานธุรการ ฯลฯ อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานสอบสวนขาดเวลาส่วนตัว เพราะต้องนำเวลาส่วนตัวมาใช้กับงานอย่างไม่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ด้านการสนับสนุนในด้านต่างๆก็ไม่มี ตามกฎหมายกำหนดให้พนักงานสอบสวนสามารถมีช่วยพนักงานสอบสวนได้ 1 คน ปัจจุบันก็ยังไม่มีสักคน พนักงานสอบสวนต้องทำเองตลอดไม่มีใครช่วย”

“บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยร้อยเวร เสมียนคดี มีไม่ครบทุกผลัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”

“ควรมีผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เหมือนกับนิติกรอัยการ เนื่องจากงานเล็กๆน้อยๆ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอาจช่วยดำเนินการแทนได้”

แนวทางแก้ไข

แนวทางแก้ไขในประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่มีกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับอัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอย่างจริงจัง อัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในแต่ละสถานีจะมีหรือไม่และมีจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานีเป็นผู้กำหนด ส่งผลให้ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนแตกต่างกันไปในแต่ละเขตพื้นที่ ดังนั้น ในส่วนนี้ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดอัตราของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนรวมตลอดถึงเงินประจำตำแหน่งของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้เป็นรูปธรรมตามระเบียบ ก.ตร.โดยอาจใช้สูตร 1:1 (ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน 1 คน ต่อ พนักงานสอบสวน 1 คน) คล้ายคลึงกับรูปแบบเดียวกับพนักงานอัยการที่มีนิติกรอัยการเป็นผู้ช่วยงาน 1 คน ต่อพนักงานอัยการ 1 คน หรือรูปแบบอื่นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าเหมาะสม

ปัญหาพนักงานสอบสวนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน

ปัญหาประการสุดท้ายในมิติด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตที่ผู้วิจัยพบจากการวิจัยในประเด็นปัญหาดังกล่าวก็คือ ปัญหาพนักงานสอบสวนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนจากการวิจัยพบว่า มีพนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนอยู่จริง ในบางพื้นที่มีการเอาเฉพาะชื่อมาใส่ไว้ให้เป็นพนักงานสอบสวนเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งโดยบุคคลเหล่านั้นไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ้างเหตุว่าผู้บังคับบัญชาขอให้ไปช่วยราชการซึ่งการไปช่วยราชการดังกล่าวมักเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ส่งผลให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนตกอยู่ในสภาวะขาดแคลน ขอตำแหน่งใหม่ก็ไม่ได้ เพราะตำแหน่งถูกกันไว้หมดแล้ว ส่วนที่เหลือก็ต้องทำงานตามกำลังที่มีและแบกรับภาระงานของพนักงานสอบสวนที่ไปช่วยราชการ เป็นผลให้จำนวนบุคลากรด้านสอบสวนไม่พอเหมาะกับปริมาณคดี ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ จำนวนคนกับงานไม่สมดุลกันมีแต่ชื่อแต่ตัวไปช่วยราชการ ช่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนขาดแคลน พนักงานสอบสวนที่เหลืออยู่ทำงานจนไม่มีเวลาพัก ความจริงแล้วเรื่องนี้ระเบียบก็มีแต่ผู้บังคับบัญชาก็ยังฝ่าฝืนและก็ไม่เคยถูกลงโทษ สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำจะมีมาตรการลงโทษผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งให้พนักงานสอบสวนไปช่วยราชการที่ผิดระเบียบอย่างจริงจังเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านงานสอบสวน”

“ในวงการสอบสวน ใครมีเส้นมีสายไม่ต้องเข้าเวร สามารถขอไปทำงานในหน้าที่อื่นได้ที่ไม่เกี่ยวกับงานสอบสวนแต่ได้รับเงินประจำตำแหน่งทุกเดือน ระเบียบก็เขียนไว้ว่าไม่ได้ แต่เจ้าหน้าที่การเงินก็เบิกเงินให้ทุกเดือนเพราะผู้มีอำนาจสั่งไม่มีใครว่า ส่งผลให้งานสอบสวนล้นมือแต่คนทำมีไม่กี่คนมีแต่ชื่อกับตำแหน่งแต่ตัวไปช่วยราชการที่อื่น”

“ปริมาณคดีเยอะแต่พนักงานสอบสวนมีน้อย ตำแหน่งที่มีอยู่ก็ถูกเอาไปช่วยราชการที่เหลืออยู่รับมือกันจนไม่ไหว พอทำไม่ทันนายก็เร่ง พอเร่งจะให้ทันสำนวนก็ไม่สมบูรณ์ถูกอัยการสั่งให้สอบใหม่ แถมเสี่ยงถูกร้องเรียนจากผู้เสียหายอีก”

แนวทางแก้ไข

สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรยึดแนวทางห้ามมิให้พนักงานสอบสวนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนรับเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนอย่างจริงจัง ความจริงในเรื่องดังกล่าวนี้มีระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเขียนไว้อย่างชัดเจนว่าพนักงานสอบสวนผู้ใดไปช่วยราชการโดยไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรวมแล้วเกิน 7 วันต่อเดือนให้ตัดเงินประจำตำแหน่งตามจำนวนวันที่ไปช่วยราชการนั้น (ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ข้อ 6) แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ามีการอาศัยความสัมพันธ์พิเศษระหว่างบุคคลในสถานีตำรวจดึงพนักงานสอบสวนไปช่วยราชการเกินกว่า 7 วันแต่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในบางสถานีใช้กลวิธีให้พนักงานสอบสวนรับสำนวนคดีไปทำหรือร่วมลงชื่อในสำนวนการสอบสวนเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำงานด้านสอบสวนเพื่อขอรับสิทธิเงินประจำตำแหน่ง สาเหตุสำคัญที่พนักงานสอบสวนบางส่วนกล้าที่จะทำในลักษณะดังกล่าวได้ จากการวิจัยพบว่า มีผู้ให้การสนับสนุนพนักงานสอบสวนเหล่านั้นอยู่เบื้องหลังโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มหัวหน้าสถานีหรือผู้มีตำแหน่งสูงกว่านั้นขึ้นไปบางกลุ่ม ตรงจุดนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องมีการแก้ไขในวงการตำรวจ

ซึ่งในประเด็นปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ในข้อ 6 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วยการกำหนดให้พนักงานสอบสวนที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งจะต้องมีการเข้าเวรครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดโดยมีผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าสถานีหรือหัวหน้างานสอบสวนลงนามรับรองและได้ปฏิบัติงานโดยมีผลงานเป็นปริมาณคดีที่รับผิดชอบตามเงื่อนไขขั้นต่ำที่กำหนดในแต่ละเดือน เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งพนักงานสอบสวนท่านใดมีเกณฑ์ไม่ถึงตามที่กำหนดย่อมไม่มีสิทธิรับเงินประจำตำแหน่ง ในส่วนของผู้บังคับบัญชา หากมีการตรวจสอบและพบว่ามีเจตนาช่วยเหลือด้วยการรับรองเอกสารอันเป็นเท็จให้ดำเนินคดีตามแนวทางของกฎหมาย

และทางวินัยขั้นร้ายแรง ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้น่าจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีในระดับหนึ่ง

มิติแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ

มิติแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงานและด้านการมีความสุขกับการทำงาน พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการมีความสุขกับการทำงานมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.00, S.D = 1.77) รองลงมาเป็นด้านการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.77, S.D = 1.19) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า แม้พนักงานสอบสวนจะประสบปัญหารอบด้านซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาในการพักผ่อนและการสันทนาการกับครอบครัว แต่พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ยังคงมีความสุขในการปฏิบัติงานและยังมีครอบครัวที่ดีที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนด้วยดีมาโดยตลอด ส่วนหนึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า เป็นเพราะพนักงานสอบสวนมีความรักในงานสอบสวนและวิชาชีพตำรวจเป็นทุนเดิม ส่งผลให้ถึงแม้ว่าพนักงานสอบสวนจะประสบปัญหาต่างๆ ก็ยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่

5.2 วิเคราะห์ผลการสำรวจปัจจัยแรงจูงใจภายนอก

5.2.1 มิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.10, S.D = 1.01) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในสายกระบวนการยุติธรรม ($\overline{X}$ = 1.77, S.D = 0.90) รองลงมาเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 1.82, S.D = 0.88) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ($\overline{X}$ = 1.99, S.D = 0.92) ด้านความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การ ($\overline{X}$ = 2.21, S.D = 0.99) ด้านการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ ($\overline{X}$ = 2.26, S.D = 1.09) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 2.28, S.D = 1.13) และด้านการปรับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 2.34, S.D = 1.19) ตามลำดับ แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า มิติด้านค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาถึงสาเหตุและสภาพปัญหาดังกล่าว พบว่า ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนมีความแตกต่างจากค่าตอบแทน

ในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม เช่น ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษอีกเป็นจำนวนมาก โดยพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มองว่าลักษณะงานของพนักงานสอบสวนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ รวมตลอดถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากันหรืออาจจะมากกว่าการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แต่ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนกลับแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายอาชีพดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลกระทบในแง่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory) ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ปัญหาและอุปสรรค์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ เรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ศาล อัยการ ทำงานไม่กี่ปีเงินเดือนเป็นแสน พนักงานสอบสวนทำงาน 10 กว่าปี ยังได้เงินเดือนบวกเงินประจำตำแหน่งแถมเงินค่าสำนวนรวมแล้วยังไม่ถึงครึ่งของศาล อัยการเลย ความจริงสาระสำคัญมันไม่ใช่อยู่ที่เรื่องของเงิน แต่เป็นเรื่องของความเลื่อมล้ำในระบบกระบวนการยุติธรรมของไทย พนักงานสอบสวนทำงานเหน็ดเหนื่อยไม่ต่างจากศาล อัยการ หรือ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แถมยังต้องเข้าเวรอีกซึ่งศาล อัยการ หรือ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษไม่ต้องเข้าเวร แต่ผลตอบแทนของพนักงานสอบสวนกับต่างกันกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆเหล่านั้นฟ้ากับดินทั้งๆที่รูปแบบการทำงานเหมือนกัน มันจะไม่ให้ท้อแท้ได้อย่างไร”

“ทุกวันนี้นักเรียนนายร้อยตำรวจจบใหม่มาอยู่ฝ่ายสอบสวนเมื่อครบเทอมขอย้ายกันหมด ยิ่งพวกจบนิติสอบเนติได้ มีทางหนีทีไล่ที่ดีกว่าหนีไปสอบศาล อัยการ กันหมด ถ้าหากลองดูสถิติผู้สอบได้จะเห็นได้ว่ามีตำรวจสอบได้ทุกปีและส่วนใหญ่เป็นพนักงานสอบสวนเพราะเป็นสายเดียวที่ตำรวจจบกฎหมายกันเยอะ สาเหตุสำคัญที่เป็นต้นตอของปัญหาดังกล่าวเห็นจะเป็นในเรื่องค่าตอบแทนที่ยังคงไม่เหมาะสม ความเหลื่อมล้ำด้านการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานสายกระบวนการยุติธรรมยังคงสูงอยู่”

“เงินเดือนพนักงานสอบสวนยังคงแตกต่างจากศาล อัยการ อยู่อีกมากแม้จะมีในส่วนของเงินประจำตำแหน่งก็ตาม พนักงานสอบสวนบางท่านทำงานมา 20 ปี ฐานเงินเดือนยังไม่เท่าผู้พิพากษาที่พึ่งเริ่มทำงานเลย อย่างนี้กำลังใจในการทำงานก็หายหมด”

จากการวิจัย พบว่า การกำหนดค่าตอบแทนพนักงานสอบสวนมีกฎหมายกำหนดให้เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม

(พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 46) แต่ในทางปฏิบัติไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจริงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“พนักงานสอบสวนเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ควรได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมตามที่กฎหมายกำหนด”

“ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนให้มีค่าตอบแทนเท่าเทียมกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล อัยการ เพราะพนักงานสอบสวนคือต้นทางของกระบวนการยุติธรรมควรมีศักดิ์ศรีไม่แพ้หน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม”

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาถึงอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนจะพบว่าพนักงานสอบสวนได้รับค่าตอบแทนไม่ต่างจากข้าราชการตำรวจในสายงานอื่นๆ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีที่มาจากรากฐานเงินเดือนเดียวกันคือจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจในพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2554 เพียงแต่พนักงานสอบสวนจะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนซึ่งถือเป็นเงินเพิ่มพิเศษที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อให้อัตราเงินเดือนพนักงานสอบสวนมีความเทียบเท่าข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น(ระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553) โดยพนักงานสอบสวนจะมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นอยู่ที่ประมา 22,000 บาท (แบ่งเป็นเงินเดือน 15,000 บาทและเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) 12,000 บาท) และจะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเหมือนกับข้าราชการตำรวจอื่นคือ ปีละ 2 ขั้น โดยเฉลี่ยอยู่ที่ขั้นละประมาณ 300 บาท ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนจากพนักงานสอบสวน (สบ 1) เป็นพนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2) พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จนถึงตำแหน่งสูงสุดคือพนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6) จะกระทำได้ด้วยการสอบซึ่งจะส่งผลให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่แตกต่างกันออกไปโดยพนักงานสอบสวน (สบ 1) จะมีฐานเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งรวมอยู่ระหว่าง 22,000 – 38,990 พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2) จะมีฐานเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งรวมอยู่ระหว่าง 29,400 – 43,280 ในขณะที่พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6) ซึ่งถือเป็นตำแหน่งสูงสุดของพนักงานสอบสวนจะมีฐานเงินเดือนอยู่ระหว่าง 59,980 – 92,760 ตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน

ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	รวม
พนักงานสอบสวน (สบ 1)	15,000 – 26,990	12,000	22,000 – 38,990
พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2)	15,000 – 28,880	14,400	29,400 – 43,280
พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3)	16,190 – 35,220	17,300	33,490 – 52,520
พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4)	19,860 – 49,830	20,800	40,660 – 70,630
พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ (สบ 5)	24,400 – 53,080	25,000	49,400 – 78,080
พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6)	29,980 - 62,760	30,000	59,980 – 92,760

ที่มา : ระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553
บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2554

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนจะอยู่ในอัตราที่ต่ำที่สุด โดยผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมสายผู้พิพากษาจะได้รับค่าตอบแทนสูงที่สุดโดยมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นอยู่ที่ประมาณ 35,000 บาท และสูงสุดที่ 179,090 บาท ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนจะพบว่ามีช่องว่างระหว่างเงินเดือนเริ่มต้นห่างกันประมาณ 13,000 บาท (35,000 – 22,000) หรือคิดเป็นร้อยละ 59 ในขณะที่มีช่องว่างระหว่างเงินเดือนสูงสุดห่างกันประมาณ 86,330 บาท (179,090 - 92,760) หรือ คิดเป็นร้อยละ 93 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 34 และตารางที่ 37 ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมสายงานอัยการจะได้รับค่าตอบแทนในระดับรองลงมาโดยมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นอยู่ที่ประมาณ 35,000 บาท และสูงสุดอยู่ที่ 164,040 บาท ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนจะพบว่ามีช่องว่างระหว่างเงินเดือนเริ่มต้นห่างกันประมาณ 13,000 บาท (35,000 – 22,000) หรือคิดเป็นร้อยละ 59 ในขณะที่มีช่องว่างระหว่างเงินเดือนสูงสุดห่างกันประมาณ 71,280 บาท (164,040 - 92,760) หรือคิดเป็นรอยละ 77 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 35 และตารางที่ 37 และเมื่อพิจารณาจากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษซึ่งมีความใกล้เคียงกับพนักงานสอบสวนในแง่รูปแบบการปฏิบัติงานมากที่สุด พบว่า พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นอยู่ที่ประมาณ 35,000 บาท และสูงสุดอยู่ที่ 104,760 บาท ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนจะพบว่ามีช่องว่างระหว่างเงินเดือนเริ่มต้นห่างกันประมาณ 13,000 บาท (35,000 – 22,000) หรือคิดเป็นร้อยละ 59 ในขณะที่มีช่องว่างระหว่างเงินเดือนสูงสุดห่างกันประมาณ 12,000 บาท (104,760 - 92,760) หรือคิดเป็นร้อยละ 11 ตามที่ปรากฏในตารางที่ 36 และตารางที่ **37**

ตารางที่ 34 แสดงบัญชีอัตราค่าตอบแทนของผู้พิพากษา

ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพ	เงินค่ารถประจำตำแหน่ง	รวม
ผู้ช่วยผู้พิพากษา	18,950 17,560	-	17,440	-	36,390 35,000
ผู้พิพากษาประจำศาล	ระหว่าง 25,770 ถึง 29,980	7,900	16,330	-	ระหว่าง 50,000 ถึง 54,210
ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	ระหว่าง 32,110 ถึง 53,060	23,000	5,000	-	ระหว่าง 60,110 ถึง 81,060
รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค	ระหว่าง 67,560 ถึง 69,810	ระหว่าง 30,000 ถึง 41,500	6,800	ระหว่าง 31,800 ถึง 41,000	ระหว่าง 136,160 ถึง 159,110
รองประธานศาลฎีกา ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา ผู้พิพากษาศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค	73,240	42,500	7,300	41,000	164,040
ประธานศาลฎีกา	75,590	50,000	12,500	41,000	179,090

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและตุโต๊ะยุติธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวข้าราชการตุลาการและตุโต๊ะยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557

ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยรถราชการและค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2553

ตารางที่ 35 แสดงบัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานอัยการ

ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าครองชีพ	เงินค่ารถประจำตำแหน่ง	รวม
อัยการผู้ช่วย	18,950 17,560	-	16,050 17,440	-	35,000 35,000
อัยการประจำกอง/ อัยการจังหวัดผู้ช่วย	ระหว่าง 29,980 ถึง 25,770	7,900	ระหว่าง 12,120 ถึง 16,330	-	50,000
อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด/ รองอัยการจังหวัด	ระหว่าง 66,440 ถึง 32,110	ระหว่าง 29,000 ถึง 23,300	ระหว่าง 6,800 ถึง 5,000	ระหว่าง 0 ถึง 25,400	ระหว่าง 60,410 ถึง 127,640
อัยการจังหวัด/ อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด	68,690 67,560	40,000 30,000	6,800	ระหว่าง 25,400 ถึง 31,800	ระหว่าง 129,760 ถึง 147,290
อัยการผู้เชี่ยวชาญ	69,810	41,000	6,800	ระหว่าง 31,800 ถึง 41,000	ระหว่าง 149,410 ถึง 158,610
อธิบดีอัยการ/ อธิบดีอัยการภาค/ รองอธิบดีอัยการ/ รองอธิบดีอัยการภาค/ อัยการพิเศษฝ่าย/ อัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	70,870	41,500	7,300	41,000	160,670
รองอัยการสูงสุด/ผู้ตรวจการอัยการ	72,060	42,000	7,300	41,000	162,360
อัยการสูงสุด	73,240	42,500	7,300	41,000	164,040

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2554

ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2556

ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยรถราชการและค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557

ตารางที่ 36 แสดงบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	รวม
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับ 6	15,000 – 28,880	20,000	35,000 – 48,880
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับ 7	16,190 – 35,220	30,000	46,190 – 65,220
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับ 8	19,860 – 49,830	35,000	54,860 – 84,830
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับ 9	24,400 – 53,080	41,000	65,400 – 94,080
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษระดับ 10	29,980 – 62,760	42,000	71,980 – 104,760

ที่มา : ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งสำหรับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พ.ศ. 2547
พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554

ตารางที่ 37 แสดงการสรุปความแตกต่างค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานสอบสวนกับผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นๆในกระบวนการยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่าง	อัตราค่าตอบแทนเปรียบเทียบพนักงานสอบสวน/กลุ่มตัวอย่าง	ช่วงห่างของค่าตอบแทน (บาท)	ค่าความแตกต่าง (ร้อยละ)
กลุ่มผู้พิพากษา			
- อัตราค่าตอบแทนเริ่มต้น	22,000 / 35,000	13,000	59
- อัตราค่าตอบแทนสูงสุด	92,760 / 179,090	86,330	93
กลุ่มพนักงานอัยการ			
- อัตราค่าตอบแทนเริ่มต้น	22,000 / 35,000	13,000	59
- อัตราค่าตอบแทนสูงสุด	92,760 / 164,040	71,280	77
กลุ่มพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ			
- อัตราค่าตอบแทนเริ่มต้น	22,000 / 35,000	13,000	59
- อัตราค่าตอบแทนสูงสุด	92,760 / 104,760	12,000	13

แนวทางแก้ไข

สำหรับแนวทางแก้ไขประเด็นปัญหาค่าตอบแทนไม่สมดุลกับผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานอื่นในสายกะบวนการกยุติธรรม ผู้วิจัยเสนอว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเสียใหม่ โดยอาจอ้างอิงจากอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนคดีพิศษตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งสำหรับพนักงาน

สอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พ.ศ.2547 เนื่องจากพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีลักษณะการปฏิบัติงาน คุณสมบัติ รวมตลอดถึงคุณลักษณะต่างๆคล้ายคลึงกับพนักงานสอบสวนมากที่สุด ภายใต้สมการดังนี้

1. ควรปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน (สบ 1) จากเดิม 12,000 เป็น 20,000 บาท ซึ่งเมื่อรวมกับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพจำนวน 15,000 บาท พนักงานสอบสวน (สบ 1) จะมีเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง 35,000 บาทซึ่งเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2. ควรปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนในตำแหน่งอื่นๆเพิ่มขึ้นขั้นละ 5,000 บาท โดยเริ่มจากฐานเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน (สบ 1) 20,000 บาท ภายใต้สมการนี้พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2) จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 25,000 บาท พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 30,000 บาท พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 35,000 บาท พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ (สบ 5) จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 40,000 บาทและพนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6) จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 45,000 บาท ตามลำดับซึ่งจะทำให้ผลรวมด้านค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนมีความใกล้เคียงกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ตามตารางที่ 5.2.1.6

ตารางที่ 38 แสดงบัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนตามข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (เก่า/ใหม่)	ค่าตอบแทนรวม
พนักงานสอบสวน (สบ 1)	15,000 – 26,990	12,000 / 20,000 เพิ่มขึ้น 8,000	35,000 – 46,990
พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2)	15,000 – 28,880	14,400 / 25,000 เพิ่มขึ้น 10,600	40,400 – 53,880
พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3)	16,190 – 35,220	17,300 / 30,000 เพิ่มขึ้น 12,700	46,190 – 65,220
พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4)	19,860 – 49,830	20,800 / 35,000 เพิ่มขึ้น 14,200	54,860 – 84,880
พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ (สบ 5)	24,400 – 53,080	25,000 / 40,000 เพิ่มขั้น 15,000	64,400 – 93,080
พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6)	29,980 - 62,760	30,000 / 45,000 เพิ่มขึ้น 15,000	74,980 – 107,760

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นอื่นๆ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในประเด็นอื่นๆที่ผู้วิจัยได้จากการวิจัยได้แก่

ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนไม่เหมาะสมกับปริมาณที่ได้รับ

โดยพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มองว่า ลักษณะงานของพนักงานสอบสวนก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานค่อนข้างสูง ปริมาณงานเยอะมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้ในสายงานสอบสวนเองยังมีประเด็นปัญหาด้านการปฏิบัติงานระหว่างในเขตนครบาลกับในเขตภูธรซึ่งต่างกัน จากการวิจัยในเชิงคุณภาพพบว่า พนักงานสอบสวนในเขตนครบาลปริมาณคดีจะเยอะกว่าในเขตภูธร แต่ในบางพื้นที่กลับมีจำนวนพนักงานสอบสวนไม่ต่างกันและได้เงินประจำตำแหน่งเท่ากันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมิติด้านความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory) เช่น

“เบี้ยเลี้ยงไม่สมดุล ถ้าเปรียบเทียบกับสายป้องกัน งานสืบ งานจราจร ทำให้บุคลากรที่ทำงานด้านสอบสวนมีความคิดในสมองเสมอว่าสักวันจะต้องเปลี่ยนสายงานให้ได้ ทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดลง และเรื่องที่สำคัญงานสอบสวนเป็นงานที่เสี่ยง ถ้าผิดพลาดเล็กน้อยอาจถูกดำเนินคดีได้โดยง่าย”

“ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน งานสอบสวนในเขตนครบาลหนักกว่าภูธรหลายเท่าตัว แต่ค่าตอบแทนเท่ากัน”

“อยู่ภูธรก็ได้เงินประจำตำแหน่งเท่ากัน คดีน้อยกว่า เหนื่อยน้อยกว่า มีเวลาให้ครอบครัวมากกว่า แบบนี้อยู่ภูธรไม่ดีกว่าหรือ”

แนวทางแก้ไข

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่า หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรมดังที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วในหัวข้อ 4.3.1.2 และกำหนดเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนโดยอ้างอิงจากฐานเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษตามที่ได้เสนอไปในหัวข้อก่อนหน้านี้ น่าจะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง

ปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย

โดยปกติแล้วพนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับเงินค่าสำนวนตามอัตราส่วนของโทษซึ่งถือเป็นเงินเพิ่มพิเศษจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง คือ ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับเงินค่าสำนวน คดีละ 500 บาท คดีที่มีอัตราโทษจำคุกระหว่าง 3 – 5 ปี มีสิทธิได้รับเงินค่าสำนวนคดีละ 1,000 บาท และคดีที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับเงินค่าสำนวนคดีละ 1,500 บาท ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ กค. ว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ.2534 แต่ในปัจจุบันพบว่าพนักงานสอบสวนประสบปัญหาในประเด็นดังกล่าวหลากหลายประการได้แก่

1. ปัญหาการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าสำนวนไม่เต็มจำนวน

2. ปัญหาการเบิกจ่ายค่าสำนวนล่าช้า ในสถานีตำรวจหลายแห่งใช้เวลาในการเบิกจ่ายค่าสำนวนเป็นปี บางแห่งหลายปียังไม่ได้รับเงินค่าสำนวน ในสถานีตำรวจหลายแห่งมีการอ้างต่อพนักงานสอบสวนว่าขาดงบประมาณแต่เมื่องบประมาณมาถึงหัวหน้าสถานีมักมีการนำเอาเงินดังกล่าวไปใช้กับงานส่วนอื่น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งเงินค่าสำนวนดังกล่าวโดยปกติพนักงานสอบสวนจะนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำสำนวน เช่น ค่าหมึกพิมพ์ ค่ากระดาษ ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ เมื่อเงินจำนวนดังกล่าวนี้ถูกหักค่าหัวคิวบ้าง ไม่ออกบ้าง หรือออกล้าช้าบ้าง ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“เรื่องเงินค่าสำนวนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่ง ออกบ้างไม่ออกบ้าง บางช่วงไม่ออกเลย เรื่องไม่มีงบก็พอเข้าใจได้อยู่ แต่เมื่องบมาก็เอางบไปทำอย่างอื่นไม่นำมาให้เป็นค่าสำนวนตามที่กฎหมายกำหนด อันนี้ทำให้ท้อแท้ในการทำงาน พนักงานสอบสวนยอมปวดหัวกับเรื่องชาวบ้านบ้าง เรื่องไม่เป็นเรื่องบ้าง เสี่ยงกับเรื่องถูกร้องเรียนก็หวังแต่เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าสำนวน แต่เมื่อเงินค่าสำนวนไม่ออกเงินประจำตำแหน่งถูกเอาไปใช้กับการทำงานหมดเพราะหลวงไม่มีให้ อันนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาก”

สำหรับในประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาอยู่ที่กระบวนการเบิกเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวนตามหลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ.2534 ซึ่งออกตามระเบียบ กค.ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องยื่นแบบขอรับเงินภายใน 60 วันนับตั้งแต่พนักงานอัยการ

ได้รับสำนวน โดยให้พนักงานสอบสวนทำคำขอยื่นต่อหัวหน้างานสอบสวนและหัวหน้าสถานีตามลำดับและให้หัวหน้าสถานีตำรวจส่งเรื่องเบิกเงินไปตามลำดับขั้นจนถึงกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นผู้จ่ายเงิน และเมื่อกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับแบบคำขอเบิกค่าสำนวนที่ผ่านมาอนุมัติโดยถูกต้องแล้ว กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ส่งเงินค่าสำนวนไปยังสถานีตำรวจผู้ขอในรูปแบบของงบประมาณประจำปีและสถานีตำรวจจะเป็นผู้ส่งเงินดังกล่าวเข้าบัญชีพนักงานสอบสวนอีกทอดหนึ่ง (หลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 ข้อ 2 และ ข้อ 3) ซึ่งวิธีการดังกล่าวทำให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินล่าช้าและในหลายสถานีเงินค่าสำนวนมักมีการถูกหักหัวคิวก่อนถึงบัญชีหรืองบประมาณที่ได้รับการจัดสรรถูกนำไปใช้ในเรื่องอื่นๆจนหมดซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเรื้อรังในวงการสอบสวนมาเป็นเวลาช้านาน

เมื่อผู้วิจัยได้ลองทำการศึกษาถึงแหล่งเงินทุนอื่นที่พอจะนำมาใช้ในการเบิกค่าสำนวนของพนักงานสอบสวนพบว่า ในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการออกกองทุนขึ้นมากองทุนหนึ่งมีชื่อว่า “กองทุนเพื่อการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา” (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 112 – 116) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน แต่จากการศึกษาในเชิงคุณภาพ พบว่า กองทุนดังกล่าวไม่ได้ถูกนำมาใช้ในสายงานสอบสวนอย่างแท้จริง เนื่องจาก กฎ ระเบียบ รวมถึงการเบิกจ่ายต่างๆไม่เอื้ออำนวยให้กับการเบิกจ่ายของพนักงานสอบสวน แต่เป็นการเอื้อประโยชน์ในการเบิกจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ดังจะเห็นได้จากรายการที่คณะกรรมการกองทุนได้กำหนดรายละเอียดในการเบิกจ่ายได้ในปัจจุบันมีเพียง 2 รายการ ได้แก่ (ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 ข้อ 14)

1. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่สามารถเบิกจากเงินงบประมาณได้

2. ค่าตอบแทนบุคคลผู้ให้ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการสืบสวน ติดตาม จับกุม หรือสอบสวนคดีอาญา

ส่วนรายการที่ 3 ซึ่งเป็นรายการค่าใช้จ่ายอื่นๆในการรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นสิทธิในการเบิกจ่ายของพนักงานสอบสวนโดยตรง กลับยังไม่มีการกำหนดรูปแบบค่าใช้จ่ายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนในส่วนนี้ไว้

แนวทางแก้ไข

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรวางหลักเกณฑ์ แนวทางหรือวิธีปฏิบัติด้วยการกำหนดให้เงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวนสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ในรูปของค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐานซึ่งทำให้หลักฐานในคดีมีคุณค่ามากขึ้นตามข้อ 14 (3) ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 และยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 เนื่องจากหลักเกณฑ์ทั้งสองฉบับอ้างอิงการจ่ายเงินจากงบประมาณรายจ่ายของกรมตำรวจ ซึ่งเป็นปัญหาดังที่ผู้วิจัยได้อธิบายไปแล้ว

2. ควรออกระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญาเสียใหม่ให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 โดยอาจอ้างอิงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 เว้นแต่ในส่วนของเงินค่าสำนวนซึ่งควรจะต้องมีการปรับปรุงซึ่งตามระเบียบดังกล่าวไม่มีการแก้ไขจำนวนเงินค่าสำนวนมากว่า 20 ปีแล้วส่งผลให้เงินค่าสำนวนไม่สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยเสนอว่า ตัวเลขเงินค่าสำนวนที่เหมาะสมควรจะเป็นดังนี้

- คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปี คดีละ 1,000 บาท
- คดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสามปีแต่ไม่เกินสิบปี คดีละ 2,000 บาท
- คดิอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสิบปีขึ้นไป คดีละ 3,000 บาท

ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัญหาของข้าราชการตำรวจในทุกสายงาน เนื่องจาก จำนวนข้าราชการตำรวจมีมากแต่ที่พักที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พักหลายแห่งชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัยบางแห่งห่างไกลจากที่ทำงานส่งผลให้มีปัญหาด้านการเดินทาง เนื่องจาก พนักงานสอบสวนเป็นสายงานที่ต้องเข้าเวรอยู่ตลอด

แนวทางแก้ไข

ผู้วิจัยเสนอว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดการในเรื่องที่พักอาศัยให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการตำรวจ ในบางพื้นที่จำนวนที่พักมีไม่เพียงพอหรือมีลักษณะชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยหรือไม่สามารถอยู่อาศัยได้ ควรให้สิทธิข้าราชการตำรวจในการเบิก ค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจนำเงินดังกล่าวไปใช้ในการหาที่อยู่ที่เหมาะสมต่อไป

ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนที่ทำงานนอกเหนือเวลาราชการไม่ได้รับค่าตอบแทน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทั้งหมด เช่น ข้าราชการตุลาการได้ออกระเบียบให้ผู้พิพากษาซึ่งต้องเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนชั่วโมง 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท ในกรณีที่เป็นผู้พิพากษาในชั้นอุธรณ์ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่เกินวันละ 2,500 บาท (ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555) ในขณะที่พนักงานอัยการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการต้องเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในอัตราชั่วโมงละ 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีเหตุพิเศษต้องเร่งพิจารณาคดี ซึ่งจำเป็นต้องมีพนักงานอัยการอยู่ด้วย พนักงานอัยการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 420 บาท โดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 2,500 บาทและต้องไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน (ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2554) ในขณะที่พนักงานสอบสวนไม่ได้รับค่าตอบแทนในส่วนนี้เหมือนกับสายงานอื่นๆในกระบวนการยุติธรรม แต่พนักงานสอบสวนต้องเข้าเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

แนวทางแก้ไข

ผู้วิจัยจึงเสนอว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกระเบียบ ก.ตร. ให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยอาจอ้างอิงจากระเบียบของข้าราชการตุลาการหรือพนักงานอัยการเป็นแบบอย่างโดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานโดยอาจคิดในอัตราชั่วโมงละ 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท เช่นเดียวกับข้าราชการตุลาการและพนักงานอัยการ

5.2.2 มิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.60, S.D = 1.17) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานระดับน้อยในด้านระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย มีความเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 1.98, S.D = 1.00) และการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตาม กฎ ระเบียบที่ได้มีการกำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 2.28, S.D = 1.04) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่าระบบงานสอบสวนยังคงติดกับวัฒนธรรมและปัญหาเดิมๆของตำรวจในด้านการแต่งตั้ง การโยกย้าย และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งอำนาจในการพิจารณาดังกล่าวยังคงเป็นของผู้บังคับบัญชาระดับสูง (หัวหน้าสถานีขึ้นไป) ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ปัญหาหลักของงานสอบสวนคืองานสอบสวนมันไปผูกติดกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการไปผูกติดกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติมันหนีไม่พ้นที่จะรับเอาวัฒนธรรมตำรวจมาใช้ ปัญหาของพนักงานสอบสวนก็เลยยังคงวนเวียนอยู่กับปัญหาเดิมๆของตำรวจ”

“ผู้บังคับบัญชาควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพิจารณาความดีความชอบซึ่งในปัจจุบันไม่มีหลักเกณฑ์อะไรเลย การพิจารณาความดีความชอบ ควรยึดหลักผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ”

แนวทางแก้ไข

ปัญหาในด้านความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบรวมตลอดถึงการปฏิบัติงานถือเป็นวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุดคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะเอาจริงเอาจังกับการปราบปรามระบบอุปถัมภ์ที่เกาะกินสถาบันฯ มาอย่างยาวนานด้วยการ

1. ออกมาตรการลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบเห็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานด้วยการลงโทษให้เห็นแบบอย่างโดยไม่ไว้หน้า เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถร้องเรียนไปยังผู้มีอำนาจได้โดยตรงด้วยวิธีการต่างๆและให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีแจ้งไปในทุกคดี โดยเน้นการตรวจสอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2. วางรูปแบบในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบรวมตลอดถึงการโยกย้ายให้มีความเป็นรูปธรรมในรูปแบบของค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่

เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator ; KPI) เช่น คำนึ่งจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา คุณวุฒิ การได้รับรางวัลดีเด่น ความจำเป็นของพนักงานสอบสวนในรูปแบบต่างๆ ฯลฯ เพื่อลดอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาให้ออยู่ภายในกรอบที่กำหนดไว้เท่านั้น

พนักงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในด้านอิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 2.53, S.D = 1.16) การที่ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะทำให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 2.71, S.D = 1.12) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่คนอื่น ($\overline{X}$ = 2.77, S.D = 1.16) ในองค์กรของท่านเมื่อเกิดความผิดพลาด มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน ($\overline{X}$ = 2.88, S.D = 1.11) และมีแรงจูงใจในมิติด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$ = 3.07, S.D = 1.28) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า แม้ว่าสายงานสอบสวนจะยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจที่การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนขั้นอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (หัวหน้าสถานีขึ้นไป) แต่ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งนั้น จากการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยพบว่า สายงานสอบสวนมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสายงานอื่น คือ สายงานสอบสวนไม่ต้องวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมือนสายงานอื่นๆ โดยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนมีที่มาจากการสอบซึ่งเป็นไปตามความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวนเอง ส่งผลให้ในข้อคำถามที่ได้จากการวิจัยในเชิงปริมาณที่ว่าความก้าวหน้าในการทำาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ตรงส่วนนี้ถือเป็นข้อดี ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“สายงานสอบสวนเป็นสายงานที่สามารถเลื่อนคุณวุฒิ (ตำแหน่ง) ได้ด้วยการสอบเลื่อนเมื่อคุณมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดซึ่งก็ถือเป็นข้อดีเพราะไม่ต้องวิ่งเต้นเหมือนสายอื่นๆทุกอย่างอยู่ที่การสอบอย่างเดียว”

“ความก้าวหน้าในสายงานสอบสวนต่างจากสายงานอื่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสามารถทำได้ด้วยการสอบ ซึ่งสามารถทำได้ด้วยตนเองไม่ต้องวิ่งเต้น”

ถึงแม้ว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนจะกระทำได้ด้วยการสอบซึ่งแตกต่างจากในสายงานอื่นในสถานีตำรวจก็ตาม แต่จากการวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่า การสอบเพื่อปรับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนยังคงเป็นปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ในระดับที่สูงกว่าพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3) ขึ้นไป ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการสอบและการประเมินที่ค่อนข้างเข้มข้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนจำนวนมากไม่สามารถสอบเลื่อนตำแหน่งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตนครบาลซึ่งปริมาณคดีเยอะกว่าในเขตภูธรที่ ขาดเวลาในการเตรียมตัวอ่านหนังสือสอบ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ปัญหาอีกประการหนึ่งคือเรื่องความก้าวหน้า หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ เช่น ศาล อัยการ ก้าวหน้าตามระยะเวลาแต่พนักงานสอบสวนต้องสอบเพื่อเลื่อนระดับเป็น สบ 2 สบ 3 สบ 4 ซึ่งไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะสอบได้ ยิ่ง สบ 4 ขึ้นไปลองนับดูได้เลยในนครบาลสอบได้กี่คน แล้วถ้าสอบไม่ได้ก็ไม่ได้ปรับเงินเดือน ยิ่งในนครบาลคดีเยอะไม่มีเวลาอ่านหนังสือยิ่งเสียเปรียบหนัก”

“สายงานสอบสวนเป็นสายงานที่สามารถเลื่อนคุณวุฒิ (ตำแหน่ง) ได้ด้วยการสอบเลื่อนเมื่อคุณมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดซึ่งก็ถือเป็นข้อดีเพราะไม่ต้องวิ่งเต้นเหมือนสายอื่นๆทุกอย่างอยู่ที่การสอบอย่างเดียว แต่การสอบดังกล่าวมีความเข้มข้นมากเกินไป โอกาสในการสอบได้เพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงยากมาก โดยเฉพาะในเขตนครบาลซึ่งปริมาณคดีเยอะไม่มีเวลาว่างในการเตรียมตัวอ่านหนังสือ ดังนั้น ตรงจุดนี้ควรเร่งหาทางแก้ไขไม่ให้ช่องว่างระหว่างพนักงานสอบสวนในเขตนครบาลกับภูธรแตกต่างกันเกินไป”

“การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานสอบสวนมีกฎ ระเบียบ มากเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นกับผลสอบซึ่งไม่ได้หมายความว่า สอบได้คะแนนดีจะทำงานได้ดี อยากจะให้มีการประเมินผลเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานจริงๆ เช่น จำนวนคดีที่ทำเสร็จ ภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานสอบสวนสายภูธรกับสายนครบาลหรืออาจจะเลื่อนระดับเหมือนศาล อัยการ ไปเลยก็ได้”

“สายงานสอบสวนความก้าวหน้าเกิดจากการสอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยภาระงานที่มาก เวลาอ่านหนังสือมีน้อย การสอบก็เข้มข้น พนักงานสอบสวนจำนวนมากสอบเลื่อนขั้นไม่ได้ต้องรอสอบใหม่ บางคนสอบหลายครั้งไม่ได้ ท้อแท้ไม่สอบไปเลยก็มี”

ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมองว่า ต้นเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองไม่มีเวลาในการอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบ ดังนั้น แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมองว่า สำนักงานตำรวจ

แห่งชาติควรต้องแก้ไขปัญหาด้านปริมาณคนไม่สมดุลกับงานเสียก่อน ตามแนวทางที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในหัวข้อที่ 4.3.1.2 ซึ่งจะทำให้พนักงานสอบสวนในเขตเมืองมีเวลาในการเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเตรียมตัวเพื่อสอบเลื่อนตำแหน่งได้ในระดับหนึ่ง ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งด้วยการสอบ ในเบื้องต้นผู้วิจัยเห็นว่ายังคงมีความจำเป็นสำหรับสายงานสอบสวน เนื่องจากเป็นวิธีการที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด ในส่วนของวิธีการประเมินที่พนักงานสอบสวนบางส่วนเห็นว่าเป็นปัญหาเนื่องจากมาจากการสอบวัดผลเพียงประการเดียว เมื่อผู้วิจัยได้เข้าทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการวัดและการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 กลับพบว่า ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนมีการใช้หลักเกณฑ์ที่หลากหลายซึ่งไม่ได้วัดจากการสอบแต่เพียงประการเดียว เช่น มีการวัดจากลักษณะการทำงาน คุณสมบัติของพนักงานสอบสวน รวมตลอดถึงผลงานทางวิชาการ ฯลฯ ส่วนสาเหตุที่มีผู้สอบได้น้อยส่วนหนึ่งผู้วิจัยมองว่าเกณฑ์การประเมินในรูปแบบดังกล่าวยังคงเป็นเรื่องใหม่ เนื่องจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติพึ่งออกกฎระเบียบในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อ 2 ปีที่ผ่านมา ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าคงต้องให้เวลาสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯดังกล่าวสักระยะหนึ่งก่อนและจึงค่อยประเมินในลำดับต่อไป

5.2.3 มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.58, S.D = 1.10) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับน้อยในด้านหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ฯลฯ ($\overline{X}$ = 2.05, S.D = 0.97) และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.10, S.D = 1.07) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนยังอยู่ในสภาวะขาดแคลน จากการวิจัยในเชิงคุณภาพพบว่า พนักงานสอบสวนต้องออกเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทุกอย่างทั้งค่าหมึกพิมพ์ ค่ากระดาษ ค่าน้ำมันรถ ค่าตอบแทนที่ปรึกษา ฯลฯ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ประชาชนคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากเกินไป ไม่มองข้อจำกัดในการทำงาน พนักงานสอบสวนขาดแคลนทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ฯลฯ”

“พนักงานสอบสวนต้องทำเองตลอดไม่มีใครช่วย ด้านเงินสนับสนุนก็ไม่มี เช่น อุปกรณ์การทำงาน ค่าพยาน ค่าบันทึกเทป ฯลฯ พนักงานสอบสวนออกเองตลอด เงินส่วนนี้รัฐต้องสนับสนุนมิใช่ให้พนักงานสอบสวนมาจ่ายเอง”

“งบประมาณขององค์กรที่ได้รับมาถูกใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหาย พนักงานสอบสวนตกอยู่ในสภาวะขาดแคลนในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ยานพาหนะ ค่าเดินทาง อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ”

ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานสอบสวนเมื่อรวมกับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าทำสำนวนอาจจะมาก แต่ต้องแลกกับรายจ่ายจำนวนมากอีกหลายรายการเช่นกันไม่ว่าจะเป็นค่าที่ปรึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีที่ผู้กระทำความผิดเป็นเด็ก จะมีค่าบันทึกเทป ค่าที่ปรึกษา ค่าอื่นๆ อีกจิปาถะ ฯลฯ ยิ่งงานเยอะเงินยิ่งไม่เหลือ ส่งผลให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

“ในการทำงานพนักงานสอบสวนขาดแคลนไปเสียทุกอย่าง ค่าตอบแทนพยาน ค่าล่ามแปล แม้กระทั่งอุปกรณ์การทำงาน ฯลฯ เงินพนักงานสอบสวนทั้งนั้น แม้ว่าตอนนี้จะมีกองทุนเพื่อการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเกิดขึ้น แต่กองทุนดังกล่าวไม่เคยตกถึงมือพนักงานสอบสวนเลย เอาไปใช้งานสืบสวนเสียหมด”

สำหรับปัญหาเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่า แม้ว่าสายงานสอบสวนจะมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากสานงานอื่น คือจะต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆในการทำสำนวนความ ซึ่งค่าใช้จ่ายในหลายรายการไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินได้ก็ตาม แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้เห็นปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้และหาทางแก้ไขด้วยการกำหนดให้สายงานสอบสวนมีเงินเพิ่มพิเศษอีกหนึ่งชนิดที่เรียกว่า “เงินค่าสำนวน” เสมือนเป็นกองทุนเพื่อการใช้จ่ายในการทำคดีในลักษณะเหมาจ่ายตามอัตราโทษที่กฎหมายกำหนดตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในข้อ 4.3.2.1 ซึ่งเงินลักษณะดังกล่าวนี้ไม่ปรากฏอยู่ในผู้ประกอบอาชีพอื่นในสายกระบวนการยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แต่ในขณะที่ผู้ประกอบวิชาชีพเหล่านั้นก็จะไม่มีค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการทำงานเหมือนกับพนักงานสอบสวนเช่นกัน ในระหว่างการวิจัยในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ลองตั้งประเด็นคำถามกลับไปยังพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างที่ประสบปัญหาด้านการขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงที่มาของเงินค่าสำนวนว่ามีที่มาเพื่อให้พนักงานสอบสวนใช้ในการปฏิบัติงานในลักษณะเหมาจ่าย ซึ่งไม่ปรากฏในสายงานอื่นใน

กระบวนการยุติธรรม คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับกลับมา พบว่า พนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างเข้าใจและรับได้หากจะถือว่าเงินค่าสำนวนเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในรูปของ “การเหมาจ่าย” แต่สิ่งที่ยังคงเป็นปัญหา ก็คือ มีการหักค่าหัวคิวจากหัวหน้าสถานี ค่าสำนวนเบิกไม่ได้เพราะไม่มีงบประมาณ รวมตลอดถึงการเบิกเงินค่าสำนวนล่าช้า ส่งผลให้พนักงานสอบสวนบางท่านต้องเป็นหนี้จากการกู้ยืมมาเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำสำนวน อีกปัญหาหนึ่งคือเรื่องเงินค่าสำนวนตามกฎหมายน้อยเกินไป กลุ่มตัวอย่าง อธิบายว่า เงินค่าสำนวนที่ได้รับในปัจจุบันไม่ได้ปรับมากว่า 20 ปีแล้ว ซึ่งไม่สะท้อนถึงค่าครองชีพปัจจุบัน โดยพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างยังได้อธิบายอีกว่า เงินค่าสำนวนในความเป็นจริงแล้วไม่ได้ตกถึงพนักงานสอบสวนทั้งหมด เงินค่าสำนวนที่พนักงานสอบสวนได้รับต้องมีการแบ่งให้กับทีมงานต่างๆที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนอีก ส่งผลให้เงินเหลือถึงพนักงานสอบสวนไม่มาก โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอธิบายว่าหากแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ก็จะแก้ไขปัญหาด้านการขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข

ในส่วนของแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเสนอว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรแก้ไขปัญหาการเบิกจ่ายเงินค่าสำนวนซึ่งถือเป็นต้นตอของปัญหาทั้งหมดตามแนวทางที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในข้อ 4.3.2.1 และทำคำชี้แจงผ่านหัวหน้างานสอบสวนถึงที่มาของเงินค่าสำนวนเพื่อให้พนักงานสอบสวนเข้าใจ น่าจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้

พนักงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้รู้สึกอึดอัดใจ ($\overline{X}$ = 2.75, S.D = 1.31) หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\overline{X}$ = 2.93, S.D = 1.04) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\overline{X}$ = 3.08, S.D = 1.11) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า ในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานสอบสวนยังคงมีปัญหาในมิติด้านอื่นๆนอกจากอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงานอยู่บ้างแต่ยังไม่ถึงกับเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาด้านในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏบัติงานในส่วนนี้ เช่น ที่พักกับสถานที่ทำงานอยู่ไกลกันส่งผลให้การเดินทางใช้เวลามากและไม่สะดวก อีกประเด็นปัญหาที่พบในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็คือ ปัญหาด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน พนักงานสอบสวนบางส่วนเห็นว่า กฎ ระเบียบต่างๆเป็นเรื่องจุกจิก ไร้สาระบางอย่างไม่สามารถ ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยมีการเสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือ

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงลดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่านี้ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“กฎ ระเบียบ ภายในเป็นอีกปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน หัวหน้างานสอบสวนมักนำปัญหาไปแก้ไขไม่ตรงจุด มีการออกคำสั่งเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานสอบสวน) ปฏิบัติตาม บางอย่างก็ทำได้ บางอย่างก็ทำไม่ได้เป็นภาระให้กับพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติการมาก”

“ข้อปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีมากเกินไป ไม่ยืดหยุ่นต่อการทำงาน”

“กฎ ระเบียบ รวมตลอดถึงคำสั่งที่ออกมาไม่สามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริง ในแง่ของความรับผิดก็เช่นเดียวกัน กฎ ระเบียบ ต่างๆเอื้อประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชารอดตัว ส่วนผู้ปฏิบัติงานหากทำผิดพลาดก็จะผิดทุกกรณีทั้งๆที่ความผิดบางอย่างไม่ได้เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ทำก็ถูกลงโทษ ถ้าทำแล้วผิดก็มีโทษอีก บางครั้งเห็นแน่ๆแล้วว่าทำไปก็ผิดแต่นายสั่งมาไม่ทำก็ไม่ได้ ทำงานแล้วมีแต่ความผิดจะมีใครอยากทำงาน”

5.2.4 มิติด้านการพัฒนาความสามารถ

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านการพัฒนาความสามารถในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.71, S.D = 1.10) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยในด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 2.49, S.D = 1.09) และเมื่อพิจารณาจากโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการ พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.74, S.D = 1.04) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า พนักงานสอบสวนมีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่บ้าง แต่อาจขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวน่าจะเป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกสายงาน

แนวทางแก้ไข

แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรเงินทุนและเวลาให้กับพนักงานสอบสวนเพื่อใช้ในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม รวมตลอดถึงพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยอาจถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวนและเพื่อให้พนักงานสอบสวนที่ได้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

ในมิติด้านการพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง เช่น การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด ($\overline{X}$ = 2.67, S.D = 1.09) การมีอิสระในการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.73, S.D = 1.14) การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.75, S.D = 1.11) และการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ($\overline{X}$ = 2.86, S.D = 1.10) จากการวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนมักขาดอิสระในการปฏิบัติงาน มีการแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆที่มีอำนาจในพื้นที่อยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ผู้บังคับบัญชา นักการเมืองและอดีตข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ไม่ควรก้าวก่ายการทำงานของพนักงานสอบสวน ตลอดจนการตัดสินใจในการพิจารณาคดีต่างๆ ควรให้อิสระในการใช้ความคิดของพนักงานสอบสวน”

“พนักงานสอบไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของตัวเอง การปฏิบัติงานในด้านต่างๆของพนักงานสอบสวนมักถูกครอบงำจากบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ พนักงานสอบสวนขาดความเป็นอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน”

“พนักงานสอบสวนไม่มีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะต้องขึ้นอยู่กับคนอื่นตลอดไม่ได้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ในทางกลับกันเมื่อมีความผิดเกิดขึ้นพนักงานสอบสวนเจ้าของสำนวนคือผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียว ผู้ที่เคยสั่งการหรือเข้าแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไม่เคยร่วมรับผิดชอบกับพนักงานสอบสวนด้วยเลย”

5.2.5 มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D = 1.11) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในด้านเพื่อนร่วมงานสามารถเข้ากันได้ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D = 1.00) และเมื่อพิจารณาจากมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในอีกสองด้านที่เหลือพบว่า พนักงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในด้านสังคมการทำงานมีการยกย่อง นับถือ ให้เกียรติและช่วยเหลือกัน ($\overline{X}$ = 3.46, S.D = 1.16) และสังคมการทำงานปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและมีความเอื้ออาทรในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.45, S.D = 1.16) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า พนักงานสอบสวนมีการทำงานเป็นทีม มีสังคมการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานและยกย่องให้เกียรติกันในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4..1.3.7 ที่แสดงภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปตอนต้น พบว่า พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด อันสะท้อนข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า พนักงานสอบสวนมีจุดแข็งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในแง่บวกก็คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

5.2.6 มิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมิติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31, S.D = 1.20) โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในด้านเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับท่าน ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ ($\overline{X}$ = 3.35, S.D = 1.29) รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.38, S.D = 1.16) และการที่สามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.20, S.D = 1.14) แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่พึ่งในการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆได้ทั้งในเรื่องงานและในเรื่องส่วนตัว จนทำให้เกิดความศรัทธา ซึ่งแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับสาม รองจากมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและมิติด้านความมั่นคง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในแง่บวกของพนักงานสอบสวน

แต่จากการวิจัยวิจัยในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยค้นพบปัญหาในส่วนหนึ่งว่า ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาสูงสุดในงานสอบสวนคือหัวหน้าสถานี โดยมีหัวหน้างานสอบสวนเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งจากการวิจัย พบว่า พนักงานสอบสวนมองว่าผู้บังคับบัญชาสูงสุด (หัวหน้าสถานี) ไม่ใช่คนที่มาจากฝ่ายสอบสวนส่งผลให้ไม่ทราบถึงปัญหาของงานสอบสวน มีการออกกฎ ข้อบังคับ รวมตลอดถึงระเบียบที่ส่งผลให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะ ไม่เข้าใจถึงเนื้องาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล้าช้าและลำบาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้หน่วยงานสอบสวนมีความเป็นอิสระจากการบังคับบัญชาของหัวหน้าสถานี โดยเสนอให้การควบคุมดูแล ติดตามสอดส่อง รวมตลอดถึงการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในงานสอบสวนเป็นหัวหน้างานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและเข้าใจระบบงานสอบสวนมากที่สุด ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนบางส่วนว่า

“ในปัจจุบันผู้ที่มีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานด้านสอบสวน คือ หัวหน้าสถานี ซึ่งหัวหน้าสถานีมักไม่ใช่เป็นคนที่เติบโตมาจากสายงานสอบสวน ส่งผลให้ไม่ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านงานสอบสวนอันนำมาสู่ความไม่เข้าใจในปัญหาและอุปสรรค์ต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน”

“หัวหน้าสถานีเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของงานสอบสวน หัวหน้าสถานีไม่ใช่คนของงานสอบสวนจึงไม่เห็นคุณค่าของงานสอบสวน ส่งผลให้การจัดหาบุคลากรรวมตลอดถึงอาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับงานสอบสวนไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร ถ้าได้หัวหน้าสถานีที่เข้าใจงานสอบสวน เข้าใจถึงข้อจำกัดรวมตลอดถึงสภาพปัญหาของพนักงานสอบสวนก็อาจทำให้มีกำลังใจการทำงานมากกว่านี้”

บทที่ 6
สรุปผลการวิจัย

รายงานวิจัย เรื่อง“การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth-interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

6.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ นครบาล

โครงสร้างการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ซึ่งกำหนดรูปแบบการบริหารงานของพนักงานสอบสวนตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหัวหน้าสถานีซึ่งถือเป็นบริหารสูงสุด โดยมีหัวหน้างานสอบสวนเป็นผู้บริหารในส่วนของงานสอบสวนแบ่งแยกเป็นส่วนๆต่างได้ 6 รูปแบบตามการบริหารจัดการในแต่ละสถานีตำรวจ

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้อยู่ 2 ส่วนด้วยกัน ส่วนแรกปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กำหนดขอบเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนไว้หลากหลายประการด้วยกัน เช่น อำนาจในการรับคำร้องทุกข์จากผู้เสียหาย (กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 123) อำนาจในการสอบสวนและรวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหาเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 131) อำนาจตรวจตัวผู้เสียหายเมื่อผู้นั้นยินยอม หรือตรวจตัวผู้ต้องหา หรือตรวจสิ่งของหรือที่ทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 132 (1)) ฯลฯ อำนาจอีกส่วนหนึ่งกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 / 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจกำหนดให้พนักงานสอบสวนทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

สอบสวน วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนการปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิดอันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน

ผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนมีกำหนดอยู่ใน คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538 / 2555 เรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน กำหนดประเภทของพนักงานสอบสวนไว้ 11 ประเภทดังนี้

1. หัวหน้างานสอบสวน
2. พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
3. พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ
4. พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ
5. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ
6. พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
7. พนักงานสอบสวน
8. พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิง
9. รองสารวัตร (ตำแหน่งควบผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) งานสอบสวน
10. ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน)
11. ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน)

6.2 ผลการสำรวจปัญหา สาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่

1. ปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน

ปัญหาดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน จากการวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่า ลักษณะงานด้านสอบสวนเป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนและการมีเวลาว่างของครอบครัวเป็นอย่างมาก ในส่วนของการวิจัยในเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มที่ได้จากการวิจัยมองว่า จำนวนพนักงานสอบสวนมีไม่สมดุลกับปริมาณงาน กล่าวคือ จำนวนงานมีเยอะแต่พนักงานสอบสวนมีน้อยส่งผลให้ภาระงานส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆของครอบครัว

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเกิดจากสาเหตุในหลากหลายประการด้วยกัน

ประการที่หนึ่ง น่าจะเป็นเรื่องของการขาดรูปแบบในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่แน่นอน เนื่องจากในปัจจุบันอำนาจในการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเป็นผู้กำหนด (ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ข้อ 4) ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับใดๆ เป็นตัวชี้วัดจำนวนพนักงานสอบอย่างจริงจัง ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่บนพื้นฐานของการคาดคะเนและดุลยพินิจในการกำหนดอัตราของพนักงานสอบสวนว่าในท้องที่ใดควรจะมีจำนวนพนักงานสอบสวนเท่าไร ส่งผลให้กรอบอัตราของพนักงานสอบสวนไม่สะท้อนถึงสภาพความต้องการที่แท้จริง ในบางพื้นที่ที่มีปริมาณคดีมากอาจมีพนักงานสอบสวนน้อย ในขณะที่ในเขตพื้นที่ที่มีปริมาณคดีน้อยอาจมีพนักงานสอบสวนมาก

ประการที่สอง น่าจะเป็นเรื่องของการขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไว้คอยช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการทำสำนวน โดยเฉพาะอย่ายิ่งในพื้นที่ที่มีปริมาณคดีมากจำนวนพนักงานสอบสวนน้อย การขาดผู้ช่วยพนักงานสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนต้องทำเองทุกอย่าง ซึ่งงานบางอย่างไม่เหมาะกับพนักงานสอบสวน เช่น งานคีย์ข้อมูล งานเสมียนคดี งานธุรการ ฯลฯ อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานสอบสวนขาดเวลาส่วนตัว เพราะต้องนำเวลาส่วนตัวมาใช้กับงานอย่างไม่เหมาะสม

ประการที่สาม น่าจะเป็นเรื่องพนักงานสอบสวนบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนอยู่จริง ในบางพื้นที่มีการเอาเฉพาะชื่อมาใส่ไว้ให้เป็นพนักงานสอบสวนเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน โดยอ้างเหตุว่าผู้บังคับบัญชาขอให้ไปช่วยราชการซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ส่งผลให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนตกอยู่ในสภาวะขาดแคลนขอตำแหน่งใหม่ก็ไม่ได้ เพราะตำแหน่งถูกกันไว้หมดแล้ว ส่วนที่เหลือก็ต้องทำงานตามกำลังที่มีและแบกรับภาระงานของพนักงานสอบสวนที่ไปช่วยราชการ เป็นผลให้จำนวนบุคลากรไม่พอเหมาะกับปริมาณคดี

2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม

จากการวิจัย พบว่า พนักงานสอบสวนเห็นว่า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนมีความแตกต่างจากค่าตอบแทนในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม เช่น ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษอีกเป็นจำนวนมาก และปริมาณงานของพนักงานสอบสวนไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยพนักงานสอบสวนมองว่างานด้านสอบสวนหนักต้องรับผิดชอบเยอะ มีความเครียดสูง แต่ได้รับค่าตอบแทนไม่คุ้มกับลักษณะงาน

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเกิดจากสาเหตุในหลากหลายประการด้วยกัน

ประการที่หนึ่ง พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มองว่าลักษณะงานของพนักงานสอบสวนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ รวมตลอดถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากันหรืออาจจะมากกว่าการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ แต่ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนกลับแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายอาชีพดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลกระทบในแง่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity theory)

ประการที่สอง พนักงานสอบสวนบางส่วนมองว่า ในปัจจุบันมีกฎหมายกำหนดให้ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนให้ได้รับเทียบเท่ากับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 46) แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจริงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับไม่เป็นธรรมจากทางราชการ

3. ปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย

ในปัจจุบันพบว่าพนักงานสอบสวนประสบปัญหาด้านเงินค่าสำนวนในหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าสำนวนไม่เต็มจำนวน ด้านการเบิกจ่ายค่าสำนวนล่าช้าและไม่สามารถเบิกเงินค่าสำนวนได้

สาเหตุของปัญหา

จากการวิจัย พบว่า สถานีตำรวจหลายแห่งมีการอ้างต่อพนักงานสอบสวนว่าขาดงบประมาณหรืองบประมาณหมดไม่สามารถเบิกเงินในส่วนดังกล่าวได้ แต่เมื่องบประมาณมาถึงหัวหน้าสถานีมักมีการนำเอาเงินดังกล่าวไปใช้กับงานส่วนอื่น โดยปกติแล้วเงินค่าสำนวน พนักงานสอบสวนจะนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำสำนวน เช่น ค่าหมึกพิมพ์ ค่ากระดาษ ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ เมื่อเงินจำนวนดังกล่าวนี้ถูกหักค่าหัวคิวบ้าง ไม่ออกบ้างหรือออกล้าช้าบ้าง ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยตรง

4. ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

จากการวิจัย พบว่า จำนวนข้าราชการตำรวจมีมากแต่ที่พักที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พักหลายแห่งชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัยบางแห่งห่างไกลจากที่ทำงานส่งผลให้มีปัญหาด้านการเดินทาง เนื่องจาก พนักงานสอบสวนเป็นสายงานที่ต้องเข้าเวรอยู่ตลอด

5. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ในปัจจุบันพนักงานสอบสวนที่ทำงานนอกเหนือเวลาราชการไม่ได้รับค่าตอบแทน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทั้งหมด เช่น ข้าราชการตุลาการได้ออกระเบียบให้ผู้พิพากษาซึ่งต้องเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนชั่วโมง 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท ในกรณีที่เป็นผู้พิพากษาในชั้นอุธรณ์ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่เกินวันละ 2,500 บาท (ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555) ในขณะที่พนักงานอัยการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการต้องเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในอัตราชั่วโมงละ 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีเหตุพิเศษต้องเร่งพิจารณาคดี ซึ่งจำเป็นต้องมีพนักงานอัยการอยู่ด้วย พนักงานอัยการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นวันละ 420 บาท โดยวันหนึ่งต้องไม่เกิน 2,500 บาทและต้องไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน (ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2554) ในขณะที่พนักงานสอบสวนไม่ได้รับค่าตอบแทนในส่วนนี้เหมือนกับสายงานอื่นๆในกระบวนการยุติธรรม แต่พนักงานสอบสวนต้องเข้าเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

6. ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

จากการวิจัย พบว่า การแต่งตั้ง การโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเป็นธรรม อำนาจในการพิจารณาต่างๆขาดหลักเกณฑ์รวมตลอดถึงรูปแบบในการปฏิบัติการที่แน่นอน อำนาจในการดำเนินกิจการต่างๆอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการเท่านั้น

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเกิดจากการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจที่เน้นระบบอุปถัมภ์และการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากตัวชี้วัดที่ชัดเจน นอกจากปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยยังพบอีกว่า พนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองหรือในนครบาลที่มีปริมาณคดีเยอะมักเติบโตในสายอาชีพได้ช้าเนื่องจาก มักถูกชาวบ้านร้องเรียนอยู่บ่อยครั้ง อันส่งผลต่อการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งปัญหาดังกล่าวสาเหตุสำคัญน่าจะมาจากปริมาณคดีไม่สมดุลกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ต้องเร่งทำคดีให้เสร็จภายในกำหนด ทำให้ความละเอียด รอบคอบที่ต้องมีในการทำสำนวนขาดหายไป

แม้ว่าสายงานสอบสวนจะยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจ ส่งผลให้มีปัญหาในด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย รวมตลอดถึงการเลื่อนขั้นอยู่ แต่ในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งนั้น สายงานสอบสวนมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากสายงานอื่น คือ สายงานสอบสวนไม่ต้องวิ่งเต้นเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมือนสายงานอื่นๆโดยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนมีที่มาจากการสอบซึ่งเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของพนักงานสอบสวนเอง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีสำหรับ

ผู้ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวนที่วัดกันที่ความสามารถ แต่ในสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งยังตงมีปัญหาอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกณฑ์การสอบมีความเข้มข้นมากเกินไปซึ่งทำให้มีผู้สอบได้น้อย

7. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยในเชิงคุณภาพพบวา พนักงานสอบสวนต้องออกเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เช่น ค่าหมึกพิมพ์ ค่ากระดาษ ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ ซึ่งค่าใช้จ่ายในรายการเหล่านั้นพนักงานสอบสวนไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณของแผ่นดินได้ ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ถือเป็นภาระของพนักงานสอบสวนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยมองว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติคงมองว่า พนักงานสอบสวนมีเงินเพิ่มพิเศษอีกหนึ่งชนิดหนึ่งเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการทำสำนวนคดีที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสรรให้พนักงานสอบสวนอยู่แล้ว เงินดังกล่าวนี้เรียกว่า “เงินค่าสำนวน” ซึ่งถือเสมือนเป็นกองทุนเพื่อการใช้จ่ายในการทำคดีในลักษณะเหมาจ่าย โดยเงินจำนวนดังกล่าวนี้ถือเป็นลักษณะพิเศษที่ไม่ปรากฏอยู่ในผู้ประกอบอาชีพอื่นในสายกระบวนการยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เช่นกัน ดังนั้น สาเหตุของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมองว่า ต้นตอของปัญหาจริงๆไม่น่าจะอยู่ที่การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแต่น่าจะอยู่ที่เงินค่าสำนวนที่มีการหักค่าหัวคิว ไม่สามารถเบิกได้ หรือเบิกได้ล่าช้าต่างหาก ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผลกระทบในส่วนของปัญหานี้น่าจะหมดลง

8. ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จากการวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่า พนักงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยในด้านการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการ แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า พนักงานสอบสวนมีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่บ้าง แต่อาจขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยมองว่า น่าจะเป็นปัญหาในด้านการขาดงบประมาณและความจำเป็นในการบริหารจัดการภายใต้งบประมาณอันจำกัดซึ่งต้องนำเอาไปใช้ในการบริหารจัดการในสิ่งที่สำคัญที่สุด ประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้ถือเป็นปัญหาของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกหน่วยงาน

จากข้อเท็จจริงดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัญหาต่างๆที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน

ปัญหาทางกฎหมาย

1.1 การขาดรูปแบบในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่แน่นอนตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ข้อ 4 กำหนดให้กรอบอัตราพนักงานสอบสวนจะมีเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเป็นผู้กำหนด ส่งผลให้กรอบอัตราของพนักงานสอบสวนไม่สะท้อนถึงสภาพความต้องการที่แท้จริง

1.2 การขาดระเบียบ ก.ตร. ในการกำหนดอัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนไว้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ความไม่ชัดเจนของระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ในข้อ 6 ส่งผลให้เป็นช่องทางในการเข้าสวมสิทธิเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนได้ง่าย

ปัญหาประการอื่น

1.4 การอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อขอขอรับเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนแต่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านสอบสวน

2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม

ปัญหาทางกฎหมาย

2.1 ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 46 กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่ากับในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติออกระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินเพิ่มพิเศษเทียบเท่าในสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม แต่ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวนยังไม่ได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่าสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจริงตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

ปัญหาประการอื่น

2.2. พนักงานสอบสวนมองว่าลักษณะงานของพนักงานสอบสวนต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมตลอดถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากันหรืออาจจะมากกว่าการปฏิบัติงานของผู้พิพากษา พนักงานอัยการ หรือพนักงานสอบสวนคดีพิเศษแต่ค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนกลับแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายอาชีพดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง

3. ปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย

ปัญหาทากฎหมาย

3.1 เงินค่าสำนวนที่พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 กำหนดให้การเบิกจ่ายเงินพนักงานสอบสวนต้องกระทำ ผ่านสถานีและให้สถานีส่งเรื่องเบิกขึ้นไปเป็นลำดับถึงกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะทำเรื่องเบิกงบประมาณไปยัง

กระทรวงการคลังอีกรอบหนึ่งและเมื่อได้จัดสรรงบประมาณมาจะส่งไปยังสถานีต้นเรื่องในรูปของเงินงบประมาณประจำปีของสถานีนั้นๆส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น การเบิกค่าสำนวนล่าช้า การหักค่าหัวคิว รวมตลอดถึงการนำเอาเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวนไปใช้ทำอย่างอื่น

ปัญหาประการอื่น

3.2 เงินค่าสำนวนที่พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 มีการหักค่าหัวคิวจากเงินค่าสำนวนของพนักงานสอบสวน ส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าสำนวนไม่เต็มจำนวน นอกจากนี้ยังพบว่าเงินค่าสำนวนมีการเบิกจ่ายล่าช้าและในบางท้องที่ไม่สามารถเบิกเงินค่าสำนวนได้

4. ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ปัญหาประการอื่น

4.1 จำนวนข้าราชการตำรวจมีมากแต่ที่พักที่ได้รับการจัดสรรจากทางราชการมีน้อย ที่พักหลายแห่งชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การอยู่อาศัยบางแห่งห่างไกลจากที่ทำงาน

5. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ปัญหาทากฎหมาย

5.1 ขาดระเบียบ ก.ตร. ในการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานราชการของพนักงานสอบสวน

6. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาประการอื่น

6.1 ขาดการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เงินค่าสำนวนซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ไว้แก่พนักงานสอบสวนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการทำงานในรูปของการ"เหมาจ่าย"มีปัญหาด้านการเบิกจ่ายหรือเบิกจ่ายล่าช้า

7. ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

ปัญหาทากฎหมาย

7.1 ขาดระเบียบ ก.ตร.ในการนำเอาตัวชี้วัดผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator ; KPI) ที่ชัดเจนในการพิจารณาการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

ปัญหาประการอื่น

7.2 การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังคงยึดติดกับวัฒนธรรมตำรวจที่เน้นระบบอุปถัมภ์และการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการใช้ดุลยพินิจ

8. ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัญหาประการอื่น

8.1 การขาดงบประมาณและความจำเป็นในการบริหารจัดการภายใต้งบประมาณอันจำกัด ซึ่งต้องนำเอาไปใช้ในการบริหารจัดการในสิ่งที่สำคัญที่สุด

ข้อสังเกตการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่าพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาในด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม ด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบและด้านการขาดแคลน วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาทั้ง 4 ด้านที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 5.1.3.4.1 สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่าจากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยหลายๆฉบับที่มีการอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนไว้บ้างแล้ว เช่น งานวิจัยของ รศ.ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด ที่ได้พูดถึงปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย (ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด, 2554 : บทคัดย่อ) งานวิจัยของนายเสนีย์ หงษ์โต ที่ได้พูดถึงปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน (เสนีย์ หงษ์โต, 2539 : 15) และงานวิจัยของนายอิทธิพล กริสว่าง ที่ได้พูดถึงปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม (อิทธิพล กริสว่าง, 2553: 92) ดังนั้น การที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ย่อมถือเป็นการสะท้อนถึงความน่าเชื่อถือของปัญหาดังกล่าวว่าส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนอย่างแท้จริง

ตารางที่ 39 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน	/	
2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม]	/	
3. ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้าย	/	
4. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	/	

แต่จากการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาด้านอื่นๆที่ผู้วิจัยไม่ได้ตั้งไว้ในสมมุติฐานแต่เป็นปัญหาที่ผู้วิจัยได้ค้นพบจากการวิจัย เช่น ปัญหาด้านขาดการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการและปัญหาด้านเงินค่าสำนวนไม่เป็นไปตามกฎหมาย สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นผู้วิจัยสันนิษฐานว่า ปัญหาเหล่านี้อาจเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนอยู่แล้วเช่นเดียวกันแต่อาจไม่ใช่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญเหมือนกับปัญหาด้านปริมาณงานกับจำนวนพนักงานสอบสวนไม่สมดุลกัน ปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม ปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง การโยกย้ายและปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ข้างต้น ส่งผลให้ในงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งก่อนไม่ได้อธิบายถึงประเด็นปัญหาดังกล่าวนั้นออกมาอย่างเด่นชัด

ในส่วนของปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการแม้ว่าได้มีการกล่าวถึงในงานวิจัยหลายฉบับ เช่น ในงานวิจัยของนายเสนีย์ หงส์โต ที่ได้มีการพูดถึงปัญหาด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อความต้องการว่าเป็นหนึ่งในปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน แต่เหตุที่ผู้วิจัยไม่ได้ตั้งไว้ในข้อสมมุติฐานก็เพราะว่า แม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีข้อจำกัดในด้านการสร้างที่พักอาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับการจัดสรรบ้านพักก็มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2547 ซึ่งผู้วิจัยจึงมองว่าการปัญหาด้านที่พักจึงไม่น่าจะเป็นประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6.3 ข้อเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 ในข้อ 4 ด้วยการกำหนดจำนวนพนักงานสอบสวนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาจใช้ปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นในรอบปีที่ผ่านมาเป็นตัวชี้วัดการกำหนดกรอบอัตราของพนักงานสอบสวน เช่น อาจกำหนดในรูปอัตราส่วน 1 ต่อ 70 (พนักงานสอบสวน 1 คน ต่อปริมาณคดีในรอบปีที่ผ่านมา 70 คดี) และในข้อ 5 ในระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554 กำหนดอัตราหัวหน้างานสอบสวนให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานสอบสวนที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจใช้ในรูปอัตราส่วน 1 ต่อ 20 (หัวหน้างานสอบสวน 1 คน ต่อพนักงานสอบสวน 20 คน)

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกระเบียบ ก.ตร. กำหนดกรอบอัตราผู้ช่วยพนักงานสอบสวนรวมตลอดถึงเงินประจำตำแหน่งของผู้ช่วยพนักงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจ

ใช้สูตร 1:1 (ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน 1 คน ต่อ พนักงานสอบสวน 1 คน) คล้ายคลึงกับรูปแบบเดียวกับพนักงานอัยการที่มีนิติกรอัยการเป็นผู้ช่วยงาน 1 คน ต่อพนักงานอัยการ 1 คน

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการแก้ไขระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ในข้อ 6 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วยการกำหนดเกณฑ์ที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น จะต้องมีการเข้าเวรครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดโดยมีผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าสถานีหรือหัวหน้างานสอบสวนลงนามรับรองและได้ปฏิบัติงานโดยมีผลงานเป็นปริมาณคดีที่รับผิดชอบตามเงื่อนไขขั้นต่ำที่กำหนดในแต่ละเดือน หรือมาตรการในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมที่สามารถป้องกันการสวมชื่อพนักงานสอบสวนเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรควรปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนเสียใหม่ ให้เทียบเท่าพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ด้วยการแก้ไขระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553 ปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ดังนี้

- พนักงานสอบสวน (สบ 1) จากเดิม 12,000 เป็น 20,000 บาท
- พนักงานสอบสวนชำนาญการ (สบ 2) จากเดิม 14,400 เป็น 25,000 บาท
- พนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ (สบ 3) จากเดิม 17,300 เป็น 30,000 บาท
- พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4) จากเดิม 20,800 เป็น 35,000 บาท
- พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ (สบ 5) จากเดิม 25,000 เป็น 40,000 บาท
- พนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6) จากเดิม 30,000 เป็น 45,000 บาท

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และกำหนดให้เงินค่าสำนวนสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ในรูปของค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐานซึ่งทำให้หลักฐานในคดีมีคุณค่ามากขึ้นตามข้อ 14 (3) ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 และออกระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญาเสียใหม่ ให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 โดยอาจอ้างอิงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 และหลักเกณฑ์ แบบ และวิธีปฏิบัติในการขอรับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบ

กระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2534 เป็นแนวทาง เว้นแต่ในส่วนของอัตราเงินค่าสำนวนซึ่งควรจะต้องมีการปรับปรุง โดยผู้วิจัยเสนอว่า ตัวเลขเงินค่าสำนวนที่เหมาะสมควรจะเป็นดังนี้

- คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปี คดีละ 1,000 บาท
- คดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสามปีแต่ไม่เกินสิบปี คดีละ 2,000 บาท
- คดีอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่าสิบปีขึ้นไป คดีละ 3,000 บาท

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกระเบียบ ก.ตร.กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยกำหนดให้พนักงานสอบสวนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราชั่วโมงละ 220 บาท แต่ไม่เกินวันละ 1,320 บาท เหมือนกับของข้าราชการตุลาการและพนักงานอัยการ

ข้อเสนอแนะทางอื่น

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรทำการตรวจสอบพนักงานสอบสวนที่มีการสวมชื่อเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งโดยที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนอยู่เสมอ โดยอาจใช้วิธีสุ่มตรวจผลัดเปลี่ยนกันไปโดยไม่ให้หัวหน้าสถานีรู้ตัว และหากพบว่าหัวหน้าสถานีท่านใดมีเจตนาช่วยเหลือพนักงานสอบสวนให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ได้ปฏิบัติงานสอบสวนหรือทำการรับรองเอกสารอันเป็นเท็จเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ดำเนินคดีตามแนวทางของกฎหมายและทางวินัยขั้นร้ายแรง

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดการในเรื่องที่พักอาศัยให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการตำรวจ ในบางพื้นที่จำนวนที่พักมีไม่เพียงพอหรือมีลักษณะชำรุดทรุดโทรมไม่ปลอดภัยหรือไม่สามารถอยู่อาศัยได้ ควรให้สิทธิข้าราชการตำรวจในการเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2547 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจนำเงินดังกล่าวไปใช้ในการหาที่อยู่ที่เหมาะสมต่อไป

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบเห็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานด้วยการลงโทษให้เห็นแบบอย่างโดยไม่ไว้หน้า เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถร้องเรียนไปยังผู้มีอำนาจได้โดยตรงด้วยวิธีการต่างๆและให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีร้องเรียนไปในทุกคดี โดยเน้นระบบการตรวจสอบอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรวางรูปแบบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ รวมตลอดถึงการโยกย้ายให้มีความเป็นรูปธรรมในรูปแบบของค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงผลสำเร็จของการวัดตามวัตถุประสงค์ (Key Performance Indicator ; KPI) เช่น คำนึ่งจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่าน

มา คุณวุฒิ การได้รับรางวัลดีเด่น ความจำเป็นของพนักงานสอบสวนในรูปแบบต่างๆ ฯลฯ เพื่อลดอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาให้ออยู่ภายในกรอบที่กำหนดไว้เท่านั้น

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรเงินทุนและเวลาของพนักงานสอบสวนเพื่อใช้ในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม รวมตลอดถึงพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยอาจถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนและเพื่อให้พนักงานสอบสวนที่ได้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยการผลักดันให้การปฏิรูปตำรวจเป็นส่วนหนึ่งในรัฐธรรมนูญฉบับที่ฉบับใหม่ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการผลักดันในลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ปัญหาต่างๆของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการแก้ไขอันจะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานสอบสวนได้อย่างจริงจัง

บรรณานุกรม

กระทรวงยุติธรรม. (2547) “ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งสำหรับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พ.ศ. 2547” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555) “สถิติ” **สถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินคดีทางวินัยประจำปี 2555.** [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.discipline.police.go.th/report6.xls (1 พฤษภาคม 2558)

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา. (2552) “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2552 กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม. (2553) “ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยรถราชการและค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2553” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

_____. (2555) “ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

_____. (2556) “ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวข้าราชการตุลาการและตะโต๊ะยุติธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

_____. (2557) “ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวข้าราชการตุลาการและตะโต๊ะยุติธรรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

คณะกรรมการอัยการ. (2554) “ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2554” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

_____. (2556) “ ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2556” กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

_____. (2557) “ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยรถราชการและค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

จิราภรณ์ หวังพิทักษ์ (2551) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจภูร จังหวัดสุราษฎร์ธานี** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

จิรายุส จีนช้าง. (2548) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (2551) **ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (มกราคม 2553) “ความสุขในการทำงาน” **วารสารนักบริหาร.** หน้า 89-91.

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล**.วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธงชัย สันติวงษ์ และคณะ. (2527) **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิชย์

นพพร บุญแก้ว. (2537) **กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด.(2553) **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุญลือ ภิญโญสโมสร.(2554) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

“พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและตะโต๊ะยุติธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554” (31 มีนาคม 2554) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 128 (22ก) : หน้า 15-17

“พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2554” (31 มีนาคม 2554) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 128 (22ก) : หน้า 7-8

“พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2554” (4 พฤษภาคม 2554) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 128 (31ก) : หน้า 1-2

“พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2554” (31 มีนาคม 2554) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 128 (22ก) : หน้า 18-19

"พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552" (6 กันยายน 2552) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 126 (65ก) : หน้า 1-18

"พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547"(14 กุมภาพันธ์ 2547) **ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา.** 121 (18ก) : หน้า 1-14

วีรยุทธ โสภี. (2554) **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546) **เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ER 644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2554). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2552) "การบริหารจัดการ" **ระบบการให้รางวัล (Reward System).** [ออนไลน์] แหล่งที่มา : http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=4&bookID=1179&read=true&count=true (1 พฤษภาคม 2555)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554) "ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2554" กรุงเทพฯ : (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553) "ระเบียบ ก.ตร ว่าด้วยเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2553" กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา

เสนีย์ หงษ์โต. (2539) **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรประจำสถานีตำรวจนครบาล.**วิทยานิพนธ์ สคม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) นครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อชิรวิทย์ ทองจันดี. (2545) **วัฒนธรรมตำรวจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสอบสวน (สบ.1) สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อิทธิพล กริสว่าง. (2553) **ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตารวจนครบาล 6.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Adams,J.S. (January 1965) "Inequity in social exchange" **Advances in experimental social Psychology.** (2) page 267-299.

Alderfer,C.P. (1972) **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings.** New York: Free Press**.**

Basic-counseling-skills.com. (2012) "Self-Help, To My Mind, Has Gotten A Bad Rap**" Maslow's Hierarchy of Needs.** [Online] Available : http://www.basic-counseling-skills.com/self-help.html (1 May 2012)

Bloom, R. and Berry J.R. (1967) "Determinants of work attitudes among negroes" **Journal of Applied Psychology** (51) page 291-294.

Deci, E. L. (1975) **Intrinsic motivation.** New York : Plenum Press.

Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985) **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York : Plenum Press.

Feldman. Rosalind B.and Keidel, Gladys C. (1987) "Satisfactions and Dissatisfactions of Part-Time Faculty." **Nursing Outlook**.(35) page 16-19.

Ferster, C. B. and Skinner, B. F. (1957) **Schedules of reinforcement.** New York : Appleton Century Crofts Press.

Herzberg, Frederick. (1959) **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons Press.

Hoy W.K. and Miskel C.G. (2008) **Educational Administration Theory, Research, and Practice**_ 8th ed..Boston : McGraw Hill Higher Education Press.

Leavitt , H. J., Pondy, L.R. and Boje, D.M. (1988) **Readings in Managerial Psychology.** Chicago : The university of Chicago Press

Malinowsky, M.R. and Barry, J.R. (1965) "Determinants of Work Attitudes" **Journal of Applied Psychology**. (49) page 446-451.

Manning, R.C. (1977) **The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendent of Schools**. Charlottesville : University of Virginia Press.

Maslow, Abraham. (1997) **Motivation and personality**. 3rd ed. New York : Harper and Row Press

McClelland , D.C. (1988) **Human Motivation**. UK : Cambridge university Press

Miner, J.B. (2002) **Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses.** Oxford : Oxford University Press

Slocum, John W. and et al. (1972) “Analysis of Need Satisfaction and Job Performance among Professional and Paraprofessional Hospital Personnel” **Nursing Research** (21) page 339-341.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (2003) **Motivation and Work Behavior**. 7th ed. New York: McGraw-Hill Book Press.

ภาคผนวก

จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวฯ

วันที่ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้างานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล.....

ด้วยข้าพเจ้านายวุฒิชัย เต็งพงศธร อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวฯ กำลังทำวิจัยในหัวข้อ “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำนายการสร้างรวมตลอดถึงการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทำเก็บข้อมูลแก่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เพื่อประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วุฒิชัย เต็งพงศธร)
หัวหน้าโครงการวิจัย

จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวฯ

วันที่ มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล.....

ด้วยข้าพเจ้านายวุฒิชัย เต็งพงศธร อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวฯ กำลังทำวิจัยในหัวข้อ “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะและสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมตลอดถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำนายการสร้างรวมตลอดถึงการปั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทำเก็บข้อมูลแก่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เพื่อประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วุฒิชัย เต็งพงศธร)
หัวหน้าโครงการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

.....

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

วุฒิชัย เต็งพงศธร

หัวหน้าโครงการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี/เนติบัณฑิต ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 20,001 - 30,000 บาท

☐ 30,001 - 40,000 บาท ☐ 40,001 - 50,000 บาท

☐ 50,001 บาทขึ้นไป

5. อายุราชการ.....ปี

6. ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน.....ปี

7. ตำแหน่ง

☐ พนักงานสอบสวน (สบ1)

☐ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ (สบ2)

☐ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ (สบ3)

☐ พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ (สบ 4)

☐ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ (สบ5)

☐ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (สบ 6)

8. สถานภาพ

☐ โสด ☐ หม้าย / หย่า

☐ สมรสและอยู่ด้วยกัน ☐ สมรสแต่แยกกันอยู่

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ HUACHIEW CHALERMPRAKIET UNIVERSITY 華僑崇聖大學

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคำตอบดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ค่อนข้างเห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านเล็กน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่เพราะคิดว่ามีความมั่นคง					
2. ท่านมีความกังวลใจใดๆว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่ง ที่ทำอยู่					
3. ท่านมีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ท่านไม่ต้องการได้ทุกเวลา					
4.ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
6. การทำงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน					
8. เวลาพักผ่อนกับเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน					
9. ท่านมีความสุขกับการทำงาน					
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือการครองชีพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในสายกระบวนการยุติธรรม					
12. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การ					
13. การปรับค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
14. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
15. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ					
16. การจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความเป็นธรรม					
17. การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตาม กฎ ระเบียบที่ได้มีการกำหนดไว้					
18. ในหน่วยงานของท่านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล					
19. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกับที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่คนอื่น					
20. ระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย มีความเป็นธรรม					
21. อิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
22. ในองค์กรของท่านเมื่อเกิดความผิดพลาด มีขั้นตอนการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน					
23. การที่ท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
24. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวน และมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
25. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ฯลฯ					
26. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
27. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่ดี					
28. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกอึดอัดใจ					
29. ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน หรือการประชุมทางวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน					
30. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
31. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด					
32. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ					
33. ท่านมีอิสระในการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
34. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
35. เพื่อนร่วมงานกับท่านสามารถเข้ากันได้					
36. สังคมการทำงานของท่านมีการยกย่อง นับถือ ให้เกียรติและช่วยเหลือกัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
37. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและไม่เอื้ออาทรในการทำงานร่วมกัน					
38. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับท่าน ผู้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ					
39. ท่านสามารถพูดคุยหรือขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
40. ท่านรู้สึกศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา

เรื่อง

การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลัก

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน
- ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ประสบการณ์การทำงานในฐานะพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถาม

ประเด็นที่ 1 จากประสบการณ์การทำงานของท่านในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ท่านเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค์ใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2 ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน ท่านเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะมีมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานสอบสวนอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดสำรับสังคมไทย

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น (ถ้ามี)

ประวัติย่อผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - นามสกุล	นายวุฒิชัย เต็งพงศธร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2546
	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขากฎหมายอาญาและการบริหารกระบวนการยุติธรรมทางอาญา) คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549
สถานที่ติดต่อ	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โทรศัพท์ 02 - 312-6300 ต่อ 1689

ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวกรกช วนกรกุล
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2545
	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย Wollongkong ประเทศออสเตรเลีย พ.ศ. 2548
สถานที่ติดต่อ	คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โทรศัพท์ 02 470-8732