

คุณประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
: กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5



ร้อยตำรวจเอก ภาคภูมิ เดชะเรืองศิลป์

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2632-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

POLICE DISCRETION IN SCREENING CRIMINAL CASES
: A CASE STUDY OF INQUIRY OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5



Police Captain Parkpoom Decharuangsilp

สภามหาวิทยาลัยบูรพา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Sociology
Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

ISBN 974-14-2632-1

Copyright of Chulalongkorn University

ภาคภูมิ เดชะเรืองศิลป์ : ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5. (POLICE DISCRETION IN SCREENING CRIMINAL CASES : A CASE STUDY OF INQUIRY OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5) อ.ที่ปรึกษา : อ.ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์, 167 หน้า. ISBN 974-14-2632-1.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนด ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม รวมถึงศึกษาแนวโน้มในการรับคดีอาญาบางประเภทเข้าสู่กระบวนการสอบสวน ซึ่งใช้แนวคิดเรื่องการระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก และ แนวคิดเกี่ยวกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพจากประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้รับคืน จำนวน 202 ชุด เพื่อวิเคราะห์คำตอบโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบค่าไคสแควร์ ซึ่งการทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อดุลยพินิจนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม คือ อายุ ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ชั้นยศ ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์การ นโยบายของผู้บังคับบัญชา และความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสอบสวนในระดับสูง และมีผลต่อดุลยพินิจนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
- 3) กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด โดยมักใช้วิธีการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณีในคดีที่สามารถเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมได้ ก่อนที่จะรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี คดีประเภทนี้จึงมีแนวโน้มที่ค่อนข้างจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมน้อย

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาวิชา สังคมวิทยา
ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนิสิต... 5. 61. 8.

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4781129424 : MAJOR SOCIOLOGY

KEY WORD: DISCRETION / POLICE / INQUIRY / CRIMINAL JUSTICE / MEDIATION

PARKPOOM DECHARUANGSILP : POLICE DISCRETION IN SCREENING CRIMINAL CASES : A CASE STUDY OF INQUIRY OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 5 . THESIS ADVISOR : AMORN WANICHWIWATANA , D.Phil., 167 pp. ISBN 974-14-2632-1.

This research aims to study "Police Discretion" in screening criminal cases for criminal justice. A case study concentrates on discretion of inquiry officers of metropolitan police division 5. The research details factors that derived from police individuals and their work environment in correlation with their discretion in screening and selecting criminal cases for criminal justice.

This research consists of both quantitative and qualitative data from the whole group of study. The quantitative data was systematically collected and analyzed from 202 responded questionnaires. Data analysis was statistically obtained using percentage, mean and chi – Square tests with the statistically significant level at 0.05. The qualitative data was obtained by in – depth interviewing 9 inquiry officers. Results were found as follow :

- 1) Factors affecting discretion in screening criminal cases that derived from police individuals are age, experience in inquiry, rank and attitude towards law enforcement.
- 2) Factors that derived from work environment are problems associated with inquiry, organizational sub-culture, policy of superiors and risk of committing an unlawful deed. These factors highly influence the inquiry officer's work and thus affect the discretion in screening criminal cases.
- 3) Most inquiry officers have a less strict attitude towards law enforcement. They often mediate between the two opposing parties in criminal cases that can be legitimately diverted before proceeding. As a consequence, such criminal cases are rarely taken for criminal justice.

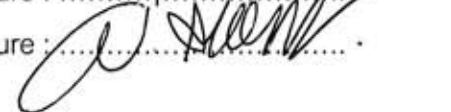
Department : Sociology and Anthropology

Field of Study : Sociology

Academic Year : 2006

Student's Signature :

Advisor's Signature :

Pol. Capt. 


กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถือเป็นความภาคภูมิใจประการหนึ่งในชีวิตของผู้เขียน เบื้องหลังความสำเร็จของงานชิ้นนี้เกิดจากแรงสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือจากบุคคลมากมาย อันดับแรก ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียน ซึ่งเป็นผู้จุดประกายความคิดทำหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้ คอยแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ส่งสอนแนวทางศึกษาวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนตรวจสอบรูปแบบของการทำวิทยานิพนธ์อย่างถูกต้อง และ อาจารย์ สุมนทิพย์ จิตสว่าง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องการเก็บข้อมูล การทำแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ จึงทำให้ผู้เขียนได้พัฒนาความสามารถทางกรวิจัยอย่างถูกต้อง ตลอดจนอาจารย์ในภาควิชาทุกท่านที่ให้คำแนะนำต่างๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ โดยเฉพาะบรรดาเพื่อนๆ และรุ่นน้องจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจของผู้เขียน ทั้ง 9 คน ที่ช่วยประสานงานแจกแบบสอบถามและตามเก็บข้อมูลจนมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์เป็นผลการวิจัยได้

ผู้เขียนขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เขียน ที่ช่วยเป็นกำลังใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เขียน ตลอดจนนิสิตจุฬาลงกรณ์รุ่นพี่ที่ช่วยแนะนำข้อสังเกตต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์จากประสบการณ์อันมีค่าของผู้แนะนำเอง

ท้ายสุดนี้ บุคคลสำคัญที่สุดสำหรับผู้เขียน นั่นคือ ครอบครัวของผู้เขียนเอง ซึ่งดูแลเอาใจใส่ในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงกลุ่มเพื่อนอันเป็นที่รักทุกคนซึ่งร่วมศึกษา ร่วมสนับสนุนการ ร่วมทำวิทยานิพนธ์ และ ร่วมสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจ ทำให้หวนกลับนึกถึงชีวิตในวัยเรียนอีกครั้ง และตลอดเวลาที่ใช้ชีวิตการศึกษาในรั้วคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็เป็นช่วงเวลาที่มีความสุขและน่าจดจำไปตลอดชีวิต ดังนั้น ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงถือเป็นความสำเร็จของทุกท่านเช่นกัน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างจริงใจ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทย	10
1 กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยในปัจจุบัน.....	10
2 การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก	14
3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน	19
4 การรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี.....	24
5 ปัญหาข้อขัดข้องในการสอบสวน	28
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ.....	32
1 ความหมายและความสำคัญ.....	32
2 สาเหตุและความจำเป็นที่ตำรวจต้องใช้ดุลยพินิจ.....	34
3 แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ.....	38
4 สถานการณ์ที่ใช้ดุลยพินิจของตำรวจ.....	42
5 แรงจูงใจในการทำงาน.....	46
6 นโยบายของผู้บังคับบัญชา.....	49
7 วัฒนธรรมองค์การ	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
กรอบความคิดในการวิจัย	67
สมมติฐานในการวิจัย	68
นิยามศัพท์	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย.....	73
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	74
การสร้างเครื่องมือการวิจัย	74
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	81
1 สถานภาพส่วนบุคคลและลักษณะของกลุ่มประชากรที่ศึกษา.....	81
2 ระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย	84
3 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน.....	88
4 ระดับความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม.....	96
5 การหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน (ปัจจัยภายใน).....	100
6 การหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน(ปัจจัยภายนอก).....	108
การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	116
1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	121
2 ความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย.....	124
3 ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน.....	126
4 ความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม.....	129
5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ให้สัมภาษณ์.....	132

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	135
สรุปผลการวิจัย.....	136
อภิปรายผลการวิจัย	140
ข้อเสนอแนะ	147
รายการอ้างอิง	151
ภาคผนวก	157
แผนที่แสดงเขตอำนาจสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 5.....	158
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	159
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	167

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงสถิติจำนวนคดีอาญาที่พนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการ.....6 ตำรวจนครบาล 5 นำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ตลอดปี พ.ศ.2548	
2	แสดงสถานการณ์ที่ตำรวจต้องให้ดุลยพินิจ 4 ประเภท.....43	
3	แสดงจำนวนพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5.....72	
4	แสดงค่าร้อยละของ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน.....81	
5	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในเรื่อง ทศนะต่อ.....85 การบังคับใช้กฎหมาย	
6	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม.....88 ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน	
7	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม.....89 ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร	
8	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม.....91 ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา	
9	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม.....93 ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม	
10	แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม.....95 ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย	
11	แสดงค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นในการนำคดี.....96 อาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการ.....100 การยุติธรรม	
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานสอบสวน กับ การนำ.....102 คดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการ.....103 การยุติธรรม	
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่.....105 กระบวนการยุติธรรม	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	107
17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	108
18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมย่อยในองค์กร กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	109
19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายของผู้บังคับบัญชา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	111
20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	112
21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	113
22 แสดงผลสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้	114
23 แสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์	122

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg..... | 48 |
| 2 | แสดงสายการบังคับบัญชาของงานสอบสวนในสถานีตำรวจ..... | 54 |
| 3 | แสดงการแบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การ..... | 57 |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทยประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ มีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและคงไว้ซึ่งการประสานความร่วมมือกันในการดำเนินคดีอาญาเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายตามกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก (Main Stream Criminal Justice) นั่นก็คือการนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย การได้มาซึ่งความมุ่งหมายดังกล่าวอาจฟังดูง่ายแต่ปฏิบัติยากเนื่องจากต้องมีกระบวนการพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องสงสัยเสียก่อนโดยมีโจทย์คือ จะทำอย่างไรเพื่อให้การมาซึ่งความจริง ดังนั้น นอกจากจะมีกฎหมายที่กล่าวถึงว่ากระทำใดเป็นความผิดแล้ว กฎหมายก็ยังบัญญัติเกี่ยวกับวิธีการที่จะพิสูจน์ความผิดด้วยโดยนักนิติบัญญัติเชื่อว่าจะจะเป็นวิธีการค้นหาความจริงได้ดีที่สุด นั่นก็คือกระบวนการดำเนินคดีอาญาของแต่ละหน่วยงาน และเนื่องจากกระบวนการดำเนินคดีอาญาในประเทศไทยมีวิธีการในระบบการกล่าวหา โดยมีฝ่ายกล่าวหา ฝ่ายถูกกล่าวหา และมีฝ่ายที่ทำหน้าที่เป็นกลางตัดสินคดี คอยควบคุมดูแลทั้งสองฝ่ายให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะการดำเนินคดีในระบบกล่าวหานี้จะมีการแยกขั้นตอนออกเป็นสองส่วน คือ ฝ่ายที่ทำหน้าที่สอบสวนฟ้องร้อง และฝ่ายที่ทำหน้าที่พิจารณาคดี ในทางปฏิบัติผู้ที่มีอำนาจในการสอบสวนฟ้องร้องแยกเป็นสองส่วน คือการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานของฝ่ายกล่าวหา เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และการฟ้องร้องคดีต่อศาลซึ่งเป็นได้ทั้งประชาชนผู้เสียหาย และ/หรือ พนักงานอัยการ ส่วนผู้ที่มีอำนาจพิจารณาคดีก็คือผู้พิพากษา

เมื่อกล่าวเฉพาะถึงการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานของฝ่ายกล่าวหา อาจกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้เปิดช่องให้ประชาชนมีสิทธิดำเนินการเองเหมือนการฟ้องร้องคดีต่อศาล เพราะขั้นตอนการสอบสวนมีรูปแบบการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน กฎหมายจึงต้องให้อำนาจในการละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ ดังนั้น จึงต้องดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งก็คือ พนักงานสอบสวน ในปัจจุบัน มีหน่วยงานรัฐหลายหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่สอบสวนคดีอาญา ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) , กรมสอบสวนคดีพิเศษ , กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ทั้งนี้ เนื่องจากภาครัฐเห็นถึงความสำคัญของขั้นตอนการสอบสวนว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการยุติธรรมในระบบกล่าวหา และ เป็นขั้นตอนที่

เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องเข้าไปทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในเบื้องต้น นอกจากการสอบสวนเป็นขั้นตอนของการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อค้นหาความจริง และพิสูจน์ข้อกล่าวหาก่อนที่จะมีการนำเสนอคดีแก่พนักงานอัยการพิจารณาและยื่นฟ้องต่อศาลแล้ว ยังมี ความสำคัญอยู่ 2 นัย คือความสำคัญในเชิงกฎหมาย และความสำคัญในเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ความสำคัญในเชิงกฎหมาย หมายความว่ามีความจำเป็นที่ต้องมีขั้นตอนของการสอบสวนตามกฎหมาย ยกตัวอย่างในบทบัญญัติแห่งประมวลวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120 “ห้ามมิให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีใดต่อศาล โดยมีได้มีการสอบสวนในความผิดนั้นก่อน” หมายความว่า ก่อนที่พนักงานอัยการจะนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาล ต้องมีการสอบสวนในคดีนั้นก่อน และ ยังอาจกล่าวได้ว่างานของพนักงานอัยการเกิดจากการทำงานของพนักงานสอบสวน ถ้าไม่มีการสอบสวนก็ไม่มีฟ้องคดีโดยพนักงานอัยการ การสอบสวนจึงมีความสำคัญสำหรับการดำเนินคดีอาญาในกระบวนการยุติธรรมในลำดับถัดไปเป็นอย่างยิ่ง ส่วนความสำคัญในเชิงปฏิบัติ หมายความว่า การปฏิบัติกรสอบสวนสามารถเป็นคุณและโทษแก่ผู้เสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาและผู้ที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องได้ด้วย เนื่องจากการรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและความรู้สึกนึกคิดของประชาชนต่อรัฐ รวมถึงกระทบต่อผลประโยชน์ของประชาชนผู้เกี่ยวข้องและผลประโยชน์ของรัฐเป็นอย่างมาก

แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะมีหลายหน่วยงานราชการที่มีอำนาจสอบสวนตามกฎหมาย แต่สังคม สื่อ และประชาชนก็ยังคงให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีตำรวจในท้องที่ต่างๆ เนื่องจากสถานีตำรวจมีตั้งอยู่ในทุกพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศ จึงเข้าถึงประชาชนโดยง่ายและมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด อีกทั้งไม่มีข้อจำกัดในเรื่องประเภทของคดีที่จะสอบสวน และไม่ว่าจะเป็นคดีลหุโทษหรือคดีอุกฉกรรจ์ หากเป็นคดีที่มีโทษทางอาญาแล้ว พนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจสอบสวนได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ในบทบาทของความที่เป็นทั้งตำรวจและพนักงานสอบสวนในตัวตนๆ เดียวกันทำให้เสมือนมีหมวกสองใบ ใบแรกคือความเป็นตำรวจซึ่งมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและให้บริการประชาชนเป็นหลัก คือ เน้นการให้บริการแก่ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ และมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมโดยจะหาอย่างไรให้สังคมโดยรวมสงบสุข ทั้งนี้ อาจใช้ทั้งวิธีการทางกฎหมาย บ้าง หรือละเลยการดำเนินการตามกฎหมายบ้าง เช่น การไกล่เกลี่ยให้ผู้กระทำผิดคดีใช้ทรัพย์สินผู้เสียหายจนเป็นที่พอใจแทนที่จะจับกุมดำเนินคดี หรือการต่อรองข้อหาเพื่อให้ผู้กระทำผิดยอมรับผิดชอบง่ายขึ้น เป็นต้น ส่วนหมวกใบที่สองคือ ความเป็นพนักงานสอบสวนที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้พนักงานสอบสวนต้องรับคำร้องทุกข์และนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทุกเรื่องโดยไม่ต้องคำนึงถึงอัตราโทษแห่งคดี อายุของผู้ถูกกล่าวหา หรือ ลักษณะแห่งคดี

แล้วเสนอสำนวนคดีให้เป็นหน้าที่ของอัยการ ศาล ใช้ดุลยพินิจพิจารณาพิพากษาลงโทษหรือยกฟ้องต่อไป ซึ่งการดำเนินคดีทุกเรื่องโดยไม่คำนึงถึงสภาพปัจจัยอื่นประกอบ อาจเสียทั้งเงินและเวลาโดยไม่จำเป็น บางครั้งก็ทำให้ผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจที่ต้องทำหน้าที่พนักงานสอบสวนเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ตนเองได้ว่าเมื่อใดควรใช้หลักนิติศาสตร์ หรือหลักรัฐศาสตร์มาจัดการกับคดีที่เกิดขึ้น ประกอบกับงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการพินิจพิจารณาหรือรวบรวมพยานหลักฐาน เป็นงานที่ต้องใช้ไหวพริบและเชิงไหวชิ่งพริบกับผู้ที่มาติดต่อด้วย อีกทั้งมีปริมาณงานมาก เพราะกฎหมายกำหนดให้รับคำร้องทุกข์ทุกคดีที่มีการร้องทุกข์ตามระเบียบและไม่มีการจำกัดประเภทคดี ซึ่งหากจะกล่าวถึงพนักงานสอบสวนที่ดี คือพนักงานสอบสวนที่รับดำเนินคดีที่มาจากแจ้งทั้งหมด หรือพนักงานสอบสวนที่ดีต้องหาพยานหลักฐานเพื่อสั่งฟ้องทุกคดี เห็นว่าคงจะเป็นคำกล่าวไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากแต่ละคดีมีความสำคัญและความจำเป็นไม่เหมือนกัน บางคดีมีความจำเป็นต้องจับที่ศาลก็ควรรับดำเนินคดี แต่บางคดีผู้แจ้งอาจเพียงต้องการเพื่อบทบาทของตำรวจเพื่อช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ไม่ต้องการให้เรื่องพิพาทยืดเยื้อและปรารถนาให้เกิดความยุติธรรมบนโรงพัก และการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมบนโรงพักได้จะเป็นการเบี่ยงเบนคดีไม่ให้เข้าสู่ระบบ คดีก็จะไม่ล้นศาล ดังนั้นจึงน่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องนักหากพนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่โดยไร้ซึ่งดุลยพินิจและไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมในการดำเนินคดี ด้วยเหตุนี้ พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติงานเหมือนหุ่นยนต์หรือพนักงานพิมพ์ดีดที่ไม่ใช้มันสมองหรือใส่จิตวิญญาณแห่งความยุติธรรมเข้าไปในสำนวนคดีความ หรือ ดำเนินคดีตามกระแสน้ำวันอย่างเดียวย่อมจะไม่ได้ ประชาชนจะลำบากดังที่มีคำกล่าวของนักกฎหมายชาวอเมริกัน (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์ , 2521) ว่า

“ ถ้าตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดที่สุดแล้ว กฎหมายอาญาจะเป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ทว่าสังคมนั้นจะอยู่ในสภาพที่แทบจะทนทานมิได้ทีเดียว ”

ข้อความข้างต้นสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงประการสำคัญว่า การบังคับใช้กฎหมายอาญาไม่ว่าของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมฝ่ายใดก็ควรจะต้องให้มีการใช้ดุลยพินิจอยู่บ้าง แม้ว่ากฎหมายจะให้อำนาจพนักงานสอบสวนมีดุลยพินิจอยู่บ้าง ไม่กว้างขวางเหมือนพนักงานอัยการหรือศาลก็ตาม แต่ในฐานะที่เป็นผู้ผดุงความยุติธรรมในเบื้องต้นก็สมควรใช้ดุลยพินิจเท่าที่กฎหมายให้อำนาจในการดำเนินคดีอาญาด้วยเช่นกัน

ในปัจจุบันการสอบสวนคดีอาญาต่างๆ ของตำรวจมักจะได้รับ การวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องว่าไม่มีความเป็นธรรมและเลือกปฏิบัติอยู่เสมอ บางคดี

พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่ก็ยังถูกประชาชน สื่อ กล่าวหาว่า ตำรวจทำเกินกว่าเหตุ ดังเช่น “คดีเจ้เลี้ยง” กับ “คดีพริกป่น” ได้กลายเป็นเรื่องที่ถูกถกกันอย่าง กว้างขวางในสังคมไทยในขณะนั้นว่าทำไมตำรวจไม่ใช้วิธีไกล่เกลี่ยแล้วยุติคดีไป จนกระทั่ง นายสุ วัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เข้ามาช่วยดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อเป็นตัวช่วยอง การสมานฉันท์ให้แก่สังคม (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548) หลายคดีทำให้เกิดภาพพจน์เสียหาย ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นกรณีพนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามกฎหมายโดย เคร่งครัดหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพราะการสอบสวนต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย การ ทำงานสลับซับซ้อน ยุ่งยาก ใช้ระยะเวลาทำสำนวนแต่ละคดีค่อนข้างนานอีกทั้งมีกรอบเวลาให้ ทำการสอบสวนด้วย ขณะเดียวกันต้องอิงหลักกฎหมายและปฏิบัติภายใต้กรอบระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่บัญญัติออกมาใช้บังคับใหม่อยู่ทุกวัน ประกอบกับไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจพนักงาน สอบสวนสามารถเบี่ยงเบนคดีออกไปจากกระบวนการยุติธรรมได้ ดังนั้น หากว่าไปตามกฎหมาย แล้ว พนักงานสอบสวนต้องนำคดีที่รับแจ้งเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทุกคดี ทำให้โอกาสทำงาน พลาดจึงมีสูงอีกทั้งเสี่ยงต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากประสบการณ์ทำงานโดยตรงของผู้ศึกษาวิจัย ประกอบกับได้รับรู้ข่าวสารจาก สื่อต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานสอบสวน ทำให้ทราบว่าปัญหาข้อวิพากษ์วิจารณ์การ ทำงานของพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ คือ “ไม่รับแจ้งความ” และ “ไม่มีความเป็นธรรม (ลำเอียง)” ต้นตอของเหตุดังกล่าวนอกจากจะเกิดจากตัวพนักงานสอบสวนเอง ทั้งในเรื่องนิสัย ส่วนตัว ความรู้ความสามารถในการสอบสวนแล้ว สาเหตุประการหนึ่ง คือ เรื่องการใช้ดุลยพินิจ ของพนักงานสอบสวนก็นับว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญในลำดับแรกๆ เนื่องจากหากจะดำเนินคดีตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัดทุกกรณีนั้นเป็นเรื่องไม่ยากและไม่ต้องใช้ความคิดวิจารณ์ญาณอะไร มากมาย เพียงเมื่อผู้เสียหายร้องทุกข์กล่าวโทษ พนักงานสอบสวนก็รับคำร้องทุกข์แล้ว ดำเนินคดีทุกเรื่อง และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นก็มีความเห็นควรสั่งฟ้องไว้ก่อนแล้วส่งสำนวนการ สอบสวนให้พนักงานอัยการดำเนินการต่อไป การกระทำเช่นนั้นเหมือนเป็นการโยนภาระและ ปัญหาให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมลำดับถัดไป อีกทั้งเป็นการผลักใส่ปัญหาของคู่กรณีทั้ง สองฝ่ายให้ไปสู้กันในชั้นศาล ปัญหาข้อพิพาทไม่ได้รับการแก้ไข การนำคดีขึ้นสู่ศาลก็เป็นเพียงการ เปลี่ยนสถานที่ได้แย้งกันเท่านั้น เป็นการเสียทั้งเงินและเวลาโดยใช่เหตุทั้งที่บางคดีน่าจะจบบน โรงพักได้ ทั้งนี้ เพราะด้วยตัวพนักงานสอบสวนไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับคดี และเกรงว่าหากเข้าไปก้าว กายและใช้ดุลยพินิจของตนเองในคดีแล้ว จะถูกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องเรียนว่าไม่เป็นธรรมหรือเลือก ปฏิบัติได้ จึงโยนภาระการตัดสินใจให้พนักงานอัยการและศาล ปัญหาที่ตามมาคือ คดีชั้นศาล คนล้นคุก ดังนั้น ในฐานะที่พนักงานสอบสวนเป็นเจ้าหน้าที่รัฐคนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเปรียบดังต้นธารแห่งความยุติธรรม พึงอย่าใช้กฎหมายอย่างกระด้างเกินไปและควรแสดงให้เห็น

คู่มือเห็นว่า การเข้าถึงความยุติธรรมนั้นไม่ยากและไม่ใช่ว่าสิ่งที่เกิดในศาลแห่งเดียวเท่านั้น พนักงานสอบสวนควรมีหลักเกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ไม่ใช่ มากไปหรือน้อยเกินไป หากใช้อย่างถูกต้องและมีหลักที่ดีแล้ว ก็เชื่อได้ว่า จะเกิดความยุติธรรมขึ้น และจบลงด้วยความพอใจของคู่มือทั้งสองฝ่ายโดยปราศจากข้อร้องเรียนต่างๆ อันเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน

แต่อย่างไรก็ดี อาจมีผู้โต้แย้งว่า หากพนักงานสอบสวนมีอำนาจใช้ดุลยพินิจในการ ดำเนินคดีอาญาได้ จะเป็นการทำให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจมากขึ้น และการดำเนินคดีอาญา โดยใช้อดุลยพินิจอาจก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคตามกฎหมายได้ ทั้งนี้ ก็น่าคิดว่า การที่จะให้มีความเสมอภาคตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมด้านอื่นเลยอาจเป็น สิ่งที่น่าสงสัยและไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันที่มีแนวโน้มจะใช้วิธีการระงับข้อ พิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก (Main Stream Criminal Justice) เพิ่มมากขึ้น และเป็น การสมควรอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความเป็นจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดย ระวังมิควรระวังไม่ให้เสียความยุติธรรมด้วย

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนิสิตปริญญาโททางด้านสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นข้าราชการตำรวจผู้เคยดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาก่อน ได้มีความคิดในช่วงที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาลแห่งหนึ่ง ว่า การ ดำเนินคดีตามกฎหมายโดยเคร่งครัดเพียงอย่างเดียว ไม่น่าจะอำนวยความยุติธรรมแก่คู่มือได้ ทุกฝ่าย พนักงานสอบสวนน่าจะใช้ศิลปะในการทำงานมากกว่านี้ บางคดีควรถูกกลั่นกรองในชั้น สอบสวนเพื่อให้คดียุติบนสถานีตำรวจ ไม่ควรดำเนินคดียึดเยื้อจนถึงศาล ซึ่งนอกจากจะไม่เกิด ประโยชน์ต่อสังคมแล้ว ยังทำให้คู่มือเสียทั้งเงินทั้งเวลาและตัวพนักงานสอบสวนเองก็ต้อง ทรากตรำเสียเวลาดำเนินคดีที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน แทนที่ใช้เวลาไปทำสำนวนคดีอื่นที่ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า แต่จะทำอย่างไรจึงจะจัดการระงับข้อพิพาทใน เรื่องเล็กๆ น้อยๆ อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดเรื่องร้องเรียนขึ้นภายหลังได้ ในที่สุดผู้วิจัย ได้ตระหนักว่าการตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการเลือกคดีเข้าสู่กระบวนการ ยุติธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและอาจใช้แก้ปัญหาเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง

เหตุที่ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ กองบังคับการตำรวจ นครบาล 5 นั้น เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นย่านธุรกิจ การค้า ที่สำคัญพื้นที่หนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรหลากหลายอาชีพจากพื้นที่ต่างๆ ของประเทศ เข้ามารวมกันอยู่อาศัยอย่าง หนาแน่น ปัญหาอาชญากรรมและข้อพิพาทต่างๆ จึงเกิดขึ้นมากมาย ดังแผนภูมิตารางแสดง

สถิติจำนวนคดีอาญาในพื้นที่ของสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ตลอดปี พ.ศ.2548

ตารางที่ 1 สถิติจำนวนคดีอาญาที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 นำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ตลอดปี พ.ศ.2548

สถานีตำรวจนครบาลในสังกัด	จำนวนคดีอาญา	ปริมาณคดีเฉลี่ยต่อวัน
1. สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี	4,810	13
2. สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร	2,407	7
3. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ	2,101	6
4. สถานีตำรวจนครบาลบางนา	2,229	6
5. สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ	1,889	5
6. สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง	2,208	6
7. สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	1,825	5
8. สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ	3,041	8
9. สถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง	1,394	4
รวม	21,904	60

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

แต่ละวันข้อพิพาทกันถูกนำขึ้นสู่สถานีตำรวจเป็นปริมาณมาก พนักงานสอบสวนมีปริมาณไม่เพียงพอต่อปริมาณคดีที่เข้ามาในแต่ละวัน หากพนักงานสอบสวนรับดำเนินคดีทุกเรื่อง ปัญหาจะตกอยู่ที่พนักงานสอบสวนเอง แต่หากพนักงานสอบสวนจะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทนอกศาลตามกระแสกระบวนการยุติธรรมสมัยใหม่ ก็มีปัญหาในเรื่องไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจเปิดช่องให้กระทำได้ ในทางปฏิบัติแล้วพนักงานสอบสวนจึงต้องแอบดำเนินการเอง ดังนั้นการที่พนักงานสอบสวนจะอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีให้ได้รับความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในบางเรื่อง และนำวิธีการไกล่เกลี่ยสมานฉันท์มาปรับใช้ในบางเรื่อง โดยการใช้ดุลยพินิจนั้นต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือเรียนตามมาภายหลังด้วย การศึกษาวิจัยนี้จึงต้องการหาแนวทางในการใช้ดุลยพินิจดังกล่าวของพนักงานสอบสวนอย่างเหมาะสม ตลอดจนเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบทัศนคติของพนักงานสอบสวนต่อการอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีอันเป็นการเตรียมรองรับการใช้ ร่าง

พระราชบัญญัติไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวน พ.ศ. ... ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548) ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรม และยุติความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม เกิดประโยชน์สุขร่วมกันระหว่างคู่กรณี ตัวพนักงานสอบสวน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรมไทยในลำดับถัดไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรที่กำหนด อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ชั้นยศ ระดับการศึกษา ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์กร นโยบายของผู้บังคับบัญชา ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย จะมีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมหรือไม่
2. เพื่อศึกษาแนวโน้มและระดับการใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ในการรับคดีอาญาเข้าสู่ขั้นตอนของกระบวนการสอบสวน
3. เพื่อศึกษาระดับของอิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนสอบสวนของกระบวนการยุติธรรม

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาล ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ต่อการนำคดีอาญาที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจสอบสวนของตน เพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก โดย

1. มุ่งเน้นเฉพาะการศึกษาดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนต่อการรับคดีอาญาที่สามารถเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักได้
2. ดำเนินการศึกษาวិเคราะห์ผล และเก็บข้อมูลภายใต้ขอบเขตของตัวแปรที่กำหนดเท่านั้น โดยใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานสอบสวนที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ในช่วงปี พ.ศ.2549

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการนำคดีอาญาที่ได้รับแจ้งในชั้นตอนรับคำร้องทุกข์ เข้าสู่ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมปกติ
2. เพื่อให้ทราบแนวโน้มและระดับการใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ต่อการรับดำเนินคดีอาญาบางประเภทเข้าสู่ขั้นตอนการสอบสวน
3. เพื่อให้ทราบระดับของอิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
4. นำไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการรับคดีอาญาบางประเภทที่กระแสดังคมอยากให้มีการเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมปกติ สืบเนื่องจากคดีอาญาประเภทดังกล่าวเมื่อพนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความเพื่อดำเนินคดี มักถูกกระแสดังคมมองว่าทำเกินกว่าเหตุ แต่หากไม่รับดำเนินคดีดังกล่าวก็ผิดฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ” ได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบในการศึกษาวิจัย เป็นการสนับสนุนและสร้างความชัดเจนในกรอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทย

1. กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยในปัจจุบัน
2. การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก
3. อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
4. การรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี
5. ปัญหาข้อขัดข้องในการสอบสวน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1. ความหมายและความสำคัญ
2. สาเหตุและความจำเป็นที่ตำรวจต้องใช้ดุลยพินิจ
3. แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ
4. สถานการณ์ที่ใช้ดุลยพินิจของตำรวจ
5. แรงจูงใจในการทำงาน
6. นโยบายของผู้บังคับบัญชา
7. วัฒนธรรมองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

นิยามศัพท์

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมไทย

1. กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยในปัจจุบัน

ก. โครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 1 : การสอบสวนคดีอาญา

วิธีพิจารณาความอาญาของไทยโดยทั่วไปเป็นระบบกล่าวหา (Accusatorial System) ซึ่งใช้ในกระบวนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนคดีบางประเภทหรือคดีพิเศษอื่นๆ ซึ่งอาจอยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครอง หรือศาลรัฐธรรมนูญ จะใช้การไต่สวน (Inquisitorial System) องค์การที่มีอำนาจสอบสวนแยกดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้เฉพาะองค์การนั้นๆ กระบวนการยุติธรรมไทยโดยทั่วไปจะดำเนินการตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2477 ซึ่งปัจจุบันอยู่ในอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีอาญาตกอยู่กับฝ่ายตำรวจเป็นหลัก โดยข้าราชการตำรวจที่มีอำนาจสอบสวนจะเรียกว่า พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท ซึ่งอนาคตอันใกล้นี้กฎหมายได้เปิดช่องให้ยศเลื่อนไหลจนถึง พลตำรวจตรี แต่ทว่าขั้นตอนของการสอบสวนในชั้นตำรวจ นอกจากจะหมายถึงการสอบสวนทั่วไปตามที่กฎหมายบัญญัติแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงการสืบสวน จับกุม ด้วย ซึ่งข้าราชการตำรวจอื่นๆ ที่มีใช้พนักงานสอบสวนสามารถดำเนินการเองได้ เมื่อพนักงานสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานจนเชื่อว่าสามารถพิสูจน์ความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหาได้แล้ว ก็จะมีความเห็นทางคดีแล้วส่งสำนวนการสอบสวนไปยังพนักงานอัยการ ซึ่งเป็นข้าราชการต่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมลำดับถัดไป พนักงานอัยการเองก็มีอำนาจสอบสวนเช่นกัน แต่วิธีปฏิบัติอาจทำได้ทั้งเรียกพยานมาสอบสวนเพิ่มเติมเอง หรือส่งประเด็นให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติม เมื่อพนักงานอัยการรวบรวมพยานหลักฐานจนเป็นที่พอใจแล้วจะส่งฟ้องหรือส่งไม่ฟ้องคดีนั้นๆต่อไป ซึ่งถือว่าจบขั้นตอนของการสอบสวนแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 : การฟ้องคดีอาญา

ประเทศไทยใช้หลักผสมในเรื่องการฟ้องคดีอาญา โดยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 28 ให้ทั้งพนักงานอัยการและผู้เสียหายมีอำนาจเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญา กล่าวคือให้พนักงานอัยการเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาในนามของรัฐ เนื่องจากถือว่ารัฐมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่สังคม ขณะเดียวกันประเทศไทยก็สนับสนุนให้ราษฎรในฐานะเอกชนเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาได้ด้วย (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และคณะ , 2531) อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาได้พิพากษาวางกรอบกรณีราษฎรฟ้องคดีไว้หลายประการ เช่น

ต้องเป็นผู้เสียหายโดยตรงทางนิติบัญญัติ เป็นต้น นอกจากนี้ กฎหมายยังเปิดช่องให้พนักงานอัยการ และราษฎรต่างเข้าเป็นโจทก์ร่วมในคดีใดคดีหนึ่งด้วยกันก็ได้ เพื่อเพิ่มความรัดกุมในกระบวนการพิจารณาของศาลและป้องกันมิให้มีการดำเนินคดีอาญาในทางเสียหายแก่รัฐ

ขั้นตอนที่ 3 : การพิจารณาพิพากษาคดีของศาล

การพิจารณาพิพากษาของศาลไทยในคดีอาญา โน้มเอียงไปในระบบกล่าวหา กล่าวคือ มีลักษณะเป็นการต่อสู้คดีกันระหว่างโจทก์กับจำเลย โจทก์มีหน้าที่นำพยานหลักฐานมาสู้เพื่อพิสูจน์ความผิดของจำเลยเพื่อให้ศาลเชื่อโดยปราศจากข้อสงสัยว่าจำเลยได้กระทำความผิดจริง ส่วนจำเลยก็มีสิทธิต่อสู้ว่าตนมิได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาที่โจทก์ฟ้อง และมีสิทธินำสืบพยานหลักฐานหักล้างน้ำหนักพยานหลักฐานฝ่ายโจทก์ด้วย สำหรับศาลจะวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัด รับฟังพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายแล้วพิจารณาพิพากษาไปตามรูปคดีขึ้นกับน้ำหนักความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐานที่นำสืบ การพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบกล่าวหาที่ทำให้ศาลต้องวางตัวเป็นกลาง มีผลต่อเนื่องต่อการบริหารงานหรือการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 4 : การบังคับการให้เป็นไปตามคำพิพากษา

คำพิพากษาในคดีต่างๆ มีทั้งกรณีที่เป็นการลงโทษทางอาญา ได้แก่ ปรับ ริบทรัพย์สิน กักขัง จำคุก ประหาร และกรณีที่มีโทษเป็นการลงโทษทางอาญา แต่มีผลทางจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล ได้แก่ การคุมประพฤติ , วิธีการเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้หลักๆ คือ กรมราชทัณฑ์ และ กรมคุมประพฤติ แล้วแต่กรณี โดยหน่วยงานข้างต้นนั้นนอกจากจะบังคับแก่ผู้ต้องโทษให้เป็นไปตามคำพิพากษาแล้ว ยังต้องสร้างกิจกรรมให้ผู้ต้องโทษปฏิบัติควบคู่กันไประหว่างรับโทษ เพื่อแก้ไขปรับปรุงความประพฤติของผู้ต้องโทษให้กลับตัวเป็นคนดี แล้วคืนสู่สังคมหลังพ้นโทษ ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย

ขั้นตอนที่ 5 : หนายความกับการดำเนินคดีอาญา

ขั้นตอนของหนายความ เป็นขั้นตอนที่สามารถเข้าไปแทรกขั้นตอนการดำเนินคดีอาญาข้างต้นก่อนที่จะมีคำพิพากษาถึงที่สุดได้ทุกขั้นตอน เนื่องจากการดำเนินคดีอาญาในประเทศไทยโน้มเอียงไปในระบบกล่าวหา มีการต่อสู้คดีกันระหว่างโจทก์และจำเลยตั้งแต่ชั้นสอบสวน ชั้นฟ้องคดีอาญา ชั้นพิพากษาของศาลในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา

ฝ่ายจำเลยมีเพียงทนายความเท่านั้นที่จะคอยช่วยเหลือให้จำเลยได้ใช้สิทธิต่อสู้คดีได้อย่างถูกต้อง และได้รับความเป็นธรรมตามบทบัญญัติของกฎหมาย

ข. สภาพปัญหาของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยในปัจจุบันถูกกำหนดไว้โดยระบบกฎหมายที่ได้รับการวางรากฐานแนวความคิดมาจากชาติตะวันตก โดยรัฐในฐานะเป็นผู้ปกครองดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน เป็นผู้ออกบทบัญญัติกฎหมายและสร้างรูปแบบกระบวนการยุติธรรมขึ้นมาเป็นรูปแบบเดียว ใช้บังคับเหมือนกันทั่วประเทศ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก (Mainstream Criminal Justice) หรือ กระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่เป็นทางการ (Formal Judicial Settlement) หรือ กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในรูปแบบเดิม (Courtbased System of Justice) การที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยมีรูปแบบเดียวแต่ใช้กับทุกชุมชน ทุกเรื่อง ทุกสภาพแวดล้อม ตลอดจนเมื่อบริบทในสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ทำให้พบข้อบกพร่องและเป็นจุดอ่อนของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก (Barton , 2000 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548) ดังนี้คือ

(1) ประการแรก - หน่วยงานต่างๆ ของกระบวนการยุติธรรมมิได้สนองความต้องการของทั้งผู้เสียหายและผู้กระทำผิดได้อย่างเป็นที่เข้าใจและสอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้น แต่ชุมชน ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ญาติพี่น้องต่างหากที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่ายได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

(2) ประการที่สอง - หน่วยงานต่างๆ ของกระบวนการยุติธรรมได้แต่ปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ทำให้ล้มเหลวในการอำนวยความยุติธรรมที่แท้จริงให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม ผลก็คือ การระงับข้อพิพาทหรือการลงโทษมิได้ช่วยให้ผู้เสียหายหรือผู้สูญเสียมีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย

(3) ประการที่สาม - การตัดสินใดๆ ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมิได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่แท้จริง เนื่องจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องมิได้มีส่วนร่วมในการตัดสินนั้นๆ

(4) ประการที่สี่ - กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักมิได้ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่มีข้อพิพาทกันนั้นมารวมกันหาทางออก ดังนั้นความรู้สึกโกรธ เกลียด และกลัวจะยังคงมีต่อไป

(5) ประการที่ห้า - ทั้ๆ ที่เหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหายเป็นฝ่ายแรกที่กระบวนการยุติธรรมควรให้ความสำคัญ แต่กลับเป็นผู้กระทำผิดที่เป็นฝ่ายสำคัญ ดังนั้นในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักจึงให้ความสำคัญกับเหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหายน้อยเกินไป

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2544) ให้ทัศนะว่าปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย มีสาเหตุสำคัญมาจากกรอบความคิดหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ที่ผิดพลาดหรือล้าสมัยในการบริหารงานยุติธรรม ได้แก่

- (1) มีทัศนคติเชิงอำนาจมากกว่าทัศนคติในการให้บริการความยุติธรรม
- (2) เป้าหมายของกระบวนการยุติธรรม คือ ความสำเร็จของหน่วยงานมากกว่าจะมุ่งผลสำเร็จของกระบวนการยุติธรรมโดยรวม (Integrative Approach)
- (3) เน้นการปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าเน้นการป้องกันอาชญากรรม
- (4) ดึงคดีเข้าสู่ระบบยุติธรรมและระบบศาล แทนที่จะสร้างทางเลือกใหม่ในการยุติปัญหาโดยไม่นำเรื่องเข้าสู่ระบบยุติธรรมหรือระบบศาลโดยไม่จำเป็น (Alternative Dispute Resolutions / Diversion / Screening)
- (5) เน้นการลงโทษมากกว่าเน้นการแก้ไขฟื้นฟู (Treatment / Rehabilitation)
- (6) อำนาจความยุติธรรมบนพื้นฐานของการแก้แค้นทดแทนผู้ละเมิดกฎหมาย (Retributive Justice) แทนที่จะอำนวยความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice)
- (7) ไม่เน้นระบบในการควบคุมคน แต่เน้นที่คนดีมีคุณธรรม โดยไม่มีการสร้างระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ควบคู่กับการสร้างคุณธรรม
- (8) มีมุมมองด้านความเสมอภาคชายหญิง และการคุ้มครองสิทธิผู้ด้อยโอกาสน้อย
- (9) เป็นระบบปิดที่ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเท่าที่ควร
- (10) คำนึงถึงหลักปฏิบัติภายในประเทศและอำนาจอธิปไตยเป็นสำคัญมากกว่าจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากลและความร่วมมือกันระหว่างประเทศ

สรุปได้ว่า สภาพของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามแนวกระแสหลักที่อารยประเทศต่างยึดถือปฏิบัติตามตัวบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ให้อำนาจเฉพาะรัฐเป็นผู้อำนวยความยุติธรรมทางอาญาแก่ประชาชน แม้ว่าหลักการดังกล่าวจะมีความเหมาะสม สามารถใช้อำนาจความยุติธรรม และปกครองประชาชนให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคมได้ในห้วงเวลาหนึ่ง แต่ทว่า เมื่อกระแสแห่งกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป กระแสความต้องการของสังคมโลกในเรื่องของการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาย่อมเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคม ทำให้กระบวนการยุติธรรมที่ทั่วโลกใช้อยู่ในปัจจุบันนี้อาจเป็นวิธีการที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อการตอบสนองแก่ประชาชน เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย ซึ่งประเทศไทยเองก็ไม่อาจหนีพ้นวงจรปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน

2. การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก

จากสภาพปัญหาและจุดอ่อนของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักของไทย ทำให้นักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาหาวิธีการ และทางเลือกอื่นที่จะสามารถระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก โดยทางเลือกดังกล่าวต้องมีพื้นฐานทางความคิดเป็นหลักการทางวิชาการ สามารถนำไปใช้ได้จริง เกิดความยุติธรรมแก่คู่กรณีและเป็นการไม่ยากที่จะเข้าถึงความยุติธรรม จึงเกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก หลายแนวคิด ดังนี้

ก. การประนีประนอมยอมความ (Compromise)

การประนีประนอมยอมความเป็นวิธีการระงับ “ข้อพิพาททางอาญา” นอกศาลวิธีหนึ่ง ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายทำการเจรจาตกลงกันเอง การตัดสินใจต่างๆ อยู่กับคู่กรณีโดยไม่มีบุคคลที่สามมาชี้นำในการตัดสินใจ แต่เกิดจากความสมัครใจของคู่กรณีที่จะเจรจาตกลงระงับพิพาทกันเอง ซึ่งการระงับข้อพิพาทโดยวิธีนี้จะทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายสามารถรักษาสัมพันธภาพที่มีต่อกันได้หากตกลงกันสำเร็จ (กระทรวงยุติธรรม, 2544) สำหรับประเทศไทยมีประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบัญญัติเรื่องนี้ไว้ตามมาตรา 39 (2) ว่า “ในคดีความผิดต่อส่วนตัว เมื่อได้ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้อง หรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย สิทธินำคดีความอาญามาฟ้องย่อมระงับไป” ดังนั้น การประนีประนอมยอมความในทางอาญาจึงสามารถกระทำได้ตามกฎหมาย

ข. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Conciliation)

กองนโยบายและแผน กระทรวงยุติธรรม (2544) ใช้คำว่า “การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย หรือประนอมข้อพิพาท” ซึ่งหมายถึง การระงับข้อพิพาทที่ต้องมีคนกลาง หรือบุคคลที่สามเข้ามามีบทบาทร่วมในการชักจูงคู่พิพาทให้หันหน้าเข้าหากัน ตลอดจนอาจจะต้องเป็นผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขข้อพิพาทซึ่งเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย บุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่นี้เรียกว่า “ผู้ไกล่เกลี่ย” โดยผู้ไกล่เกลี่ยอาจเป็นบุคคล หรือองค์กรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความยินยอมของคู่กรณี และระบบกฎหมายที่ใช้อยู่ว่าจะเปิดโอกาสให้เพียงใด โดยคู่พิพาททั้งสองฝ่ายยอมผ่อนผันข้อเรียกร้องของตน และแต่ละฝ่ายจะได้สิทธิตามที่ไกล่เกลี่ย หรือประนอมยอมความกันนั้นแทน และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมีลักษณะสำคัญ คือ ผู้ไกล่เกลี่ยจะไม่เข้าไปตัดสินใจชี้ขาดข้อพิพาท แต่อาจเข้าร่วมเจรจาประนีประนอมด้วย หรือเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมให้คู่พิพาท

ตัดสินใจกันเอง ข้อเสนอของผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีผลผูกพันคู่พิพาทที่จะต้องปฏิบัติตาม (กระทรวงยุติธรรม, 2544 ; ศิริศักดิ์ ตียะพรรณ, 2534)

ค. การไกล่เกลี่ย หรือ การประนอมข้อพิพาท (Mediation)

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ (2528) เรียก Mediation ว่า“การประนอมข้อพิพาท” โดยอธิบายว่าเป็นการระงับข้อพิพาทอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการประนอมข้อพิพาทโดยผู้ไกล่เกลี่ย (Conciliator) ต่างกันตรงที่เป็นวิธีที่มีความเป็นทางการมากกว่า กล่าวคือ จะมีการตั้งเป็นกรรมการ หรืออาจจะมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ หรือมีกฎหมายรองรับให้ทำหน้าที่ ตัวอย่างเช่น “โครงการประนอมข้อพิพาทระดับหมู่บ้าน” ของสำนักงานคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน (สคช.)สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ให้ “คณะกรรมการหมู่บ้าน”ทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทตามรูปแบบที่คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทกำหนดไว้ และนอกจากนี้ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็มีการกำหนดให้ใช้ “การประนอมข้อพิพาทแรงงาน” (Mediation) ในการไกล่เกลี่ย โดยพนักงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่ได้เจรจากันภายในกำหนดเวลาใช้ด้วยเช่นกัน

กระทรวงยุติธรรมประเทศนิวซีแลนด์ (Ministry of Justice, New Zealand, 2000) ระบุความหมายของ Mediation ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Dispute Resolution) ซึ่งบุคคลที่สามที่ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (Impartial Third – Party) ประสานงานจัดให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างบุคคลคู่กรณีสองฝ่ายที่ขัดแย้งกันขึ้น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่คู่กรณีสามารถควบคุมอยู่เหนือความขัดแย้ง และแสวงหาทางแก้ไขที่สามารถยอมรับร่วมกันได้ทั้งสองฝ่าย และมักมีการนำเทคนิคการแก้ปัญหามาใช้ในเวลาที่คู่กรณีสามารถจะคิดกันได้ ถ้าเขาพิจารณาว่าวิธีนั้นจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดต่อทั้งสองฝ่าย โดยทั่วไปแล้วผู้ไกล่เกลี่ย (Mediators) จะไม่ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะใดๆ ซึ่งการไกล่เกลี่ยโดยทั่วไป จะใช้ทั้งผู้ที่เป็นอาสาสมัคร และได้รับความไว้วางใจ ส่วนการบรรลุถึงข้อตกลงนั้นอาจจะไม่ผูกมัดเกี่ยวพันตามกฎหมายใดๆ โดยขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละเทคนิคที่นำมาใช้

ง. การประนอมข้อพิพาททางอาญา (Criminal Mediation)

การประนอมข้อพิพาททางอาญา หมายถึง กระบวนการที่ให้คนกลางหรือบุคคลที่สามแทรกเข้ามาเป็นตัวกลางระหว่างคู่กรณีพิพาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะช่วยชักนำส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่กรณีพิพาทซึ่งมีกรณีพิพาททางอาญาประเภทที่กฎหมายเปิดช่องให้คู่กรณีสามารถระงับข้อพิพาทกันเองได้โดยไม่ต้องนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม หรือประเภทที่

ต้องถูกบังคับโดยกฎหมายให้เข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรมแต่หากได้มีการพบและเจรจาและตกลงกันระหว่างผู้กระทำผิดและผู้เสียหายจากการกระทำนั้นแล้ว ก็อาจทำให้คดีความตามข้อพิพาทสามารถระงับลงได้โดยเร็วและเป็นประโยชน์โดยตรงกับคู่กรณีพิพาทที่ได้มาพบและเจรจาปรับความเข้าใจกันภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นมิตร โดยบุคคลที่มีความสามารถเป็นกลางและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของคู่กรณีพิพาทที่เข้ามาช่วยทำหน้าที่เข้าร่วมเจรจาหรือช่วยเสนอวิธีการ แนวทาง หรือข้อตกลงที่เหมาะสมให้คู่กรณีพิจารณาตัดสินใจ ข้อเสนอของบุคคลดังกล่าวไม่มีผลผูกพันที่คู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณีพิพาทมีโอกาสกลับมาปรองดองกันได้อีกครั้ง (สุภัทรา กรอุไร , 2543) ผลจากการได้พบและเจรจากันจะช่วยลดความไม่พอใจและความแค้นเคืองของฝ่ายผู้เสียหายมาเป็นการให้อภัย และยกโทษให้แก่ผู้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายอาญา และผลของการเจรจาอาจทำให้เงื่อนไขของการดำเนินคดีหมดไปในความผิดต่อส่วนตัวหรือความผิดอันยอมความกันได้ หรืออาจเป็นเหตุให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นตำรวจ อัยการ และศาล สามารถระงับลงได้อย่างรวดเร็วกว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีตามขั้นตอนปกติของกระบวนการยุติธรรม

จ. กระบวนการยุติธรรมทางเลือก (Alternative Dispute Resolutions, ADRs)

“ กระบวนการยุติธรรมทางเลือก “ หรือ “ การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้ศาล ” (พิชัยศักดิ์ หรยางกูร, 2544) หรือ “ ทางเลือกอื่นในการระงับข้อพิพาทนอกศาล “ (สม อินทร์พยุง , 2543) หมายถึง ทางเลือกในการยุติข้อพิพาทโดยไม่เข้าสู่ระบบยุติธรรมด้วยการใช้วิธีการไกล่เกลี่ย หรือประนีประนอมยอมความหรือระบบอนุญาโตตุลาการนอกศาล

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2546) กล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานของเรื่อง “ กระบวนการยุติธรรมทางเลือก “ ว่ามีอยู่อย่างน้อย 3 กรอบความคิด คือ

1) กรอบความคิดแรก - มองว่ากระบวนการยุติธรรมทางเลือกมีแนวคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การลดคดีเข้าสู่ระบบ หมายความว่ามองว่าระบบนี้มีคดีจำนวนมากอยู่แล้ว ถ้ามีกระบวนการยุติธรรมทางเลือกไม่ว่าจะในชั้นไหนก็จะช่วยลดคดีให้เข้าสู่ระบบน้อยลง ขณะนี้มีการดำเนินการอยู่หลายส่วน ที่ชัดเจนที่สุดคือ การให้มีการประนีประนอมข้อพิพาทในศาล

2) กรอบความคิดที่สอง - มองประสิทธิภาพใน “ กระบวนการยุติธรรมทางเลือก “ ว่าถ้ามีการใช้แต่กระบวนการยุติธรรมสายหลัก มักจะไม่ได้ผลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ถ้ามีกระบวนการทางเลือกโดยเฉพาะ จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เรื่องอนุญาโตตุลาการทางการค้า เรื่องการแก้ไขความขัดแย้งเชิงนโยบาย การจัดการปัญหาในเรื่องความขัดแย้งเชิงนโยบาย ฯลฯ และถ้าสร้างกลไกใหม่ๆ ขึ้นมาก็น่าจะช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) กรอบความคิดที่สาม - เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด แต่ยังมีความเป็นนามธรรมอยู่มาก คือ เรื่อง “ การเข้าถึงความยุติธรรม ” (Access to Justice) ซึ่งหมายความว่าในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักนั้น มีปัญหาที่ทำให้ประชาชนไม่สามารถที่จะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและความยุติธรรมได้ด้วยเหตุต่างๆ อาจจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่าย ความยากจน อาจจะเป็นเรื่องความยุ่งยากซับซ้อนของระบบหลายๆ อย่าง ทำให้มีความจำเป็นต้องนำไปสู่การใช้ทางเลือกที่มากขึ้นกว่าเดิม หรือนำไปสู่กระบวนการอื่นๆ มากขึ้น ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิ การที่จะให้เขาสามารถแก้ปัญหาคือพิพาทได้ด้วยตนเอง ฯลฯ เป็นต้น

จ. กระบวนการยุติธรรมคู่ขนาน (Diversion)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และคณะ (2531) ได้ศึกษาถึงกระบวนการยุติธรรมคู่ขนานของชุมชน โดยอธิบายว่า เป็นการระงับข้อพิพาทในลักษณะที่เอกชนและรัฐดำเนินการต่อผู้กระทำผิดที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงวิธีดำเนินการต่อผู้กระทำผิด โดยไม่ใช้วิธีตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2477 หรืออีกนัยหนึ่งคือ การไม่ทำตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมตามปกติ อันได้แก่ การจับกุม สอบสวน ฟ้องร้อง ลงโทษ นั้นเอง วิธีการนี้ตามทฤษฎีกฎหมายเรียกว่า “Diversion “ มุ่งเน้นบทบาทของเอกชนและรัฐในการดำเนินการต่อผู้กระทำผิดที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย มีจุดมุ่งหมายในการป้องกันและแก้ไขอาชญากรรมพื้นฐานของสังคมไทย

ข. กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice)

คณิง ภาไชย กล่าวใน กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2545) กล่าวว่า กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เป็นแนวคิดใหม่ที่เป็น การปรับเปลี่ยนกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยปรับเปลี่ยนจากทัศนคติที่มุ่งไปสู่การแก้แค้นทดแทน (Retribution) ไปสู่วิธีที่มุ่งแก้ไขเยียวยาเหยื่อ หรือ ผู้เสียหายจากอาชญากรรม และให้โอกาสผู้กระทำผิดได้กลับคืนสู่สังคม ด้วยวิธีการดังกล่าวจึงเชื่อว่าความสมานฉันท์และปรองดองของสังคมจะสามารถได้รับการฟื้นฟูขึ้นมาได้ดีกว่าแนวทางเดิม

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2545) กล่าวว่า กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เป็น “ กระบวนการยุติธรรมทางเลือก “ ที่มุ่งเน้นในทางแนวความคิด ผนึกกำลังและประสานสัมพันธ์ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งในกระบวนการปฏิบัติ คือ ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมแก้ปัญหา ร่วมกันได้ทั้งฝ่ายเดียวกันและฝ่ายที่อยู่ตรงข้ามกัน ได้แก่ เหยื่อ – ผู้กระทำผิด – ชุมชน – ครอบครัว – ผู้สนับสนุนทั้งสองฝ่าย และ รัฐ ส่งผลให้เกิดความสันติสุข สมัยครสมานสามัคคีปรองดองกันเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง นำไปสู่ผลลัพธ์แห่งความสงบสุขของสังคมที่ยั่งยืน

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2548) ให้นิยามของ “ กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ” ว่าหมายถึง ปรัชญาแนวคิดและกระบวนการปฏิบัติต่อความขัดแย้ง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การกระทำที่ก่อให้เกิดอาชญากรรม และอาชญากรรม ด้วยการคำนึงถึงเหยื่ออาชญากรรม และชุมชนผู้ที่ได้รับผลกระทบเป็นศูนย์กลางโดยกระบวนการเชิงสมานฉันท์ จะสร้างความตระหนักต่อความขัดแย้งหรือความเสียหาย เยียวยาความเสียหายทั้งทางร่างกาย ทรัพย์สิน และความสัมพันธ์ รวมทั้งสร้างแผนความรับผิดชอบหรือข้อตกลงเชิงป้องกันที่เป็นไปได้ นำไปสู่ผลลัพธ์แห่งความสมานฉันท์ของสังคม

ประเภทคดีที่สามารถใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548 ; กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ ,2545)

- 1) ความผิดจากความรุนแรงในครอบครัว (Domestic Violence)
- 2) ความผิดอาญาต่อส่วนตัวหรือความผิดอาญาที่ยอมความกันได้
- 3) ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวข้องทางอาญา
- 4) คดีที่มีความผิดเล็กๆ น้อยๆ อื่นๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจำคุกระยะสั้น
- 5) ความผิดที่เด็กเป็นผู้กระทำ
- 6) ความผิดที่กระทำโดยประมาท

ภาพรวมจากการสำรวจทั่วโลก ระบุว่ามีการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในรูปแบบต่างๆ กัน โดยจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548)

รูปแบบแรก คือ การไกล่เกลี่ยเหยื่อ-ผู้กระทำความผิด หรือ “Victim – Offender Mediation (VOM)”

รูปแบบที่สอง คือ การประชุมกลุ่มครอบครัว (Family Group Conference หรือ FGC)

รูปแบบที่สาม คือ การพิจารณาแบบล้อมวง หรือ “ Sentencing Circles “
รูปแบบที่สี่ คือ คณะกรรมการบูรณาการชุมชน (Community Reparative Boards)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในไทย มักใช้รูปแบบวิธีการที่เรียกว่า “การไกล่เกลี่ยเหยื่อ – ผู้กระทำผิด “เน้นเรื่องของการใช้วิธีการแบบ “การไกล่เกลี่ย (Mediation)” เป็นสำคัญ คือ ผู้ไกล่เกลี่ย (Mediators) จะไม่ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะใดๆ โดยปล่อยให้คู่กรณีมีอำนาจจัดการ แก้ปัญหาความขัดแย้งกันเอง แต่จะให้คำแนะนำในเชิงรูปแบบวิธีการทำสัญญาข้อตกลง และการบริหารจัดการอื่นๆ มากกว่า

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนนอกจากจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักซึ่งถูกกำหนดไว้โดยบทบัญญัติของกฎหมายแล้ว การอำนวยความสะดวกยังสามารถเกิดขึ้นจากการดำเนินการใดๆ นอกกระบวนการยุติธรรมได้ด้วยตามแนวคิดข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ทิศนะต่อการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานสอบสวนแต่ละคนที่มีระดับมากน้อยแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการกลับกรองคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ได้เช่นกัน

3. อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ก. ความหมาย “พนักงานสอบสวน”

คำว่า “พนักงานสอบสวน” มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษหลายคำ โดย ศัพท์นิติศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2547) ใช้คำว่า “Inquisitor ; Inquiry official” ซึ่งหมายถึงพนักงานสอบสวนของส่วนราชการทั่วไป สำหรับพนักงานสอบสวนในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้คำว่า “Inquiry officer” (ศัพท์ตำรวจ, 2546) และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

“ พนักงานสอบสวน “ หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นว่า กฎหมายบัญญัติเรื่อง “การสอบสวน” ต้องกระทำโดยพนักงานสอบสวนเท่านั้น ซึ่งจะเป็นข้าราชการหน่วยงานใดก็ได้ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะเพื่อให้มีอำนาจทำการสอบสวนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ผู้ที่เป็นพนักงานสอบสวนจึงมิได้หมายถึงพนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติฝ่ายเดียว แต่ยังมีกฎหมายอื่นอีกหลายฉบับที่ให้อำนาจแก่เจ้าพนักงานอื่นมีอำนาจทำการสอบสวน เช่น พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ที่ให้ข้าราชการพลเรือนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นพนักงานสอบสวนเฉพาะความผิดที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว หรือ ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2520 กำหนดให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาในความผิดในบางพระราชบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2499 , พระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ.2526 ฯลฯ เป็นต้น (วิบูลย์ ปรองดอง , 2548)

ข. อำนาจของพนักงานสอบสวน

จากความหมายของ “ พนักงานสอบสวน ” การสอบสวนจึงเป็นการกระทำของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะ เกี่ยวกับความผิดที่มีกรกล่าวหาเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานและพิสูจน์ความผิดดังกล่าวภายใต้กรอบกฎหมาย พนักงานสอบสวนมีอำนาจดำเนินการได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ดังนี้

1. ให้พนักงานสอบสวน รวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา และเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (มาตรา 131)

2. ให้อำนาจตรวจตัวผู้เสียหายเมื่อผู้นั้นยินยอม หรือตรวจตัวผู้ต้องหาหรือตรวจสิ่งของ หรือที่ทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ ให้รวมทั้งทำภาพถ่าย แผนที่หรือภาพวาดจำลอง หรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้า กับให้บันทึกรายละเอียดทั้งหลายซึ่งน่าจะกระทำให้คดีแจ่มกระจ่างขึ้น (มาตรา 132 อนุ 1)

3. ให้อำนาจค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด หรือได้มาโดยการกระทำผิด หรือได้ใช้ หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำผิด หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยการค้น (มาตรา 132 อนุ 2)

4. ให้มีอำนาจออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของ ซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลที่ถูกหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเอง เมื่อจัดส่งสิ่งของนั้นมาตามหมายเรียกแล้วให้ถือเสมือนว่าได้ปฏิบัติตามหมาย (มาตรา 132 อนุ 3)

5. ให้มีอำนาจยึดสิ่งของที่ค้นพบตามข้อ 3 และ 4 (มาตรา 132 อนุ 4) และให้รวมถึงการอายัดด้วย (คำพิพากษาฎีกา ที่ 1437/2492)

6. ให้มีอำนาจที่จะจับและควบคุม หรือจัดการจับ หรือควบคุมผู้ต้องหาหรือบุคคลใดซึ่งในระหว่างสอบสวนปรากฏว่าเป็นผู้กระทำผิด หรือจะปล่อยตัวชั่วคราวโดยไม่มีประกันเลยหรือมีประกัน หรือมีประกันและหลักประกันด้วย หรือปล่อยไปตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายในเรื่องนั้นๆ ก็ได้ (มาตรา 136)

7. ให้มีอำนาจที่จะสั่งมิให้บุคคลออกไปจากสถานที่ชั่วคราวที่จำเป็น (มาตรา 137)

8. ให้มีอำนาจที่จะสอบสวนเอง หรือส่งประเด็นไปสอบสวนเพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาชญาของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (มาตรา 138)

9. ให้มีอำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหาย หรือบุคคลใดซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดี ให้มาตามเวลาและสถานที่ในหมายแล้วให้ถามปากคำบุคคลนั้นไว้ (มาตรา 133)

ค. หน้าที่ของพนักงานสอบสวน

เมื่อกฎหมายให้อำนาจที่กว้างขวางแก่พนักงานสอบสวน เพื่อให้ดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามหลักนิติธรรมแล้ว หน้าที่และความรับผิดชอบที่ตามมามากมายจึงตกอยู่กับพนักงานสอบสวนในทางปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการสอบสวนปากคำพยานบุคคลซึ่งเป็นการรวบรวมพยานบุคคล รวมถึงหลักฐานประเภทอื่นทั้งพยานวัตถุและพยานเอกสาร นอกจากนั้นยังรวมถึงการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิสูจน์ความผิดหรือข้อกล่าวหา เช่น การควบคุมผู้ต้องหา การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การตรวจพิสูจน์ของกลาง การปล่อยตัวชั่วคราว การคัดฟ้องฝากขัง การอายัดตัว เป็นต้น โดยหน้าที่การสอบสวนดังกล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของหน้าที่ทั้งหมดของพนักงานสอบสวนในทางปฏิบัติ กล่าวคือ หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนมีก่อนเริ่มการสอบสวนเสียอีก คือ เริ่มตั้งแต่การรับแจ้งความซึ่งอาจจะไม่ใช่เรื่องร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ แต่เป็นเรื่องทั่วไป ที่ไม่มีการกระทำผิดอาญาเกิดขึ้นก็ได้ หากเป็นความผิดทางอาญาก็จะรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษแล้วทำสำนวนการสอบสวนจนกระทั่งเสร็จสิ้น และส่งสำนวนให้พนักงานอัยการพิจารณา แต่ยังไม่ได้หมายความว่าภาระหน้าที่สิ้นสุดแล้วที่การส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ เพราะบางคดีต้องติดตามพยานไปเบิกความที่ศาล ดังนั้น ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนจึงมีมากกว่าที่ระบุไว้ในกระบวนการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เนื่องจากมีระเบียบ หรือคำสั่งอื่นได้กำหนดหน้าที่ให้พนักงานสอบสวนรับผิดชอบเพิ่มเติมนอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้

หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน อาจแจกแจงได้ดังนี้

1. การรับแจ้งความร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดี
2. การสืบสวน ติดตาม จับกุม
3. การควบคุมตัวผู้ต้องหา รวมถึงการคัดฟ้องฝากขัง
4. การปล่อยตัวชั่วคราว
5. การสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหลาย

6. การปฏิบัติอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน เช่น การส่งตรวจ พิสูจน์หลักฐาน , การพิมพ์มือผู้ต้องหา , การตรวจสอบประวัติอาชญากร , การแจ้งเหตุไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง , การประสานขอความร่วมมือหน่วยงานอื่น ฯลฯ เป็นต้น

7. การสรุปสำนวนและเสนอความเห็นทางคดีไปยังผู้บังคับบัญชา

8. การส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ

9. การสอบสวนเพิ่มเติมตามคำสั่งของพนักงานอัยการ

10. การติดตามพยานไปเบิกความในศาล

ง. ขั้นตอนของการดำเนินคดีอาญาในชั้นสอบสวน

กิตติ พรหมรัตน์ (2541) ได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการในชั้นสอบสวน ดังนี้

1. การเริ่มต้นการสอบสวน การนำคดีความอาญาเข้าสู่กระบวนการสอบสวน สามารถกระทำได้สองทาง คือ

1.1 การเริ่มต้นทำการสอบสวนด้วยวิธีการร้องทุกข์ คำว่า “ ร้องทุกข์ “ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(7) บัญญัติว่า คือการที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ ว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำความเสียหายแก่ผู้อื่น และการกล่าวหาเช่นนั้น ได้กล่าวหาโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ

1.2 การเริ่มต้นคดีด้วยการกล่าวโทษ คำว่า “ กล่าวโทษ “ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(8) บัญญัติว่า คือ บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่า มีบุคคลจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ดี ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น การกล่าวโทษจะมีลักษณะที่แตกต่างจากการร้องทุกข์ในแง่ที่ว่า จะมีเจตนาที่จะต้องให้ผู้อื่นได้รับโทษหรือไม่ก็ไม่เป็นข้อสำคัญ เพียงแต่กล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว นอกจากนั้นคำกล่าวโทษ ผู้กล่าวหาได้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้เสียหายก็ได้ ส่วนการร้องทุกข์มีเฉพาะผู้เสียหาย การกล่าวโทษกระทำได้เฉพาะความผิดต่อแผ่นดิน ส่วนการร้องทุกข์กระทำได้ทั้งความผิดต่อแผ่นดินและความผิดต่อส่วนตัว

2. การกำหนดข้อกล่าวหาหรือตั้งรูปคดี โดยพิจารณาว่าการกระทำที่มีการกล่าวหา นั้นครบองค์ประกอบความผิดในทางอาญาหรือไม่ หากเป็นความผิดตามบทบัญญัติกฎหมายใดมาตราใด

3. การรวบรวมพยานหลักฐาน เมื่อพนักงานสอบสวนฟังได้ว่าข้อกล่าวหาครบองค์ประกอบ หรือเป็นความผิดในทางอาญา ก็จะต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อ

สนับสนุนข้อกล่าวหา และเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน ได้แก่ การตรวจค้นตัวบุคคลหรือเคหะสถาน ทรัพย์สินที่เป็นพยานหลักฐาน การจับกุมตัวผู้ต้องหา การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การส่งของกลางตรวจพิสูจน์ ฯลฯ

4. การสอบสวนปากคำ ชักถามพยาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการชักถามพยานหรือผู้ต้องหานั้น พนักงานสอบสวนสามารถตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับคดีที่ทำการสอบสวน ซึ่งพยานต้องให้การตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น หากพยานให้การเท็จต่อพนักงานสอบสวน พยานอาจมีความผิดตามกฎหมาย หากเป็นตัวผู้ต้องหาแล้วจะให้การอย่างไรก็ได้ การตั้งคำถามของพนักงานสอบสวนต้องไม่เป็นการล่อลวง ชูเชิญ ให้คำมั่นสัญญาใดๆ หรือจัดการใด เพื่อจูงใจให้พยานหรือผู้ต้องหาให้การด้วย

5. บันทึกการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐานในระหว่างการสอบสวน พนักงานสอบสวนจะต้องบันทึกการปฏิบัติไว้ทุกระยะว่า ได้มีการดำเนินการอะไรไปบ้างในระหว่างการสอบสวน หรือที่เรียกทั่วไปว่าบันทึกของพนักงานสอบสวน เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐานในการสอบสวน

6. สรุปรายงานผลการสอบสวนว่าการร้องทุกข์หรือการกล่าวโทษ เป็นความผิดหรือไม่ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานสอบสวนจะทำการรวบรวมพยานและหลักฐานที่แสวงมาได้ทั้งหมดเข้าไว้ด้วยกันในสำนวนการสอบสวน จากนั้นก็จะทำการสรุปรายงานผลการสอบสวนโดยให้ปรากฏความเห็นในทางคดีซึ่งจะเป็นผลมาจากผลสนธิกรรมหรือที่เรียกว่าความเห็นในทางคดีว่าการร้องทุกข์หรือการกล่าวโทษนั้น ดีความว่าเป็นความผิดหรือไม่ ซึ่งกรณีนี้พนักงานสอบสวนจะต้องมีความเห็นออกมาเป็น 4 ลักษณะ คือ

6.1 งดการสอบสวน กรณีที่ความผิดที่ทำการสอบสวนนั้นมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกิน 3 ปี

6.2 ควรให้งดการสอบสวน กรณีที่ความผิดที่ทำการสอบสวนนั้นมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

6.3 มีความเห็นควรสั่งฟ้อง เมื่อมีพยานหลักฐานพิสูจน์ว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ไม่ว่าจะจับกุมตัวผู้ต้องหาได้หรือไม่ก็ตาม

6.4 มีความเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง เมื่อไม่มีพยานหลักฐาน หรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อการพิสูจน์ว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ไม่ว่าจะจับกุมตัวผู้ต้องหาได้หรือไม่ก็ตาม

สรุป ขั้นตอนการสอบสวนเปรียบเสมือนต้นธารแห่งความยุติธรรม เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นแห่งคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เมื่อมีการแจ้งความร้องทุกข์เกิดขึ้น พนักงานสอบสวนต้องรับคำร้องทุกข์ทุกกรณีหากว่าเป็นความผิดทางอาญาตามกฎหมาย แล้วดำเนินการสอบสวนตามขั้นตอนของกฎหมายหลายขั้นตอน และเมื่อรวบรวมพยานหลักฐานจนพอฟ้องแล้วจะเป็นขั้นตอนของการส่งสำนวนคดีพร้อมหลักฐานไปยังอัยการเพื่อดำเนินต่อไป โดยพนักงานสอบสวนมีดุลยพินิจเพียงให้ความเห็นประกอบสำนวนคดีว่าควรสั่งฟ้องหรือไม่เท่านั้น ซึ่งก็ไม่มีผลต่อการแก้ปัญหามากนัก เนื่องจากคดียังคงต้องดำเนินต่อไป และถึงแม้ว่าสำนวนคดีความถูกส่งไปยัง อัยการ , ศาล แล้ว หน้าทีของพนักงานสอบสวนก็ยังไม่จบสิ้น ยังคงมีภาระหน้าที่ต่อไปอีกจนถึงการติดตามพยานไปศาล หากพิจารณาถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนของการสอบสวนที่มีมากมาย จะเห็นได้ว่าหากพนักงานสอบสวนสามารถคัดกรองคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยการระงับปัญหาข้อพิพาทในบางเรื่องได้ จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้มาก จะทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาและความคิดทำคดีที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องผ่านกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง

4. การรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี

จากขั้นตอนของการสอบสวนที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการรับคำร้องทุกข์ หรือ คำกล่าวโทษ เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการสอบสวน และอาจถือได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการยุติธรรม ก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่แก่พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล ในการดำเนินคดีต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ดังนั้น การรับคำร้องทุกข์กล่าวโทษ จึงมีความสำคัญและถือได้ว่าเป็นการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ก. ความหมาย

คำนิยามของคำว่า “ คำร้องทุกข์ “ และ “ คำกล่าวโทษ “ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 2.1.3 นั้น เห็นได้ว่าการนิยามไว้แตกต่างกัน ซึ่งประชาชนทั่วไปที่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายจะสับสน คิดว่าเหมือนกัน ซึ่งหากไม่เข้าใจคำสองคำนี้และได้ปฏิบัติผิดตั้งแต่ขั้นตอนการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมแล้ว แม้ต่อมาปรากฏความผิดพลาดดังกล่าวในชั้นศาลแล้ว ก็จะไม่แก้ปัญหานี้ไม่ได้และเป็นเหตุให้ยกฟ้องได้เลยทีเดียว

สำหรับข้อแตกต่างนั้น (วินูล ประสงค์ ,2548) การร้องทุกข์ตามกฎหมาย จะต้องเป็น ผู้เสียหาย หรือผู้รับมอบอำนาจ หรือเป็นผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้เสียหาย เท่านั้น ที่มีอำนาจร้องทุกข์ได้ แต่ถ้าไม่ใช่แล้วไปดำเนินการร้องทุกข์ จึงเป็นเพียง “ คำกล่าวโทษ ” เท่านั้น แต่พนักงานสอบสวนก็สามารถยกขึ้นดำเนินการได้ (เว้นแต่คดีความผิดต่อส่วนตัว) และการที่กฎหมายบัญญัติ “ คำกล่าวโทษ ” ไว้ก็เป็นทางแก้ในกรณีที่ไม่ใช่ผู้เสียหายในความผิดนั้นๆ ซึ่งราษฎรฟ้องเองไม่ได้ แต่พนักงานสอบสวนดำเนินคดีให้ได้ในนามรัฐ นอกจากนี้การแจ้งความร้องทุกข์จะต้องมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ ส่วนการกล่าวโทษนั้น เป็นเพียงแต่การกล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ว่ามีการกระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ได้

นอกจากความสำคัญขององค์ประกอบคำว่า ร้องทุกข์ กล่าวโทษ ซึ่งก่อให้เกิดอำนาจการสอบสวนแล้ว ยังมีเงื่อนไขในเรื่องประเภทความผิดที่ต้องทำการสอบสวนเป็นตัวแปรสำคัญต่อการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ความผิดทางอาญาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **ความผิดอาญาแผ่นดิน** ความผิดอาญาประเภทนี้ มีผลก่อให้เกิดความเสียหายและกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงถือว่า “ รัฐ ” เป็นผู้เสียหายด้วย แม้ว่าการกระทำนั้นจะมีปัจเจกชนเป็นผู้เสียหายด้วยหรือไม่ก็ตาม ซึ่งความผิดประเภทนี้แม้ผู้เสียหายไม่ร้องทุกข์ หรือร้องทุกข์ไม่ถูกต้อง เจ้าพนักงานของรัฐมีอำนาจหยิบยกคดีขึ้นสอบสวนดำเนินคดีได้

2. **ความผิดต่อส่วนตัว หรือ ความผิดอันยอมความได้** ถือว่าเป็นความผิดในลักษณะเอกชนต่อเอกชน ไม่มีผลความเสียหายต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม เพราะฉะนั้น การเข้าระงับความเสียหาย จึงอยู่ภายใต้ขอบเขตจำกัดหรืออภัยหนึ่ง การที่เจ้าพนักงานของรัฐจะนำคดีขึ้นมาว่ากล่าวเอาความ จะกระทำต่อเมื่อเอกชนซึ่งเป็น “ ผู้เสียหาย ” นำคดีมาว่ากล่าวหรือร้องทุกข์ตามกฎหมายเสียก่อนจึงจะดำเนินการตามขบวนการของกฎหมายต่อไปได้ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การจะทราบว่าความผิดฐานใดเป็นความผิดต่อส่วนตัวนั้น ให้ดูมาตราในตัวบทกฎหมายที่มีการบัญญัติว่า “ เป็นความผิดอันยอมความได้ ” หรือไม่ หากไม่มีบัญญัติไว้ในตัวบทกฎหมาย ให้ถือว่าเป็นความผิดอาญาต่อแผ่นดินทั้งสิ้น

ข. วิธีการร้องทุกข์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

1. พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาทั้งปวง แต่ถ้าเป็นคดีความผิดต่อส่วนตัว ห้ามมิให้ทำการสอบสวน เว้นแต่จะมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ (มาตรา 121)

2. ผู้เสียหายอาจร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนได้ คำร้องทุกข์นั้นต้องปรากฏชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ ลักษณะแห่งความผิด พฤติการณ์ต่างๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำลง ความเสียหายที่ได้รับและชื่อหรือรูปพรรณของผู้กระทำเท่าที่จะบอกได้

คำร้องทุกข์จะทำเป็นหนังสือหรือร้องด้วยปากก็ได้ ถ้าเป็นหนังสือต้องมีวัน เดือน ปี และลายมือชื่อของผู้ร้องทุกข์ ถ้าร้องด้วยปาก ให้พนักงานสอบสวนบันทึกไว้ ลงวัน เดือน ปี และลายมือชื่อผู้บันทึกกับผู้ร้องทุกข์ในวันทำนั้น (มาตรา 123)

3. ผู้เสียหายจะร้องทุกข์ต่อพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่รองหรือเหนือพนักงานสอบสวน และเป็นผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามกฎหมายก็ได้ เมื่อมีหนังสือร้องทุกข์ยื่นต่อเจ้าพนักงานเช่นกล่าวแล้ว ให้รับจัดการส่งไปยังพนักงานสอบสวน และจะจดหมายเหตุอะไรไปบ้างเพื่อประโยชน์ของพนักงานสอบสวนก็ได้

เมื่อมีคำร้องทุกข์ด้วยปาก ให้รับจัดการให้ผู้เสียหายไปพบกับพนักงานสอบสวน เพื่อจดบันทึกคำร้องทุกข์นั้นดังบัญญัติในมาตราก่อน ในกรณีเร่งด่วน เจ้าพนักงานนั้นจะจดบันทึกเสียเองก็ได้ แต่แล้วให้รับส่งไปยังพนักงานสอบสวนและจะจดหมายเหตุอะไรไปบ้างเพื่อประโยชน์ของพนักงานสอบสวนก็ได้

สำหรับกรณีการจดบันทึกคำร้องทุกข์ในคดีที่ผู้เสียหายเป็นเด็ก อายุไม่เกิน 18 ปี ให้ใช้วิธีการถามปากคำเด็กมาบังคับโดยอนุโลม (มาตรา 124)

4. เมื่อพนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ได้กระทำการสืบสวนหรือสอบสวนไปทั้งหมด หรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใดตามคำขอร้องให้ช่วยเหลือ ให้ตกเป็นหน้าที่ของพนักงานนั้นจัดการให้มีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ ตามข้อ 1 และ 2 (มาตรา 125)

5. ในกรณีความผิดอันยอมความได้ ถ้าผู้เสียหายมิได้ร้องทุกข์ภายในสามเดือน นับแต่วันที่อยู่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด คดีนั้นเป็นขาดอายุความ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 96)

6. ในส่วนของตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้วางระเบียบวิธีดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ ไว้ในระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 13 การรายงานคดีอาญา บทที่ 1 สมุดสารบบการดำเนินคดี และบทที่ 3 เรื่อง คำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษ ซึ่งลงรายละเอียดของวิธีการปฏิบัติตามข้อ 1 – 5 และเพิ่มรายละเอียดนอกเหนือที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

6.1 เมื่อมีผู้มาแจ้งความกับพนักงานสอบสวน ถ้าการแจ้งความนั้นเป็นคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษตามกฎหมาย ให้พนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษลงในรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดี เพื่อเป็นข้อมูลลงสมุดสารบบดำเนินคดีของสถานีตำรวจตามระเบียบ เพื่อทำการสอบสวนดำเนินคดีต่อไป

6.2 หากการแจ้งความนั้นมิใช่เป็นคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ ให้พนักงานสอบสวนลงรายงานประจำวันชี้แจงหลักกฎหมายไว้เป็นหลักฐาน แล้วแจ้งให้ผู้แจ้งความทราบ เว้นแต่กรณีที่มีการแจ้งความนั้นไม่เป็นคำร้องทุกข์ แต่เป็นความผิดอาญาแผ่นดิน พนักงานสอบสวนควรจะต้องสอบสวนว่ามีมูลความผิดเป็นอาญาแผ่นดินหรือไม่ ถ้าปรากฏเป็นความผิดอาญาแผ่นดินแล้ว เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องดำเนินการต่อไป

6.3 หากการแจ้งความร้องทุกข์นั้นยังไม่แน่ชัดว่าเป็นความผิดอาญา หรือมีการกระทำผิดอาญา หรือเป็นเรื่องทางแพ่ง ให้พนักงานสอบสวนลงรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดีไว้เป็นหลักฐาน แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นวินิจฉัยสั่งการ หากผลการวินิจฉัยมีความเห็นว่าเป็นความผิดอาญา ให้รับจัดการรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ ถ้าผลการวินิจฉัยไม่เป็นความผิดอาญาหรือไม่มีอาการกระทำผิดอาญาเกิดขึ้น ให้ลงรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดีไว้เป็นหลักฐาน พร้อมแจ้งผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษทราบ

6.4 กรณีที่ยังไม่ทราบว่าความผิดอาญาได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดในเขตอำนาจของตน ให้ดำเนินการสอบสวนเบื้องต้นแล้วเสนอความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นวินิจฉัยสั่งการ ถ้าการสอบสวนได้ความแน่ชัดว่าเป็นความผิดอาญาที่ได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน ให้รับจัดการรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ ถ้าปรากฏว่าเป็นความผิดอาญาที่ได้เกิดนอกเขตอำนาจตน ให้ส่งเรื่องไปยังพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจดำเนินการต่อไป

6.5 ส่วนคดีอาญาที่เลิกกันได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 เมื่อผู้กระทำผิดยินยอมเสียค่าปรับในอัตราอย่างสูง หรือผู้ต้องหาชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เปรียบเทียบแล้ว ก็ได้ต้องลงรับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษในสมุดสารบบการดำเนินคดี เว้นแต่คดีอาญาทั่วไปหรือคดีจราจรทางบกที่ผู้เสียหาย หรือผู้ต้องหาไม่ยินยอมตามที่เปรียบเทียบ หรือเมื่อผู้ต้องหายินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในเวลาอันสมควรแต่ไม่เกินสิบห้าวัน ให้รับคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษทุกคดี

6.6 ผู้ร้องทุกข์จะแก้คำร้องทุกข์ระยะใด หรือจะถอนคำร้องทุกข์เสียเมื่อใดก็ได้ (ณรงค์ ใจหาญ ,2544)

- การแก้คำร้องทุกข์ หมายถึง การแก้ไข เพิ่มเติม หรือตัดทอนข้อความในคำร้องทุกข์ โดยไม่ทำให้สาระสำคัญของคำร้องทุกข์เดิมเปลี่ยนแปลงไป

- การถอนคำร้องทุกข์ หมายถึง การที่ไม่ตั้งใจดำเนินคดีที่ได้ร้องทุกข์ไว้ทั้งเรื่องหรือเฉพาะการกระทำผิดฐานหนึ่ง หรือผู้ต้องหาหรือจำเลยคนใดคนหนึ่ง

ในคดีซึ่งมิใช่ความผิดต่อส่วนตัว (ความผิดต่อแผ่นดิน) ถึงแม้จะมีการถอนคำร้องทุกข์แล้ว ก็เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะสอบสวนต่อไป

ค. เหตุที่พนักงานสอบสวนไม่ต้องรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี

พนักงานสอบสวนอาจไม่ทำการสอบสวนก็ได้ ถ้าเกิดกรณีดังต่อไปนี้ (ณรงค์ ใจหาญ, 2544)

1. เมื่อผู้เสียหายขอความช่วยเหลือ แต่ไม่ยอมรับทุกข์ตามระเบียบ
2. เมื่อผู้เสียหายฟ้องคดีเสียเองโดยมิได้ร้องทุกข์ก่อน
3. เมื่อมีหนังสือกล่าวโทษเป็นบัตรสนเท่ห์ หรือ บุคคลที่กล่าวโทษด้วยปาก

ไม่ยอมบอกว่าเป็นใคร หรือไม่ยอมลงลายมือชื่อในคำกล่าวโทษหรือบันทึกคำกล่าวโทษ

และพนักงานสอบสวนอาจไม่ต้องบันทึกคำกล่าวโทษ ในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อผู้กล่าวโทษไม่ยอมแจ้งว่าเป็นใคร
2. เมื่อคำกล่าวโทษเป็นบัตรสนเท่ห์

เมื่อพนักงานสอบสวนได้บันทึกคำกล่าวโทษแล้ว อาจไม่จัดการแก้คำกล่าวโทษก็ได้ ถ้าผู้กล่าวโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อในบันทึกนั้น

5. ปัญหาข้อขัดข้องในการสอบสวน

การทำงานของพนักงานสอบสวน ได้มีผู้วิเคราะห์สภาพของปัญหาเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนไว้ในหลายกรณี ดังนี้

ก. กองวิจัยและวางแผน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ได้รายงานสภาพปัญหาต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไว้หลายประการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีอยู่ 4 ประการ คือ (อ้างถึงใน วรพงศ์ คำลือ ,2542)

- 1) ปัญหาด้านการอำนวยความสะดวก มีอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ
 - 1.1 ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวน
 - 1.2 ปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ปัญหาในเรื่องระบบและวิธีการปฏิบัติงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ
 - 1.4 ปัญหาในเรื่องปริมาณงานมาก

2) ปัญหาทางด้านการให้บริการบนสถานีตำรวจ กองวิจัยและวางแผนฯ ได้รายงานการวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกสุชาติ ธีระสวัสดิ์ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยทัศนคติของ

ประชาชนในกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ.2532 พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความสะดวกในการรับแจ้งความร้องทุกข์ ไม่ได้รับคำปรึกษาเวลาไปแจ้งความ ไม่ได้รับการบริการอย่างเป็นกันเอง และไม่เชื่อว่าตำรวจจะแก้ปัญหาที่ร้องทุกข์ได้

ข. ปัญหาในเรื่องความไม่เป็นธรรม

ความไม่เป็นธรรมนั้นเป็นเรื่องที่วิพากษ์วิจารณ์กันมากกว่าพนักงานสอบสวน มักจะไม่ให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี สาเหตุของความไม่เป็นธรรม มาจากสาเหตุ 2 ประการคือ

1) สาเหตุจากความไม่รู้ ขาดความชำนาญในด้านการสอบสวน หรือมีความบกพร่องในเรื่องการรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้การวินิจฉัยผิดพลาด เป็นเหตุให้เสียความยุติธรรมได้

2) สาเหตุจากเจตนาที่แท้จริงของพนักงานสอบสวน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติ และคุณธรรมของพนักงานสอบสวนแต่ละคน

ค. ปัญหาในเรื่องการไม่สนใจรับแจ้งความ

คือการที่พนักงานสอบสวนไม่สนใจรับแจ้งความในคดีต่างๆ พยายามบ่ายเบี่ยงหาสาเหตุต่างๆ นานาเพื่อจะเป็นเหตุให้ไม่ต้องรับแจ้งความ การบ่ายเบี่ยงไม่รับแจ้งความมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1) พนักงานสอบสวนมีงานมาก มีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมาก
2) ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวนอาจเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1) ความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนหรือรายได้อื่นๆ การที่พนักงานสอบสวนมีรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมลดน้อยลงไปตามลำดับ

2.2) ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยง เนื่องจากมีระเบียบปฏิบัติควบคุมเข้มงวด หากผิดพลาดหรือบกพร่องขึ้นมาแล้ว อาจจะถูกลงทัณฑ์ได้ง่าย ดังนั้น การพยายามทำให้ไม่มีงานอยู่ในความรับผิดชอบก็เป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ไม่ถูกลงโทษจากการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา

2.3) ระบบการลงทัณฑ์ของพนักงานสอบสวน เมื่อพนักงานสอบสวนคนใดถูกลงทัณฑ์ตั้งแต่กักขังหรือกักขังขึ้นไปในปีนั้น ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่นับเป็นปีครองยศในกรณีจะได้รับการเลื่อนยศในปีนั้น ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปีนั้นๆ ทั้งปี

ง. ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ และคณะ

ได้รวบรวมปัญหาที่เป็นอุปสรรคข้อขัดข้องของพนักงานสอบสวน ในการดำเนินการในชั้นสอบสวน เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ (ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์, 2531)

1) ปัญหาด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน มีประเด็นย่อย 4 ประเด็น ได้แก่

1.1) การขาดความร่วมมือจากประชาชน - จัดได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่และสำคัญยิ่ง เพราะการสอบสวนคดีอาญาจะกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน ความร่วมมือจากประชาชนแบ่งได้เป็นสองลักษณะ กล่าวคือ **ลักษณะแรก** โดยการร้องทุกข์กล่าวโทษ ปัจจุบันมีคดีอาญาเกิดขึ้นมากมายโดยที่พนักงานสอบสวนไม่ทราบเรื่องเนื่องจากไม่มีผู้มาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ คนร้ายจึงยังคงลอยนวล ดังนั้น สถิติคดีต่างๆ โดยเฉพาะความผิดเกี่ยวกับทรัพย์จึงยังไม่ถูกต้องกับความเป็นจริง เพราะความจริงมีคดีเกิดขึ้นมากกว่านั้น **ลักษณะที่สอง** โดยการเป็นพยาน เมื่อประชาชนไม่ยอมร่วมมือเป็นพยาน การรวบรวมข้อเท็จจริงทางคดีก็จะติดขัด ทั้งนี้เนื่องจาก ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีกับตำรวจ , พนักงานสอบสวนไม่ได้ให้ความสะดวกแก่พยาน , พยานรู้สึกไม่ปลอดภัยในการให้ความร่วมมือกับตำรวจ เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่าสาเหตุสำคัญที่สุดคือ “ ประชาชนมีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ”

1.2) พนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน - การเป็นพนักงานสอบสวนมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก ข้าราชการตำรวจหลายคนหนีออกจากงานสอบสวน และทางราชการไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานสอบสวนเพิ่มเติมได้ จึงเกิดปัญหา กำลังพลด้านสอบสวนขาดแคลน ทั้งที่ปริมาณงานที่เข้ามาไม่ได้ลดลงตาม

1.3) อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่พอเพียง - การทำงานสอบสวนมีค่าใช้จ่ายจุกจิก ทั้งที่ไม่ปรากฏเป็นใบเสร็จ และที่ไม่สามารถเบิกกับทางราชการได้หลายรายการ บ่อยครั้งพนักงานสอบสวนต้องออกเงินส่วนตัวไปก่อนเพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่ราชการให้สัมฤทธิ์ผล

1.4) การขาดแคลนเทคโนโลยีสมัยใหม่ - เป็นปัญหาเรื้อรังในงานตำรวจ เทคโนโลยีสมัยใหม่เช่น การตรวจสอบประวัติอาชญากร การตรวจพิสูจน์หลักฐาน นิติวิทยาศาสตร์ สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนเครื่องมือสนับสนุนงานสอบสวน ช่วยให้การสืบสวนสอบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความน่าเชื่อถือ

2) ปัญหาด้านการบริหารงานตำรวจ อุปสรรคข้อขัดข้องทางการบริหารงานตำรวจมีอยู่หลายประการ ได้แก่

2.1) โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ - ก่อนการปรับโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่เมื่อปี พ.ศ.2548 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 โครงสร้างองค์การเดิมที่มีหน่วยงานทำงานซ้ำซ้อนกัน และมีสายการบังคับบัญชาหลายระดับ ส่งผลกระทบต่อการสอบสวน ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างศึกษาวิจัยว่าโครงสร้างใหม่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการสอบสวนมากน้อยเพียงใด

2.2) บุคลากรที่ทำหน้าที่บริการประชาชน - สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังตำรวจทำหน้าที่บริการประชาชนยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากข้าราชการตำรวจบางส่วนแฝงตัวทำงานในสำนักงานส่วนกลางหรือสำนักงานผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก

2.3) คุณภาพของพนักงานสอบสวน - ประสพปัญหาว่าพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติงานจริงๆ เป็นเพียงข้าราชการตำรวจระดับ รองสารวัตร เสียส่วนใหญ่ ซึ่งแม้ว่าจะมีคุณสมบัติการศึกษาด้านกฎหมายแต่ก็ยังขาดประสบการณ์และการตัดสินใจที่ดีในการทำงาน ขณะที่ข้าราชการตำรวจผู้มีประสบการณ์สูงกลับไปทำหน้าที่ด้านอื่น การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนเน้นที่วุฒิการศึกษา ไม่ได้เน้นประสบการณ์ด้านการสอบสวนมาก่อนเลย

2.4) ภาระความรับผิดชอบที่หนักของงานสอบสวน - พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบแต่ละคดี ทำงานคนเดียวไม่มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน มักไม่ค่อยมีเวลาไปทำการสืบสวนคดี ทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานเป็นไปอย่างหละหลวมไม่ครบถ้วน

2.5) สำนักงานตำรวจแห่งชาติรับผิดชอบงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากเกินไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสอบสวนเป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการยุติธรรมที่สัมผัสกับปัญหาข้อพิพาทของประชาชนโดยตรง คดีแต่ละคดีที่พนักงานสอบสวนดำเนินการมีลักษณะต่างกันเป็นกรณีๆ ไป จึงต้องใช้ความคิดในการสอบสวนรวบรวมหลักฐานเป็นอย่างมาก และหากพบกับปัญหาและข้อขัดข้องในการสอบสวนแล้ว จะยังเป็นการป้อนทวนขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และเมื่อขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว พนักงานสอบสวนจะมีแนวโน้มไม่ยอมรับแจ้งความดำเนินคดี เพราะการรับคดีก็คือการรับภาระหน้าที่ และเป็นการเพิ่มงานให้กับตนเอง และหากทำคดีล่าช้าก็จะถูกลงทัณฑ์ทางวินัยด้วย ปัญหาข้อขัดข้องการสอบสวนจึงส่งผลกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการตัดสินใจนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ด้วยเช่นกัน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

1. ความหมายและความสำคัญ

ก. ความหมายของคำว่า “ ดุลยพินิจ ”

คำว่า “ดุลยพินิจ” โดยทั่วไปหมายถึง การวินิจฉัยเห็นสมควร (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2493 , 2513) บางตำราใช้คำว่า “ วิจาร์ณญาณ ” แทน ซึ่งก็มีความหมายอย่างเดียวกัน (สมเกียรติ อัครวิษณุ ,2535) ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Discretion” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Discretio” มีความหมายในทางกฎหมายว่า เป็นอำนาจ หรือสิทธิพิเศษ (privilege) ของศาลที่จะพิจารณาตามหลักความยุติธรรม หรือขององค์กรอื่นผู้มีอำนาจในการพิจารณาใช้ตามหลักความยุติธรรมเท่านั้น ซึ่งสิทธิพิเศษ หรืออำนาจนี้จะมีการพิจารณานำไปใช้ตามภาวะแวดล้อมแห่งพฤติการณ์ (circumstances) และรวมถึงการใช้วิจาร์ณญาณในการตัดสินคดีของตัวผู้พิพากษา หรือของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจใช้นั้นเอง โดยไม่ขึ้นกับวิจาร์ณญาณ หรือการตัดสินของบุคคลอื่นใด (uncontrolled by the judgment or conscience of others)

ความหมายของ “ดุลยพินิจ” ในทางกฎหมาย มิได้จำกัดอยู่เพียงแค่นั้น เพราะยังมีความหมายเลยไปถึงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการพิจารณาความ วิธีการ รูปการ ความหนักเบาของข้อหา และองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากมาย ในบางครั้งการจะวิเคราะห์พิจารณาถึงความหมายของคำว่าดุลยพินิจนั้นยังมีความสับสน ซ้ำซ้อนอยู่ด้วย เช่น ในการพิจารณาใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณา นอกเหนือจากการพิจารณาซึ่งนำหนักพยานแล้ว ยังต้องคาดคะเนเกี่ยวกับข้อเท็จจริงบางอย่างที่ยังไม่แจ่มแจ้ง และทำคำพิพากษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เคลือบคลุมอีกด้วย (not only weighing desirability but also guessing about unknown facts and making a judgment about doubtful) (Davis, Kenneth C., 1969) แต่อย่างไรก็ดี หากนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาดุลยพินิจทั้งหมดมาแยกพิจารณาแล้ว ความหมายของดุลยพินิจคงมีอยู่เพียง 3 ประการเท่านั้น คือ

1. ค้นหาข้อเท็จจริง (finds facts)
2. ปรับข้อเท็จจริงเข้ากับหลักกฎหมาย (applies law)
3. พิจารณาเกี่ยวกับพฤติการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภายหลังจากที่ทราบข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายแล้ว (decides is desirable in the circumstances after the facts and the law are know)

เคนเน็ท (Davis, Kenneth C., 1969) เชื่อว่า องค์ประกอบ 3 ประการของดุลยพินิจนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่า ครอบคลุมความหมายทั้งหมดของคำว่าดุลยพินิจในทางกฎหมาย และมักเรียกอองค์ประกอบทั้ง 3 นี้รวมกันว่า “ พฤติกรรมแห่งดุลยพินิจ ”

วิลเลียม (William , 1978) กล่าวว่า ดุลยพินิจ คือ การใช้สามัญสำนึกภายใต้พฤติการณ์ที่เป็นข้อยกเว้นบางอย่าง โดยไม่ดำเนินการไปตามพิธีการอันเป็นการนำมาสู่ภาระให้กับตำรวจ หรืออาจหมายถึงการใช้จิตใจที่ยุติธรรมของตำรวจที่จะใช้ในการดำเนินการกระบวนทางอาญา ในการจะค้นหาผู้กระทำความผิด โดยเป็นการเลือกที่จะบังคับตามกฎหมายเมื่อมีการกระทำความผิดอาญาเกิดขึ้น การใช้ดุลยพินิจ คือ การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้ดุลยพินิจที่มีอำนาจจำกัดภายในอำนาจที่มีอยู่ สามารถเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้

เคอร์รี่ (Kerry อ้างถึงใน อภิศักดิ์, 2541) กล่าวว่า ดุลยพินิจ คือ การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้ดุลยพินิจอย่างมีประสิทธิภาพที่จำกัดภายในอำนาจของตน โดยมีอิสระที่จะเลือกระหว่างความเป็นไปได้ของเหตุที่จะกระทำการหรือจะอยู่เฉย ดุลยพินิจที่ไม่ถูกจำกัดก็จะมีอิสระในการเลือกใช้ แต่ก็ขึ้นกับกระบวนกร วิธีการ รูปแบบ ระดับของการเน้นและปัจจัยเสริมอื่นๆ

สมยศ เชื้อไทย (2530) กล่าวถึง อำนาจดุลยพินิจ หมายถึง การกำหนดให้ฝ่ายปกครองมีอำนาจตัดสินใจโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ เป็นกรณีไป ทำให้การใช้กฎหมายสามารถปรับให้สอดคล้องและเป็นธรรมกับข้อเท็จจริงเฉพาะรายได้

ลอร์ด ดีพล็็อค (Diplick, Lord ,1976) กล่าวถึง อำนาจดุลยพินิจว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับสิทธิที่จะเลือกกระทำ การกระทำหลายๆ อย่างที่กฎหมายเปิดช่องให้กระทำได้ และแต่ละคนอาจจะมีความเห็นแตกต่างกันออกไปว่า การกระทำใดเป็นการกระทำที่พึงประสงค์

ข. ความสำคัญของดุลยพินิจ

อริสโตเติล (Aristotle อ้างถึงใน ชนิญญา (รัชนี) ชัยสุวรรณ , 2526) ปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวภษิตกฎหมายอยู่บนทหนึ่งว่า “ที่ไหนมีสังคม ที่นั่นมีกฎหมาย” เพราะเป็นที่ยอมรับกันดีในทุกสังคมว่า หากต้องการความสงบสุขภายในสังคมแล้วย่อมปราศจากเสียซึ่งกฎหมายไม่ได้ จากภษิตกฎหมายดังกล่าวนี้เอง ต่อมาใน ค.ศ. 1933 โคเฮน (Cohen อ้างถึงใน Davis, Kenneth C., 1969) ได้กล่าวว่า “เมื่อมีกฎ (หมาย) ก็ย่อมต้องมีดุลยพินิจอยู่เคียงคู่” (Rules must be supplemented with discretion) เพราะเป็นสิ่งที่ยอมรับกันว่า หากจะบังคับใช้กฎหมายโดยตรงแต่ประการเดียวก็จะทำให้เกิดความยุติธรรม เพราะไม่อาจสนองความยุติธรรมเป็นรายกรณีได้ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรมเฉพาะบุคคลหรือกรณี จึงควร

ให้ดุลยพินิจ ซึ่ง โคเฮน เรียกว่า “ชีวิต และความยืดหยุ่นได้” (The life and flexibility) มีส่วนร่วมอยู่ในการใช้กฎหมายด้วย จึงเกิดวลีประโยคใหม่ว่า “ที่ไหนมีสังคม ที่นั่นมีกฎหมาย และดุลยพินิจ”

ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า ถ้าพึงจะมีเพียงกฎอย่างเดียวยังไม่ได้ จะต้องมียุติธรรมคอยช่วยเหลือให้ความยุติธรรมเป็นรายกรณี ยิ่งไปกว่านั้นการที่จะต้องมีดุลยพินิจเป็นเหตุผลในทางจิตวิทยา รัฐศาสตร์ และอื่นๆ ด้วย เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่า การจะเป็นสังคมรัฐนั้น จะต้องประกอบด้วยกฎหมาย และมนุษย์ (ดุลยพินิจ) หากสังคมใด หรือระบบกฎหมายใด บังคับใช้แต่เพียงกฎหมายอย่างเดียวยังไม่ได้ โดยไม่มีการใช้ดุลยพินิจด้วย นอกจากจะไม่มีความเป็นธรรมแล้ว ยังถือว่าการที่ประชาชนในสังคมนั้นไม่ได้กระทำอะไรขึ้นใหม่เลย นอกจากการพิจารณาให้เป็นไปตามกฎหมายที่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นคนตายไปแล้วบัญญัติไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้ สังคมนั้นก็ย่อมจะหาความเจริญต่อไปไม่ได้ นอกจากจะคงไว้ซึ่งอารยธรรมที่บรรพบุรุษสะสมไว้ให้เท่านั้น

จากนิยามและความสำคัญของ ดุลยพินิจ จึงอาจกล่าวได้ว่า ดุลยพินิจเป็นเสมือนจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่บ้านเมืองผู้ใช้กฎหมายปกครองประชาชน ในการเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมต่อบางสถานการณ์ภายใต้กรอบแห่งกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนทั่วไป แนวคิดเรื่องดุลยพินิจเน้นที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ กล่าวคือมุ่งผลสำเร็จของการปกครองให้เป็นที่เรียบร้อย มากกว่าวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ดังนั้นแนวคิดนี้จึงเห็นว่าเจ้าหน้าที่ควรเลือกบังคับใช้กฎหมายตามความเหมาะสมแก่กรณีไป ไม่ควรใช้กฎหมายเคร่งครัดเหมือนกันทุกกรณี อีกประเด็นหนึ่งที่ควรพิจารณาคือ ดุลยพินิจจะเป็นทางออก สำหรับการแก้ปัญหาในกรณีที่ยกเว้นกฎหมายไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในบางเรื่อง เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมักเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนรัฐไม่สามารถบัญญัติกฎหมายออกมาบังคับใช้ได้ทันต่อความต้องการของสังคม การใช้ดุลยพินิจจะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และลดกระแสสังคมได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น “ การใช้ดุลยพินิจ “ จึงน่าจะเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยเฉพาะในประเทศที่มีปกครองระบอบประชาธิปไตยและใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ดังเช่น ประเทศไทย

2. สาเหตุและความจำเป็นที่ตำรวจต้องใช้ดุลยพินิจ

“ ข้าราชการตำรวจ “ หรือเรียกโดยทั่วไปว่า ตำรวจ มีนิยามศัพท์ปรากฏในมาตรา 4 แห่ง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ซึ่งหมายความรวมถึงพนักงานสอบสวนด้วย เพราะ พนักงานสอบสวน เป็น ตำแหน่ง ของข้าราชการตำรวจ ตามมาตรา 44 แห่ง

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ดังนั้น นอกจากพนักงานสอบสวนจะมีอำนาจและหน้าที่สอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ของตำรวจไม่ต่างจากข้าราชการตำรวจในตำแหน่งอื่นๆ เลย ซึ่งได้แก่ การรักษาความปลอดภัยของประชาชน , การป้องกันและปราบปรามการกระทำความอาญา , รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ฯลฯ

ที่กล่าวมาข้างต้นก็เพื่อจะสื่อว่า พนักงานสอบสวน ก็คือ ตำรวจ ซึ่งโดยนัยตามสถานภาพทางสังคมแล้ว เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสิทธิอำนาจในการปราบปรามโจรผู้ร้ายของบ้านเมือง ดังนั้น พนักงานสอบสวน จึงสามารถใช้วินิจฉัยญาณในการปฏิบัติการของตนได้ว่า จะกระทำการใด เมื่อไร และอย่างไรก็ได้ ภายในขอบเขตสิทธิอำนาจของตน (นภดล กรรณิกา , 2538)

อภิศักดิ์ เล่าห์ทวิ (2541) ได้สรุปถึงสาเหตุและความจำเป็นที่ตำรวจต้องมีการใช้ดุลยพินิจ หรือ วินิจฉัยญาณ ดังนี้

1. เนื่องจากความรับผิดชอบของตำรวจ - การที่สังคมมอบความรับผิดชอบอย่างกว้างขวางตั้งแต่การให้ตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายไปจนกระทั่งให้บริการประชาชนในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งทางตำรวจก็ได้พยายามสนองความไว้วางใจดังกล่าวแล้ว แต่ในสภาพความเป็นจริง ตำรวจไม่มีความสามารถที่จะสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากตำรวจไม่มีอุปกรณ์ และกำลังคนอย่างเพียงพอในการที่จะไปแอบซุ่มเพื่อจับกุมผู้กระทำผิด หรือ รักษาความสงบสุขและดูแลทรัพย์สินหรือความปลอดภัยของประชาชนได้ทุกคนในตลอดทุกสถานการณ์

2. อำนาจหน้าที่ของตำรวจซึ่งมีอย่างกว้างขวาง - ในการบังคับใช้กฎหมายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง ข้อพิพาทที่ได้รับแจ้งแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกันไปโดยรายละเอียด เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะนำข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเหล่านั้นมาปรับเข้ากับบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเป็นการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. ชิดชัย วรรณสถิตย์ (2529) ได้สรุปเกี่ยวกับเรื่อง กฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติได้ออกมาใช้บังคับในสังคมมีเป็นจำนวนมาก ย่อมเป็นปัญหาแก่ตำรวจที่จะสามารถทำการบังคับใช้กฎหมายทุกฉบับได้อย่างสม่ำเสมอในการจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายและรักษาความสงบสุขได้ทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของตำรวจ ซึ่งรวมถึงคุณภาพของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ ด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ นายโดนัลด์ (Shanahm, Donald T., 1975) กล่าวว่า “ ประชาชนมีสิทธิที่จะได้รับการบริการและความคุ้มครองอย่างเพียงพอเท่าที่งบประมาณและกำลังบุคลากรของตำรวจจะสามารถตอบสนองได้ “ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นเรื่องของตำรวจที่จะต้องใช้ดุลยพินิจเลือกใช้กฎหมาย นั้นเอง

4. สมเกียรติ อัครวิษณุ (2535) ได้สรุปเกี่ยวกับเรื่องของมาตรฐานของกฎหมายว่า นอกจากความสามารถของตำรวจที่จะรักษากฎหมายในทุกกรณีดังที่ได้กล่าวแล้ว ความต้องการของสังคมยังเปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอนอยู่เสมอ เช่น สังคมไทยที่ไม่ต้องการให้มีการเล่นพนัน จึงมีกฎหมายห้ามเล่น แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความต้องการของสังคมก็เปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันไปทั้งในระดับกลุ่มชนและบุคคล กล่าวคือ ประชาชนโดยทั่วไปรู้อยู่เต็มอกว่าการเล่นพนันเป็นสิ่งต้องห้าม แต่ก็ไม่มีใครคิดอย่างจริงจังว่ากฎหมายเหล่านั้นจะมาบังคับใช้กับตนเอง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือกฎหมายดังกล่าวใช้กับผู้อื่นได้ แต่กับตนเองควรได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ อันนี้เป็นการตั้งสองมาตรฐานให้กับกฎหมาย (Double Standard) เมื่อเป็นเช่นนั้นประชาชนทั่วไปก็มักไม่มีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะให้เจ้าพนักงานตำรวจปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายที่จะมีผลต่อตัวเองอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ที่รู้ว่าการกฎหมายนั้นอาจเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมลักษณะเช่นนี้เป็นการเรียกร้องที่ขัดกันในตัวเอง ในกรณีเช่นนี้ ตำรวจจะต้องใช้วิจารณญาณเป็นอย่างยิ่งในการตัดสินใจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

สมเกียรติฯ ยังได้สรุปไว้ว่า สภาพการทำงานที่อันตราย เป็นอีกกรณีหนึ่งที่ตำรวจต้องใช้วิจารณญาณ ก็มีผลมาจากความจำเป็นในการที่จะต้องแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าในเวลาอันสั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจ (พนักงานสอบสวน) ไม่ได้มีเวลาเพียงพอในการค้นหาข้อมูลหรือขอปรึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ในเรื่องนี้ สตีเฟน (Saltzbury, Stephen A., 1988) พูดถึงไว้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องตัดสินใจในช่วงพริบตาเดียวว่าจะเข้าดำเนินการอย่างไรเกี่ยวกับ “ความผิด” และ “ขอบเขตความผิด” ของผู้ต้องหา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่กำลังเผชิญหน้าอยู่ ซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานอัยการ และศาลที่มีเวลาพอสมควรในการพิจารณาไตร่ตรองพยานหลักฐานต่างๆ ประกอบการพิจารณาว่าจะดำเนินการต่อไปเช่นไร และมีเวลาปรึกษาเพื่อนร่วมงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีโอกาสที่จะตระหนักได้ว่า นอกจากความจำเป็นที่ตำรวจต้องมีการใช้วิจารณญาณแล้ว วิจารณญาณที่จะใช้นั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีอย่างไรด้วย

5. หน้าที่ใกล้เคียง และ หน้าที่ในการบริการแก่ประชาชน - เป็นความจริงที่ว่าเวลาส่วนหนึ่งของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน ต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ระงับหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างประชาชน ซึ่งไม่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เพราะเป็นที่ยอมรับในหมู่ประชาชนว่า กรณีที่มีปัญหาโต้แย้งหรือข้อพิพาทใดๆ ที่ไม่สามารถตัดสินกันได้ มักจะนำมาสู่ตำรวจเพื่อช่วยไกล่เกลี่ยชี้ขาดให้ เมื่อเป็นเช่นนั้น ตำรวจต้องใช้เวลาส่วนใหญ่หาวิธีการที่จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างๆ ซึ่งก็หมายถึงความจำเป็นอย่างยิ่งของตำรวจในอันที่จะต้องใช้วิจารณญาณของตนเอง หาวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าเหล่านั้น ที่จะทำให้ความเสียหายต่อคู่กรณีมีขึ้นน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ กล่าวคือ แม้จะผิดกฎหมายแต่ก็มักไกล่เกลี่ยให้ยอมความไม่เอาเรื่องต่อกัน

เวย์น (Wayne, 1995) ให้เหตุผลสำหรับสาเหตุที่เจ้าหน้าที่ตำรวจของประเทศสหรัฐอเมริกา จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน

1. เกิดจากการที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ชัดเจน ทำให้ตำรวจต้องตีความแปลความหมายเอง เช่น สภาพการณ์ที่ก้ำกึ่งของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตำรวจ คือ ทุกรัฐห้ามครอบครองวัตถุที่เกี่ยวข้องกับสิ่งลามกอนาจาร ซึ่งศาลก็ไม่ได้จำกัดความว่ามีอะไรบ้าง แต่ศาลจะใช้มาตรฐานทางสังคมในการพิจารณา จึงทำให้แนวทางในการพิพากษาของแต่ละชุมชนหรือรัฐไม่แน่นอน บางคดีมีข้อเท็จจริงเดียวกันเกิดขึ้นในรัฐเดียวกัน ยังมีความเห็นแตกต่างกันได้

2. เรื่องพฤติกรรมก่อกวน (Nuisance Behavior) ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ สาธารณชนหรือแก่เอกชนเป็นส่วนตัว เช่น คนที่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังก็เป็นโรคชนิดหนึ่งที่ต้องทำการบำบัดรักษา แต่อย่างไรก็ตามในบางรัฐมีกฎหมายห้ามผู้เมาสุราเข้ามาในที่สาธารณะ โดยที่กฎหมายให้เจ้าพนักงานตำรวจสามารถพิจารณาถึงอำนาจและดุลยพินิจในการตัดสินใจ เท่ากับว่ากฎหมายได้มีแนวทางในการใช้ดุลยพินิจที่จะดำเนินคดีหรือไม่ดำเนินคดีก็ได้

3. กฎหมายได้บัญญัติไว้อย่างกว้างๆ ในกฎหมายบางเรื่องได้ให้เจ้าพนักงานตำรวจสามารถใช้ดุลยพินิจที่จะดำเนินการได้ เพราะได้บัญญัติแนวทางไว้อย่างกว้างๆ ที่จะเลือกตัดสินใจกระทำอย่างใดลงไป

4. มาตรฐานของศีลธรรม โดยในกฎหมายบางประเภทจะเน้นถึงทางศีลธรรมมากกว่าทางด้านความผิดทางอาญา โดยมีกฎหมายห้ามมีการร่วมประเวณีแต่หญิงเกิดสมัครใจหรือยอมเป็นขู้ หรือการที่ชายหญิงอยู่กินร่วมกันแต่ไม่ได้สมรสกันและมีบุตรด้วยกัน ซึ่งถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา แต่ถึงอย่างไร ตำรวจควรที่จะบังคับใช้กฎหมายต่อพฤติกรรมอย่างนั้นหรือไม่ ซึ่งก็ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันอยู่

5. กฎหมายล้าหลัง เช่น มีการฆ่าวัวหรือหมูในวันทางศาสนา ซึ่งเป็นปกติหลังจากที่มีงานแต่งงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ แม้มีกฎหมายห้ามฆ่าสัตว์ และหากตำรวจดำเนินคดีคนเหล่านั้น ก็มีแต่จะเพิ่มความโกรธให้กับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง เพราะกิจกรรมนี้เป็นประเพณีหรือวิถีประชาที่ไม่เป็นพิษภัยแก่สังคม

ซิดซีย์ วรรณสถิตย์ (2529) ให้ความเห็นในเรื่องความมุ่งหมายของการใช้ดุลยพินิจของตำรวจ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายแรก ก็เพื่อที่จะบังคับใช้กฎหมายเป็นไปตามหลักนิติธรรม (Rule of Law) หรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือมีความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น การใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการที่กระทำหรือไม่กระทำใดหรือไม่กระทำใดนั้น

จะต้องเป็นสิ่งที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเท่านั้น เพราะพนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้โดยเฉพาะ มิได้อยู่เหนือกฎหมายที่จะกระทำการหรือไม่กระทำการตามใจอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายได้

2. ความมุ่งหมายอีกประการหนึ่ง ก็เพื่อที่จะระงับหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของประชาชนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สืบเนื่องจากตำรวจมีหน้าที่ในการบริการแก่ประชาชนทั่วไป จนเป็นที่ยอมรับจากประชาชนว่า หากมีปัญหาโต้แย้งหรือข้อพิพาทใดซึ่งไม่สามารถตัดสินกันเองได้แล้ว ก็มักพากันมาแจ้งตำรวจบนสถานีตำรวจซึ่งก็คือ พนักงานสอบสวนนั่นเอง ก็เพื่อให้ชี้ขาด กรณีเช่นนี้ พนักงานสอบสวนจะต้องทำหน้าที่คล้ายกับอนุญาโตตุลาการ

ตามความมุ่งหมายของการใช้ดุลยพินิจของตำรวจ (พนักงานสอบสวน) ข้างต้น จึงสอดคล้องกับหัวข้อวิจัยนี้ ที่มุ่งศึกษาดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการเลือกวิธีระงับข้อพิพาทของประชาชน ว่าจะเลือกใช้วิธีการตามกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักคือการดำเนินคดีตามกฎหมาย หรือจะใช้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้คดียุติบนสถานีตำรวจ

3. แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจ “กระทำ” (Active) หรือ “ละเว้น” (Passive) ในแง่มุมของการรับคดีของพนักงานสอบสวนนั้น มีทฤษฎี และแนวคิดที่อาจใช้อธิบายสภาพปัจจัยที่มีผลในช่วงก่อนตัดสินใจ และ ขณะการตัดสินใจ ได้ดังนี้

ก. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision – Making Theories)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้คนจะคิดคำนวณต้นทุนและผลกำไรต่อการกระทำสิ่งต่างๆ และเลือกแสดงวิธีการที่สมเหตุผลที่สุดออกมา โดยเขาจะเลือกวิธีการที่ให้ผลประโยชน์สูงสุด ขณะที่ลงทุนน้อยที่สุดแก่ตนเอง (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย , 2548)

เอ็ดเวิร์ด (Edwards , 1954) ได้พัฒนาทฤษฎีการตัดสินใจไปสู่ทฤษฎีความคาดหวังในคุณค่า (Expectancy – Value Theory) โดยเพิ่มเติมการประเมินสถานการณ์เข้าไประหว่างการแข่งขันน้ำหนักต้นทุนกำไรของบุคคลก่อนตัดสินใจ โดยเชื่อว่าการตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลผลิตที่ผสมผสานระหว่างปัจจัยสองประการ คือ

- 1) ค่าของความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่จะออกมาของทางเลือกแต่ละทาง
- 2) ความเป็นไปได้ หรือ ความคาดหวังว่าการตัดสินใจแต่ละลักษณะจะให้ผลลัพธ์อย่างไร

ทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้และอธิบายการกระทำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามจับกุมคนร้ายในสถานการณ์ที่สุ่มเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลภายนอกได้ กล่าวคือ สมมติในสถานการณ์หนึ่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจออกตรวจพื้นที่ พบเห็นการปล้นทรัพย์กลางตลาด โดยคนร้าย 2 คนมีอาวุธปืน เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้แสดงตัวเข้าจับกุม เมื่อคนร้ายเห็นจึงใช้ปืนยิงเจ้าหน้าที่ตำรวจ แล้วหลบหนีเข้าซอยตันซึ่งมีคนเข้าออก ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทางเลือก 2 ทาง คือ ตัดสินใจยิงต่อสู้คนร้าย หรือวิทญ์เรียกกำลังเจ้าหน้าที่มาเสริมก่อนเข้าจับกุม ในการเปรียบเทียบการกระทำสองอย่าง เขาจะตั้งความคาดหวังสูงสุด (High Expectancy) ไว้ว่าการต่อสู้คนร้ายและรีบเข้าจับกุมจะแสดงถึงความกล้าหาญและสามารถช่วยเหลือประชาชนที่อาจถูกจับเป็นตัวประกันได้ ทำให้ได้รับค่าชมเชย (High Positive Expectancy) ขณะเดียวกันการเข้าไปต่อสู้คนร้ายอาจทำให้ตนเองได้รับบาดเจ็บและอาจยังถูกทรัพย์สินเสียหาย หรือคนอื่นบาดเจ็บได้ แต่ปรากฏว่าเขาทราบว่าจะได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ไม่ต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดประกอบกับไม่กลัวตาย (Low Negative Value) เมื่อสรุปได้ว่าคุณค่าที่ได้รับหรือประโยชน์สูงสุดใดจะได้จากการลงทุนมากกว่าในแง่มุมต่างๆ แล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเลือกเข้าไปต่อสู้กับคนร้าย

ข. พฤติกรรมการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

เรนนิส ลิเคิร์ต (Likert , 1967) กล่าวว่า พฤติกรรมการตัดสินใจประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 8 ประการ คือ

1. สภาพที่ทำการตัดสินใจ
2. สภาพข่าวสาร
3. สภาพการเน้นในปัญหา
4. ลักษณะการใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคนิค
5. ระดับที่ทำการตัดสินใจ
6. การจูงใจให้ปฏิบัติตาม
7. การมีส่วนร่วม
8. การตัดสินใจโดยการใช้กลุ่ม

เซอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน (Simon A. ,1976) แบ่งลักษณะของพฤติกรรมการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจโดยยึดหลักการคาดการณ์ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในลักษณะประจำ การตัดสินใจสั่งการประเภทนี้ทำได้ง่าย โดยอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีอยู่
2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Non - Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานที่กำหนดไว้ เป็นปัญหาในสถานการณ์ใหม่ที่ ต้องใช้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ และดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

เจมส์ เอ.เอฟ. สโตเนอร์ (Stoner, 1978) ได้กล่าวถึงแบบอย่างการตัดสินใจ โดยแบ่งลักษณะการตัดสินใจออกเป็น 3 ลักษณะ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Condition of Certainly) เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลเพียงพอประกอบการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (Condition of Risk) เป็นการตัดสินใจที่ต้องทำ โดยทราบถึงความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นว่าจะเป็นอย่างใด โดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Theory)
3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Condition of Uncertainly) เป็นลักษณะที่ผู้ตัดสินใจไม่รู้ถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นของทางเลือกที่ตัดสินใจ ดังนั้น จึงมักอาศัยประสบการณ์ดุลยพินิจ และสถานการณ์หยั่งรู้ (Instinct)

แบบอย่างการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของสโตเนอร์ เป็นการแบ่งตามสถานการณ์ขณะที่ทำการตัดสินใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ ดุลยพินิจ หรือสัญชาตญาณ ซึ่งเป็นเรื่องของการสังมพฤติกรรมตัดสินใจมาเป็นระยะเวลา

ค. แนวความคิดของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม

ตามที่กล่าวมาแล้วในเรื่อง การรับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี ทำให้เราทราบถึงความหมายและวิธีการรับคำร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดี จะเห็นได้ว่าการรับคำร้องทุกข์ของพนักงานสอบสวน มีทั้งกฎหมายและระเบียบควบคุมการปฏิบัติและไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลยพินิจในการรับคำร้องทุกข์เลย กล่าวคือ เมื่อประชาชนมาแจ้งความและคำแจ้งความนั้นเป็นคำร้องทุกข์ หรือ คำกล่าวโทษ ตามกฎหมาย พนักงานสอบสวนต้องรับคำร้องทุกข์ทุกกรณี หาก

พนักงานสอบสวนไม่รับคำร้องทุกข์ ไม่ว่าจะเพราะเจตนาที่อยากไกล่เกลี่ยคดี หรือมีสาเหตุอย่างอื่น ย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการสอบสวน และอาจมีความผิด ดังนี้

1. เป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ซึ่งในเรื่องนี้ กรมตำรวจ (เดิม) ได้มีหนังสือ ที่ 0522.41/7366 ลง 6 มิถุนายน 2538 กำหนดระดับการลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน กรณีที่ไม่รับคำร้องทุกข์ ให้กักขัง 5 วัน และ กรณีรับคำร้องทุกข์ล่าช้า ให้กักขัง 3 วัน
2. เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความแล้วไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดีกับผู้ต้องหา ซึ่งมีโทษไล่ออกจากราชการ
3. เป็นความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ซึ่งมีโทษจำคุกตั้งแต่ 1 - 10 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000 - 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

จะเห็นได้ว่าความผิดและโทษของการไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดีค่อนข้างสูง และทางผู้ใหญ่มองว่าการไม่รับคำร้องทุกข์เป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสอบสวนเกิดความซึ้งใจว่าการไม่รับคดีจะก่อให้เกิดโทษต่อตนเองมากกว่าการรับคดี ซึ่งเป็นหลักแนวคิดสำคัญของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical Criminology) ซึ่งก่อตั้งโดยนักปราชญ์ชาวอิตาลี ชื่อ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย (พรชัย ชันดี และคณะ , 2543) มีสมมติฐานต่อสาเหตุการเกิดพฤติกรรมอาชญากรรมว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดและมีเหตุผล ดังนั้น จึงมีเจตจำนงอิสระ หรือเจตจำนงเสรี (Free Will) ที่จะตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชญากรรมโดยปราศจากสิ่งบังคับทั้งจากภายนอกและภายใน ทั้งนี้ เพราะมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลในการมุ่งแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดทางด้านวัตถุ และในการตัดสินใจเลือกกระทำการหรืองดเว้นการกระทำใดๆ มนุษย์จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมีเหตุมีผล เพื่อพิจารณาและคำนวณถึงผลประโยชน์หรือผลเสียที่จะได้รับภายหลังจากการกระทำนั้นๆ หลังจากนั้นจึงเลือกหรืองดเว้นพฤติกรรมนั้น เบ็คคาเรีย มีความเชื่อว่าหากจะป้องกันไม่ให้มนุษย์กระทำความผิดกฎหมาย บทลงโทษของกฎหมายต้องมีลักษณะรุนแรง แน่นนอน และรวดเร็ว เพื่อให้มนุษย์เชื่อหรือมองเห็นว่าผลเสียที่จะได้รับจากการทำผิดมีมากกว่าผลประโยชน์ ในที่สุดจะส่งผลทำให้มนุษย์เลือกที่จะงดเว้นไม่กระทำความผิด

สรุปได้ว่า การที่พนักงานสอบสวนจะเลือกว่าจะนำคดีความเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมนั้นหรือไม่นั้น ต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจเสียก่อนโดยต้องพิจารณาว่าทางเลือกใดระหว่างการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการ กับ การดำเนินคดีตามกระบวนการ อย่างไรก็ตามจะมีความเหมาะสมต่อเหตุการณ์นั้นๆ และเกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด รวมถึงสามารถคาดหมายในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกหนทางใดหนทางหนึ่ง ว่าทางเลือกใดให้คุณค่าต่อตนเองมากที่สุด อนึ่ง แม้ว่าสภาพตามข้อกฎหมายจะไม่เปิดช่องว่างให้พนักงานสอบสวนใช้ดุลยพินิจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อีกทั้งมีโทษรุนแรงสำหรับผู้ฝ่าฝืนก็ตาม แต่ทุกวันนี้พฤติกรรมการไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรมก็ยังคงมีอยู่ให้เห็นอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎ ระเบียบ ที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในสังคมปัจจุบันก็เป็นได้

4. สถานการณ์ที่ใช้ดุลยพินิจของตำรวจ

นักวิชาการที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานของตำรวจท่านหนึ่ง ชื่อว่า เจมส์ คิว. วิลสัน ได้วิเคราะห์หาสถานการณ์ที่ตำรวจต้องใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Situation) โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจมิใช่เป็นข้อจำกัดทางด้านกฎหมายหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานตำรวจ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสังคม (Wilson , 1975)

ประการแรก คือ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของประชาชนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปปฏิสัมพันธ์ด้วยย่อมแตกต่างกันออกไปตามสภาพภูมิศาสตร์ ขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการและความเคร่งครัดของสังคมที่ตำรวจทำงานอยู่

ประการที่สอง คือ พฤติกรรมบางอย่างของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีเหตุมาจากรสนิยม ทนศคติ ความสนใจถึงลักษณะนิสัย ความสนใจของผู้บังคับบัญชาในบางเรื่อง

ประการที่สาม คือ ทนศคติความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหาอาชญากรรม และการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเมือง

ภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอนบางอย่าง นโยบายของหน่วยงานตำรวจจะกำหนดแนวทางการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อช่วยให้การตัดสินใจง่ายขึ้น เช่น คดีบางคดีมีนโยบายกำหนดให้เข้าจับกุมได้เลย แต่บางคดียังไม่ต้องจับกุม เพราะฉะนั้นในทางปฏิบัติแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ต้องใช้ดุลยพินิจเลย คือทำตามนโยบายที่หน่วยงานกำหนดไว้ แต่สำหรับกรณีอื่นๆ นโยบายของหน่วยงานอาจจะมีบทบาทเล็กน้อยหรือไม่มีเลย ดังนั้น การใช้ดุลยพินิจในกรณีหลังนี้ จะมีผลต่อการปฏิบัติโดยมาจากการตัดสินใจของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ประสบเหตุเอง

สถานการณ์ที่ใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Situation) มีสองปัจจัยหลักๆ ปัจจัยแรก ได้แก่ รูปแบบการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) และ รูปแบบการรักษาความสงบเรียบร้อย (Order Maintenance) กับ ปัจจัยหลัง ได้แก่ จุดเริ่มต้นจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประสบเหตุซึ่งหน้า (Police - Invoked) และ จากเหยื่อผู้เสียหายเข้าแจ้งความ (Citizen - invoked) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

- การบังคับใช้กฎหมาย และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีความแตกต่างคือ การบังคับใช้กฎหมายนั้น เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดจะต้องถูกสอบสวนและตั้งข้อหาความผิด ในขณะที่การรักษาความสงบเรียบร้อยนั้น เมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมาย ตำรวจจะเข้าไปช่วยดำเนินการว่าการกระทำที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร แทนที่ผู้กระทำผิดจะต้องถูกสอบสวนตามกระบวนการ ก็อาจจะเป็นเพียงการตำหนิหรือตักเตือน

- เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประสบเหตุซึ่งหน้า มีอำนาจเข้าไประงับเหตุได้โดยชอบด้วยกฎหมายและปราศจากอคติ ต่างจากกรณีที่เหยื่อผู้เสียหายเข้าแจ้งความ เนื่องจากผู้เสียหายอาจมีอคติและแจ้งความให้สถานการณ์ดูร้ายแรงเกินจริง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับแจ้งก็เสมือนหนึ่งว่าได้รับมอบอำนาจจากเหยื่อผู้เสียหายให้ดำเนินการกับสถานการณ์นั้นๆ

ตารางที่ 2 แสดงสถานการณ์ที่ตำรวจต้องใช้ดุลยพินิจ 4 ประเภท

จุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน รูปแบบงาน	ตำรวจประสบเหตุ ซึ่งหน้า	ประชาชนผู้เสียหาย เข้าแจ้งความ
การบังคับใช้กฎหมาย	สถานการณ์ที่ 1	สถานการณ์ที่ 2
การรักษาความสงบเรียบร้อย	สถานการณ์ที่ 3	สถานการณ์ที่ 4

ที่มา : หนังสือชื่อ Varieties of Police Behavior : The management of Law and Order in Eight Communities ของ เจมส์ คิว. วิลสัน (James Q. Wilson , 1975)

สถานการณ์ที่ 1 : การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจที่ประสบเหตุซึ่งหน้า

ในกรณีนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้เข้าไปมีบทบาทในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แม้ว่า จะโดยการรับแจ้งจากประชาชนผู้เห็นเหตุการณ์ก็ตาม ก็ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้น ถ้ามีการจับกุม เจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้นก็คือ ประจักษ์พยานบุคคล อาชญากรรมส่วนใหญ่ที่ถูกดำเนินการในลักษณะนี้ ถือว่าเป็นอาชญากรรมปราศจากเหยื่อ นั้นหมายความว่า ไม่มีผู้ใดได้รับอันตรายหรือเดือดร้อนจากอาชญากรรมดังกล่าว หรือมีประชาชนผ่านไปเห็นเหตุการณ์แล้วรู้สึกถึงความไม่ปกติ จึงได้แจ้งเพียงเบาะแสเท่านั้น ซึ่งตัวผู้แจ้งเองไม่ได้มีส่วนเข้า

ไปอยู่ในเหตุร้ายดังกล่าว การบังคับใช้กฎหมายในลักษณะนี้ ได้แก่ การค้าประเวณี การพนัน และ ยาเสพติด ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเผชิญเหตุดังกล่าวมาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้หากเกิดกรณีนั้นๆ ขึ้นมา และการปฏิบัติตามนโยบายอาจใช้เป็นเกณฑ์คะแนนประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ด้วย

สถานการณ์ที่ 2 : การบังคับใช้กฎหมายเมื่อผู้เสียหายเข้าแจ้งความ

เป็นกรณีนี้ที่ประชาชนผู้เสียหาย เป็นผู้นำความเข้าแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง อาชญากรรมประเภทนี้เป็นอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์ ได้แก่ การลักขโมย การขโมยยานพาหนะ และการจี้แยะย่องเบา ซึ่งอาชญากรรมประเภทนี้มักจะไม่รู้ตัวผู้กระทำผิด การจับกุมผู้กระทำผิด มีน้อยมาก สถานการณ์เช่นนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจึงทำหน้าที่เบื้องต้นเป็นผู้รับแจ้งเหตุ และรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นอกเสียจากว่าผู้ต้องสงสัยยังอยู่ในที่เกิดเหตุหรือถูกจับ ได้ตัวอย่างเช่น การลักสินค้าในร้านค้า เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเลือกจับกุมหรือถามผู้เสียหายว่าจะให้ ตำรวจจัดการอย่างไร หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจให้ผู้เสียหายแจ้งความดำเนินคดีก่อนควบคุม คนร้ายเข้าห้องขัง ในทางตรงข้าม การดำเนินคดีก็อาจถูกยกเลิกได้ถ้าผู้เสียหายไม่พอใจเอาความ ก็จะช่วยลดภาระในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายจับกุมได้ ดุลยพินิจของตำรวจและ นโยบายสามารถผ่อนปรนได้ตามความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เช่น กรณีที่ผู้ต้องหาเป็นผู้เยาว์ เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ดุลยพินิจลดหย่อนผ่อนโทษได้และอาจไม่ดำเนินคดีกับผู้เยาว์ หรือ เลือกจะไม่เข้าไปยุ่งกับเหตุการณ์นั้น แต่ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายก่อน หรือ อย่างน้อยก็ควรจะไปจัดการด้วยวิธีการที่เห็นควร เช่น เข้าจับกุมและควบคุมตัวไว้ชั่วคราวเพื่อ เรียกผู้ปกครองมาว่ากล่าวตักเตือนแล้วปล่อยตัวไป สถานการณ์ที่ 2 นี้ ผู้บังคับบัญชาจะมี บทบาทต่อการใช้ดุลยพินิจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะวางแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ในการ ปฏิบัติต่อคดีเหล่านี้

สถานการณ์ที่ 3 : การรักษาความสงบเรียบร้อยของตำรวจที่ประสบเหตุซึ่งหน้า

ในกรณีนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปควบคุมสถานการณ์ที่เป็นข้อพิพาท หรือที่กำลัง มีแนวโน้มว่าจะเกิดข้อพิพาท ซึ่งได้แก่ คนเมาสุราอาละวาด , คนทะเลาะวิวาท หรือการก่อความ เดือดร้อนรำคาญ แต่ไม่ได้หมายความว่าคนพวกนี้จะต้องถูกจับกุมทุกครั้ง บางครั้งเจ้าหน้าที่ ตำรวจเข้าไปควบคุมสถานการณ์เนื่องจากว่ามีผู้มาแจ้ง ผู้บังคับบัญชาจึงมีอำนาจเห็นการใช้ ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาอาจมีนโยบายให้ใช้การประนีประนอมเพื่อ ไม่ให้เหตุการณ์บานปลาย หรืออาจให้จับกุมทุกรายก็ได้ แต่ผลการจับกุมในสถานการณ์เช่นนี้ไม่ สามารถวัดสถิติอาชญากรรมที่เกิดขึ้นได้ เพราะการทะเลาะวิวาท การก่อความเดือดร้อนรำคาญ

ไม่อาจหมดสิ้นไปจากสังคมได้ โดยสรุปก็คือ การใช้ดุลยพินิจกับสถานการณ์ประเภทที่ 3 อยู่ภายใต้อำนาจการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจค่อนข้างมาก โดยสามารถที่จะเลือกใช้วิธีการปฏิบัติแบบรุนแรงหรือค่อยเป็นค่อยไปก็ได้

สถานการณ์ที่ 4 : การรักษาความสงบเรียบร้อยเมื่อผู้เสียหายเข้าแจ้งความ

เป็นกรณีประชาชนเข้ามาขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องมาจากความไม่สงบเรียบร้อยของสังคมหรือเหตุส่วนตัว เกือบทุกสถานีตำรวจเมื่อมีคนมาแจ้งความในลักษณะนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะให้ความร่วมมือเพื่อหลีกเลี่ยงข้อร้องเรียนว่าตำรวจไม่ทำอะไรเลย อย่างไรก็ตาม วิธีการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจะใช้ควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับการให้ร่วมมือของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ว่าจะทำตามหรือไม่ ดังนั้น การดำเนินการจึงแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กัปลักษณะนิสัยส่วนบุคคลทั้งของตัวตำรวจเองและของประชาชนผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์มากกว่าจะเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน ยกกรณี เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจหนุ่มที่เพิ่งจะเรียนจบมาใหม่และทำงานต่างจังหวัดที่ผู้คนอยู่ไม่หนาแน่น อาจจะมีวิธีการดำเนินการในลักษณะหนึ่ง แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุมากและทำงานอยู่ในเมืองหลวงที่สับสนวุ่นวาย

สรุปจากแนวคิดข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า

- สถานการณ์ที่ 1 และที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ แต่ในสถานการณ์ที่ 1 ดุลยพินิจมีผลมาจากผู้บังคับบัญชาและนโยบายของหน่วยงาน สำหรับสถานการณ์ที่ 4 ดุลยพินิจมาจากตัวตำรวจเอง
- สถานการณ์ที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้ดุลยพินิจน้อยที่สุด เพราะขึ้นอยู่กับการต้องการของผู้เสียหาย ยกเว้นในกรณีที่ผู้ต้องหาเป็นผู้เยาว์ ถึงกระนั้น การใช้ดุลยพินิจก็ยังคงมีผลมาจากนโยบายที่วางไว้กว้างๆ ของหน่วยงาน
- สถานการณ์ที่ 3 อยู่กึ่งกลางระหว่างการใช้ดุลยพินิจของตัวตำรวจเองและนโยบายของผู้บังคับบัญชา

5. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “ Movere ” แปลว่า เจริญขึ้นหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง คือ การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก (จุฑารัตน์ ,2548)

ในทางจิตวิทยา **แรงจูงใจ** หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้คนเกิดความรู้สึกหรือรณในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออดวันการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าแรงจูงใจจะไม่มีรูปลักษณะ และสิ่งที่เป็นนามธรรม แต่แรงจูงใจสามารถสร้างได้ พรรณราย ทรัพย์ะประกา (2526) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่พยายามกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนี้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ , 2529)

1. ความต้องการ (Need) ที่อยากได้รับการตอบสนอง จะเกิดขึ้นในกรณีที่ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อจะได้สิ่งตอบแทน หรือสนองความต้องการที่ไม่มีความเพียงพอ
2. แรงขับ (Drive) คือ แรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร จะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว
3. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งจูงใจที่ใช้ตอบสนองความต้องการได้ และเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอก ซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงให้บุคคลดังกล่าวเห็นโอกาส (Opportunities) ที่เขาสามารถตอบสนองความต้องการ

จะเห็นได้ว่าในการสร้างแรงจูงใจ อันดับแรกต้องรู้ความต้องการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการสร้างแรงจูงใจ สำหรับการสร้างแรงจูงใจได้มีผู้ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้หลายท่าน แต่หากกล่าวเฉพาะความต้องการของมนุษย์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอยก ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg , 1959) มาเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ คือ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg , 1959) ซึ่งมีแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ในการทำงาน โดยได้ศึกษาสำรวจทัศนคติของวิศวกรและนักบัญชีที่ทำงานจำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษา เขาได้กล่าวว่าบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยกระตุ้น (สุวรรณ จัยทอง , 2546)

1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นความต้องการภายนอก เปรียบได้กับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการทำงาน เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่า แม้ว่าปัจจัยค้ำจุนจะไม่ได้กระตุ้นให้มนุษย์ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน แต่ต้องอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ก่อนที่ปัจจัยกระตุ้นจะมีอิทธิพลในทางบวก ซึ่งช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานให้ดีขึ้น ได้แก่

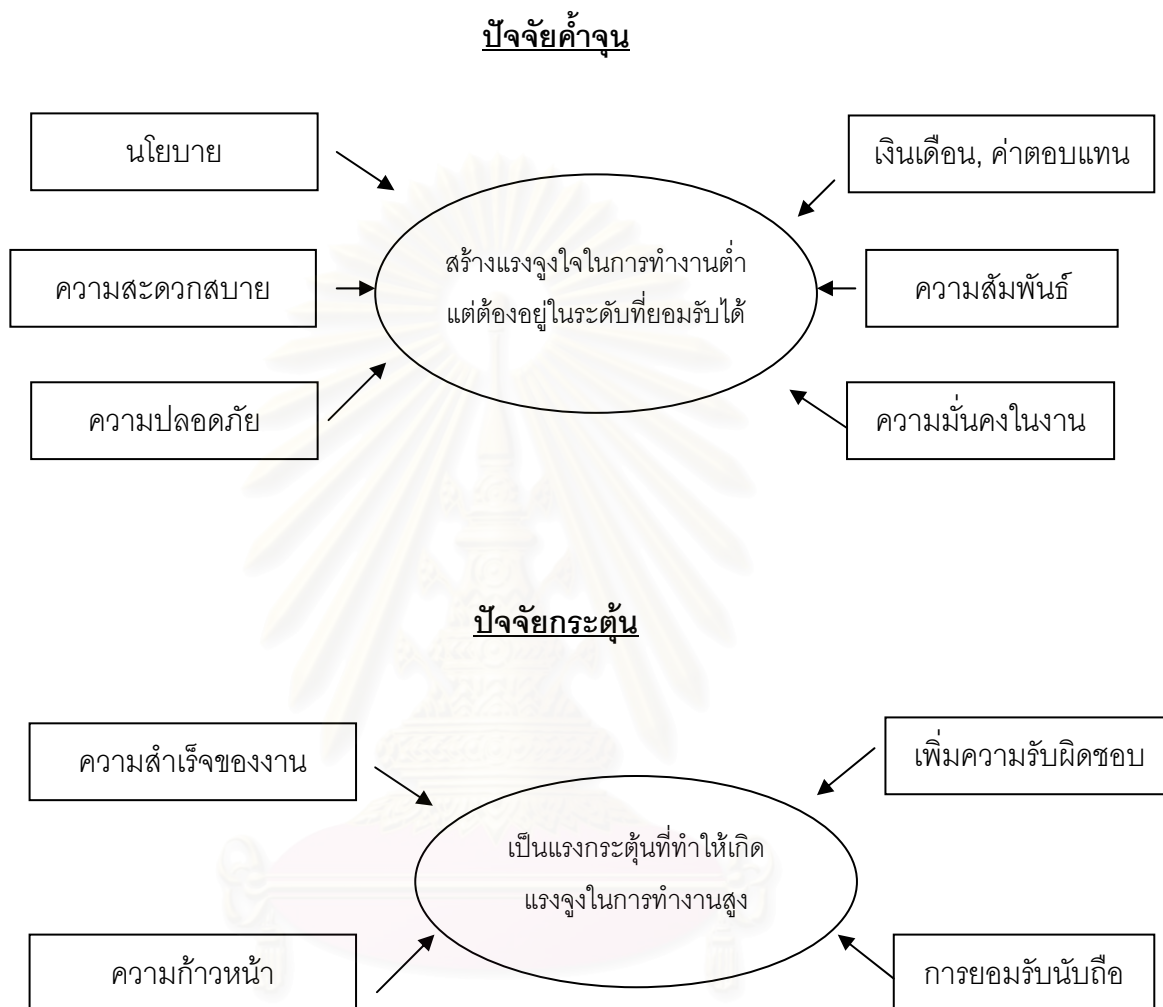
- สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีนโยบายในการทำงานดีและเหมาะสม มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีความรู้สึกร่างานในตำแหน่งนั้นมั่นคง
- เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervisors) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการปะทะสังสรรค์กับบุคคลดังกล่าวในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เป็นความต้องการขั้นสูงซึ่งทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ก่อให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานต่อไปและต้องการความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้นไป ปัจจัยกระตุ้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- การยอมรับนับถือ (Recognition) ทั้งการชมเชยด้วยคำพูด และการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
- ความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะทำให้เขาเกิดความผูกพัน เขาจะทำงานโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุม

จากแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็นภาพ ดังนี้

ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg



สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนเกิดจากปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยกระตุ้น หากพนักงานสอบสวนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ ตามทฤษฎีนี้แล้ว จะทำให้พนักงานสอบสวนมีความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น การตัดสินใจรับคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมย่อมมีแนวโน้มสูง ในทางตรงข้ามหากพนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ การตัดสินใจรับคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมย่อมมีแนวโน้มต่ำ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจดังกล่าวด้วยเช่นกัน

6. นโยบายของผู้บังคับบัญชา

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 2.2.4 เรื่องสถานการณ์ที่ใช้ดุลยพินิจของตำรวจ และ หัวข้อ 2.2.5 เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า “ นโยบายในการทำงาน “ เป็นปัจจัยเริ่มต้นที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ ซึ่งนอกจากจะต้องดำเนินการตามกฎหมายแล้ว ยังต้องคำนึงถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชาของตนด้วยว่ามีแนวทางปฏิบัติในเรื่องๆ นั้นอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ เพราะการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชานั้นเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตำรวจ ดังนั้น การบริหารงานตำรวจ และ นโยบาย จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกันและแยกออกจากกันไม่ได้ และ โดยปกติของการศึกษาการบริหารงานก็มักจะเริ่มต้นด้วยนโยบาย (สมเกียรติ อัครวิษณุ , 2535)

ก. นโยบายตำรวจ

“ นโยบาย “ คือ หลักการอันเป็นที่มาของขบวนการและเครื่องมือบริหารงานต่างๆ หากองค์การบริหารใดไม่มีนโยบายก็ยากที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นมาได้ ยิ่งกว่านั้นในบางกรณีแม้จะมีนโยบายแต่นโยบายขององค์การนั้นถูกตีความหมายผิดไป หรือไม่ก็ไม่เป็นที่เข้าใจของผู้ร่วมปฏิบัติอยู่ในองค์การนั้นๆ การทำงานก็จะเกิดปัญหาได้มาก โดยสรุปแล้วนโยบาย คือ สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานขององค์การ (สมเกียรติ อัครวิษณุ , 2535)

นโยบายมีอยู่หลายระดับ มีทั้งนโยบายหลักและนโยบายย่อย แต่ละนโยบายต่างมีความสำคัญแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับที่มาของนโยบาย กล่าวคือ กรณีของตำรวจนโยบายหลัก มีที่มาจากรัฐบาล (การเมือง) ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับอำนาจบริหารประเทศจากประชาชน จึงมีความชอบธรรมที่จะกำหนดนโยบายให้ตำรวจปฏิบัติตาม ส่วนนโยบายรองลงมา ได้แก่ นโยบายของผู้นำหน่วยงาน ก็คือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่วนนโยบายย่อยที่สุดที่น่าจะมีผลต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานก็คือ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับสถานีตำรวจ ซึ่งก็คือ หัวหน้าสถานีตำรวจต่างๆ เนื่องจาก นโยบายหลักของตำรวจ คือ การรักษาความสงบสุข พิทักษ์สันติราษฎร์ หรือบริการประชาชน ฯลฯ ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริงได้ ต่างจากคำสั่งของหัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งมีความเป็นรูปธรรมมากกว่าและสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ ประกอบกับการเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อการประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วย ในสภาพความเป็นจริงตำรวจจึงเห็นความสำคัญของคำสั่งของผู้บังคับบัญชามากกว่านโยบายหลัก ซึ่งหากนโยบายทั้งสองเป็นไปในทางเดียวกันก็จะมีปัญหา แต่หากกรณีใดที่นโยบายย่อยขัดกับนโยบายหลัก ก็จะทำให้สร้างปัญหาในการทำงานให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ข. การบริหารงานตำรวจ

ปัจจุบัน การบริหารงานตำรวจทั่วโลกได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเรื่อง ระบบราชการ (Bureaucracy) ของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber)

Bureaucracy คือ แบบในอุดมคติของเวเบอร์ ซึ่งกล่าวถึงการบริหารองค์การมีลักษณะของการทำงานอย่างมีแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ ตำแหน่งต่างๆ ใน Bureaucracy ยังเป็นลักษณะที่บุคคลได้มาด้วยความสามารถ ไม่ใช่ได้มาด้วยการสืบเชื้อสาย และนอกจากนี้ Bureaucracy ยังประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีความชำนาญพิเศษ (Specialization) แตกต่างกันออกไปตามความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล

เวเบอร์ เห็นว่าในแต่ละหน่วยงานหรือองค์การควรจะมีการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Ranked is a Hierarchical) และลักษณะของกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ควรมีลักษณะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การใช้สิทธิอำนาจควรเป็นไปตามบทบาท สถานภาพ กฎเกณฑ์ และสายการบังคับบัญชาภายใน Bureaucracy

ในทัศนะของเวเบอร์ อำนาจหน้าที่รูปนัยตามสายการบังคับบัญชา คือ ส่วนประกอบสำคัญขององค์การทั้งหมด อำนาจหน้าที่ดังกล่าวผูกติดอยู่กับตำแหน่งทางราชการ ไม่ใช่ตัวบุคคล ดังที่ เวเบอร์ (Weber, 1947) กล่าวว่า

“ หลักของสายการบังคับบัญชาและของระดับอำนาจหน้าที่
หมายความว่า ระบบที่มีระเบียบแน่นอน มันคงระหว่าง
ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีการกำกับดูแลผู้อยู่
ในตำแหน่งต่ำกว่าโดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่า “

ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ (2530) ได้กล่าวว่าในปัจจุบัน องค์การตำรวจทั่วโลกมีลักษณะของระบบราชการตามที่เวเบอร์ กล่าวไว้ไม่มากนัก กล่าวได้ว่าโครงสร้างระบบราชการจะมีลักษณะถูกต้องสมเหตุสมผลก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีลักษณะตามองค์ประกอบแบบอุดมการณ์ (Ideal Type) ดังต่อไปนี้

- ระเบียบข้อบังคับและงานประจำ (Rulification and Routinization) หมายถึง หน่วยราชการมีลักษณะปฏิบัติงานต่อเนื่อง ถาวร มีกฎเกณฑ์ เป็นเครื่องช่วยในการวินิจฉัยสั่งการ
- การแบ่งงาน (Division of Labor) กล่าวคือ หน่วยราชการต้องมีการจัดแบ่งงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ที่ครองตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้

- การจัดลำดับอำนาจหน้าที่ (Hierarchy of Authority) ในการจัดหน่วยงานนั้น ต้องอาศัยหลักการกำหนดลำดับความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าควบคุมบังคับบัญชาผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า

- ความชำนาญการ (Expertise) ในการสร้างผู้ชำนาญการจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมเป็นหลัก

- กฎข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร (Written Rule) ในข้อนี้ รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ จะต้องดำเนินการในลักษณะการบันทึกเป็นหลักฐานด้วย

- การแยกความเป็นเจ้าของ (Separation of Ownership) หมายความว่า คณะผู้บริหารงานในระบบราชการย่อมไม่มีกรรมสิทธิ์ในวิธีการผลิต หรือการบริหาร

ในทัศนะของเวเบอร์ ยิ่งหน่วยงานใดมีลักษณะครบถ้วนและใกล้เคียงกับองค์ประกอบที่กล่าวข้างต้นนี้เพียงใด หน่วยงานนั้นก็จะมีลักษณะเป็นระบบราชการมากขึ้นเพียงนั้นแต่อย่างไรก็ตาม เวเบอร์ ยังได้พูดถึงผลเสียของ Bureaucracy กล่าวคือ ลักษณะของ Bureaucracy ทำให้บุคคลหมดค่าหรือลดค่าของความเป็นมนุษย์ลง ทั้งนี้ เพราะบุคคลต้องประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนหรือกำหนดกฎเกณฑ์ขององค์การ กฎ (Law) ขององค์การเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติตาม ทำให้ไม่สามารถเก็บตัวของตัวเองได้ในสังคมสมัยใหม่ มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้เหตุผลตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ตลอดจนระบบการบริหารในแบบ Bureaucracy ได้ (กฤษพงศ์ กุณทลบุตร , 2528)

ค. การบริหารงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

การบริหารงานตำรวจไทยในปัจจุบัน มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2540 (ฉบับที่ 3) ได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้อำนาจข้าราชการตำรวจทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนหลายกองบัญชาการ แต่หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่สอบสวนยังเป็นของตำรวจในพื้นที่ คือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 – 9 ซึ่งมีสถานีตำรวจตั้งอยู่ทั่วประเทศ ในส่วนการปกครองบังคับบัญชาพนักงานสอบสวนตามสถานีตำรวจนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานสอบสวนในสถานีตำรวจ ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และอัตรากำลังรูปแบบใหม่ ดังนี้ (วิบูล ปรองดอง , 2548)

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ

- สถานีตำรวจส่วนใหญ่ในปัจจุบัน หัวหน้าที่สถานีเป็นระดับผู้กำกับการยศ พันตำรวจเอก เว้นแต่บางสถานีตำรวจย่อยๆ ในภูธร หัวหน้าสถานีตำรวจอาจเป็นระดับ รองผู้กำกับการ , สารวัตร หรือ รองสารวัตร แล้วแต่ขนาดพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละสถานี

- หน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลในปัจจุบัน เทียบเคียงได้กับหน้าที่สารวัตรใหญ่ตำรวจนครบาล ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ตอน 2 ประเภทบุคคล ลักษณะที่ 12 บทที่ 18 (กรมตำรวจ , 2540) คือ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบปกครองท้องที่ และเป็นหัวหน้าส่วนราชการสถานีตำรวจนครบาล รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาตำรวจในปกครองและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายปกครองป้องกัน ฝ่ายสืบสวน และฝ่ายจราจร โดยมีหน้าที่ดังนี้

1.1 วางแผนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการจราจรตลอดจนวางแผนเพื่อพิจารณาปรับปรุงกิจการต่างๆ ในหน้าที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจ โดยให้มีทั้งแผนการในระยะสั้น และระยะยาว กับทั้งมีหน้าที่วางแผนป้องกันและปฏิบัติการในกรณีฉุกเฉิน เช่น กรณีเพลิงไหม้ กรณีที่มีการปล้นธนาคาร ผู้ต้องขังหลบหนีที่ควบคุม เป็นต้น

1.2 จัดแบ่งหน้าที่การงานภายในสถานีตำรวจนครบาลให้เป็นสัดส่วนตามประเภท และมีสายการบังคับบัญชาที่แน่ชัด เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กับ ทั้งมีหน้าที่จัดกำลังคนและเครื่องมืออุปกรณ์ให้เหมาะสมแก่สภาพการณ์

1.3 มีหน้าที่จัดและมอบหมายอำนาจหน้าที่การงานภายในสถานีตำรวจให้เป็นไปตามความสามารถและความชำนาญของบุคคล

1.4 จัดให้ตำรวจในปกครองได้รับการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ

1.5 รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและการจัดทำงบประมาณของสถานีตำรวจ

1.6 ประสานงานการปฏิบัติของฝ่ายปกครองป้องกัน ฝ่ายสืบสวนสอบสวนและฝ่ายจราจร ให้เป็นไปโดยสะดวกปราศจากความขัดแย้ง

1.7 ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบแบบแผน

1.8 ปกครองบังคับบัญชาและลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือมิได้ประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนโดยเคร่งครัด

1.9 พิจารณำาเน็จความดีความชอบของข้าราชการตำรวจ

1.10 เป็นผู้วางแผนนโยบายและออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติภายในสถานีดำรวจ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและไม่ขัดต่อระเบียบแบบแผนของกรมตำรวจ

1.11 เป็นนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายระบุให้อำนาจไว้โดยเฉพาะ เช่น เป็นนายทะเบียนโรงแรม เป็นนายตรวจร้านค้าของเก่า เป็นต้น

1.12 เป็นตัวแทนของสถานีดำรวจนครบาลในการติดต่อกับหน่วยราชการอื่นและบุคคลภายนอก ตลอดจนเป็นผู้เสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนโดยการวางแผนนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติหรือติดต่อกับประชาชน

1.13 มีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วย ตลอดจนความคิดเห็นในอันที่จะเสนอขอให้แก้ไขปรับปรุงกิจการ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและต่อราชการ

- มีอำนาจทำความเห็นควรสั่งฟ้องในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี ปรับไม่เกิน 300,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทำความเห็นควรสั่งไม่ฟ้องและงดการสอบสวน หรืองดการสอบสวนในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 8 บทที่ 12 ข้อ 276 , 277 และ 280

- มีหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และ ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีดำรวจโดยเฉพาะ ตลอดจนงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนมอบหมาย

2. หัวหน้างานสอบสวน

- หัวหน้างานสอบสวนในสถานีดำรวจนครบาล เป็นระดับ รองผู้กำกับการยศพันตำรวจโท ซึ่งดูแลรับผิดชอบงานสืบสวนสอบสวน

- ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานสอบสวน เช่น เก็บรวบรวมสถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน เช่น สถิติคดีอาญา หมายจับ ฯลฯ และการดำเนินคดี ตลอดจนการนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในงานสอบสวน , สอบสวนคดีอาญาบางประเภทที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ , จัดเวรพนักงานสอบสวน เวรพนักงานเปรียบเทียบปรับ เวรลงบันทึกประจำวัน , พิจารณามอบหมายคดีสำคัญแก่พนักงานสอบสวนตามความเห็นสมควร ฯลฯ เป็นต้น

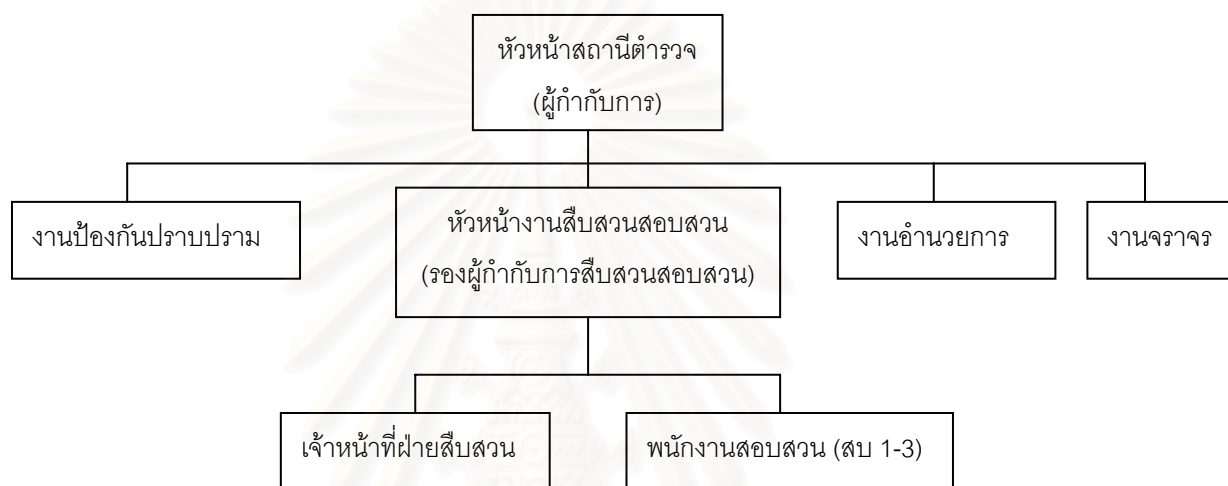
3. ผู้ปฏิบัติงานสอบสวน

- ได้แก่ พนักงานสอบสวน (สบ 1) ระดับรองสารวัตร พนักงานสอบสวน (สบ 2) ระดับสารวัตร และ พนักงานสอบสวน (สบ 3) ระดับรองผู้กำกับการ

- มีอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ตามโครงสร้างของสถานีตำรวจนครบาล และสายการบังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพ ดังนี้

ภาพที่ 2 แสดงสายการบังคับบัญชาของงานสอบสวนในสถานีตำรวจ



ตามข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล คือ รองผู้กำกับการ(สืบสวนสอบสวน) และผู้กำกับการ ซึ่งทำหน้าที่กั้นกรงตรวจสอบคดี และมีอำนาจสั่งคดีทั่วไปก่อนเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการ (เว้นแต่กรณีคดีพิเศษหรือมีอัตราโทษสูง ต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ได้แก่ ผู้บังคับการ , ผู้บัญชาการ หรือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้สั่งคดีแล้วแต่กรณีไป) แต่ในทางปฏิบัติอาจรวมไปถึงผู้บังคับบัญชาเหนือหัวหน้าสถานีตำรวจขึ้นไปที่มีอำนาจสั่งการหัวหน้าสถานีตำรวจด้วย สำหรับตัวพนักงานสอบสวน (สบ 1-3) แม้ว่าจะมีชั้นยศและระดับตำแหน่งสูงต่ำต่างกัน ก็ไม่ปรากฏว่ามีข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ใดให้สามารถบังคับบัญชากันได้

นอกจากนี้ ยังมีงานเขียนของนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายผู้บังคับบัญชา ดังนี้

เจมส์ คิว. วิลสัน (Wilson ,1975) กล่าวถึง ขอบเขตของนโยบายทั่วไปที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติในเรื่องของการสืบสวนสอบสวน อยู่ที่ลำดับความสำคัญแห่งคดีก่อนหลัง รวมถึงการจับกุม และนโยบายการใช้กำลังเจ้าหน้าที่ด้วย เนื่องจาก

นโยบายเป็นตัวควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรณีที่เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ คือ กรณีที่ไม่มีพระราชบัญญัติหรือกฎหมายบัญญัติแนวทางปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างชัดเจน

เคนเนต คัลป์ ดาวิส (Davis, Kenneth C., 1975) ได้ศึกษานโยบายของผู้บังคับบัญชาในการบังคับใช้กฎหมาย จึงได้สำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ 21 แห่งในมลรัฐชิคาโก โดยถามว่าตำรวจจะจับกุมคนเมาสุราในสวนสาธารณะหรือไม่ ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจของแต่ละสถานีตำรวจตอบไม่ตรงกันทั้งที่อยู่ในมลรัฐเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บังคับบัญชาของแต่ละสถานีตำรวจว่าจะให้จับหรือจะให้ปล่อยพินิจของตำรวจสายตรวจ

เบิร์ก บรูซส์ (Berg, 1992) กล่าวว่า แม้ว่ากฎหมายมีใช้อยู่จริงก็ตาม แต่ก็มีภาษาเขียนคลุมเครือ หรือ มีถ้อยคำอันเป็นช่องโหว่ของกฎหมายซึ่งนำไปสู่การหลบเลี่ยงการรับผิดชอบทางกฎหมายได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บังคับบัญชาจึงต้องสร้างแนวทางปฏิบัติและทางเลือกที่หลากหลายภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ออกนโยบายมาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งไม่สามารถกล่าวได้ว่านโยบายดังกล่าวนั้นควรเป็นเช่นไร ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสังคมภายใต้กฎหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตำรวจ แนวทางดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเรื่องระบบราชการ (Bureaucracy) ของ แมกซ์ เวเบอร์ ที่ให้ความสำคัญในเรื่องสายการบังคับบัญชา และระดับอำนาจหน้าที่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานของพนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่คอยกำกับ ดูแล ควบคุมพนักงานสอบสวนให้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร อีกประการหนึ่ง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการและใช้ดุลยพินิจแทนพนักงานสอบสวนได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์การตำรวจ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด และสามารถพิจารณาให้คุณให้โทษต่อพนักงานสอบสวนได้ ดังนั้น นโยบายของผู้บังคับบัญชาต่อการดำเนินคดี จึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

7. วัฒนธรรมองค์การ

ก. ความหมายของ “วัฒนธรรมองค์การ”

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์การซึ่งเป็นหน่วยงานทางสังคม โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

แฮร์ริสัน (Harrisson, 1972) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการทำงาน และความสัมพันธ์ร่วมกันซึ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง

ไชน์ (Schein, 1992) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของคติฐานที่กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกันว่า สามารถแก้ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์การซึ่งได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ดังนั้น จึงถูกถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวทางถูกต้องที่จะยอมรับ คิดและรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการคิดและวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2544) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความคิดความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง

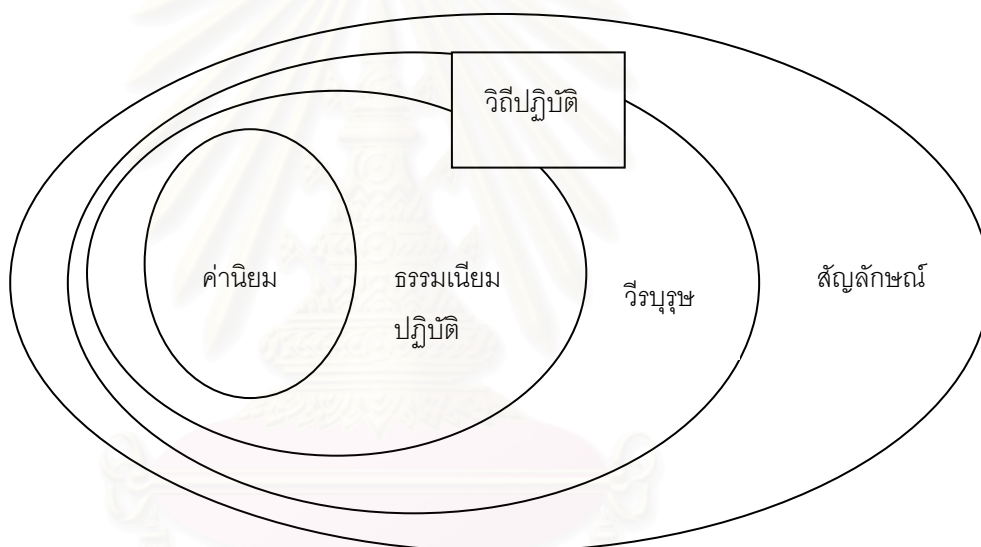
ข. ระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การ

เกิดจากการนำส่วนประกอบต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์การมาจัดเรียงเป็นชั้นๆ ตาม คุณลักษณะของส่วนประกอบ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดในเรื่องดังกล่าวไว้มากมาย แต่ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าแนวคิดของ ฮอฟสแตดและคณะ มีความชัดเจนมากกว่าแนวคิดอื่น อีกทั้ง

ฮอฟสเตดฯ เองเป็นนักวิชาการด้านองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในเรื่องวัฒนธรรมชาติและองค์การ (ตำรวจแห่งชาติ,สำนักงาน, 2544) จึงเป็นการเหมาะสมที่นำแนวคิดของ ฮอฟสเตดและ คณะ มาใช้ศึกษา

ฮอฟสเตดและคณะ (Hofstede, 1997) ได้ร่วมกันศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และแบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ระดับ โดยเปรียบเสมือนกับเปลือกหัวหอม (Onion) จากเปลือกชั้นนอกสุดที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด จนถึงเปลือกชั้นในสุดที่เปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ดังนี้

ภาพที่ 3 แสดงการแบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การ



ที่มา : งานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาองค์การในกองบัญชาการตำรวจนครบาล (ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน, 2544)

จากภาพ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้แทนความคิด ความรู้สึกของสมาชิก และเป็นสิ่งที่เข้าใจกันเฉพาะสมาชิกขององค์การเท่านั้น เช่น วัตถุสิ่งของต่างๆ คำพูด การกระทำ เครื่องหมาย คุณภาพ เป็นต้น

2. วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลทั้งที่มีชีวิตอยู่หรือเสียชีวิตแล้ว ทั้งที่มีตัวตนหรือที่เกิดจากจินตนาการ ซึ่งสมาชิกในองค์การสมควรยกย่องนับถือและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น คุณลักษณะของการทำงานดี ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เป็นต้น

3. ธรรมเนียมปฏิบัติ (Rituals) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่สมาชิกเห็นพ้องร่วมกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากช่วยเสริมสร้างอารมณ์ร่วมและช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ เช่น การทักทาย การให้ความเคารพผู้อื่น ขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคม และศาสนา เป็นต้น

ทั้งสัญลักษณ์ วิธปฏิบัติ และธรรมเนียมปฏิบัติ รวมกันเรียกว่า วิถีปฏิบัติ (Practices) เนื่องจากทั้ง 3 ส่วน สามารถสังเกตเห็นได้จากบุคคลภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตาม จะมีเพียงสมาชิกขององค์กรเท่านั้นที่สามารถตีความหมายของสิ่งเหล่านี้ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่านิยม (Values) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ว่าควรหรือไม่ควรประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น และถือว่าค่านิยมเป็นแก่นของวัฒนธรรม

ค. อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อองค์กร

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้ (Sathe ,1985)

1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมือที่แท้จริงภายในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นจากการออกเป็นกฎระเบียบได้ แต่ระดับของความร่วมมือที่แท้จริงได้รับอิทธิพลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีคตินิยมร่วมกัน เช่น บางองค์กรจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีม ในขณะที่บางองค์กรแข่งขันกันระหว่างสมาชิกจะถือเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่า ซึ่งความแตกต่างกันของการให้ความสำคัญต่อความเชื่อและค่านิยมร่วมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลนี้ ส่งผลอย่างมากต่อระดับของความร่วมมือ

2. การตัดสินใจ (Decision Making) วัฒนธรรมส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ทำให้เกิดคตินิยมเบื้องต้นและเกิดความโน้มเอียงอย่างคงที่ต่อองค์กรซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุมคือความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์กรมี 3 ด้าน คือ

- ด้านการตลาด (Market) ใช้ราคาเป็นตัวควบคุม
- ด้านการปกครอง (Bureaucracy) ใช้อำนาจอย่างเป็นทางการเป็นตัวควบคุม
- ด้านเครือข่าย (Clan) จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกสำหรับควบคุม

ถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้านข้างต้น ไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้วยเครือข่าย เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่ายแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งถือว่าการควบคุมที่ประสิทธิภาพสูง

4. การสื่อสาร (Communication) เหตุผลหลักที่สมาชิกในองค์การสื่อสารผิดพลาดเกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะยิ่งเนื้อหาสาระมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น วัฒนธรรมจะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทาง คือ

- ไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีมติฐานร่วมกันอยู่แล้ว
- การมีมติฐานร่วมกันช่วยให้แนวทางในการตีความสารต่างๆ ที่ได้รับ

5. ความผูกพัน (Commitment) บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่จะทำให้ยึดติดกับองค์การ สิ่งจูงใจต่างๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศ และความรู้สึกว่าตนเองมีค่า จะช่วยให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยผ่านความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ที่บุคคลมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในองค์การ

6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์การอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ

7. การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์การใช้อ้างเป็นเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกัน องค์การก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษากฎพฤติกรรมนั้นไว้ ในทางตรงข้ามองค์การก็อาจกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เช่นเดียวกัน

ง. วัฒนธรรมย่อยในองค์การ

(Trice and Beyer , 1993) กล่าวว่า องค์การมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคมที่รวมเอาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมาทำกิจกรรมร่วมกัน และจากการที่องค์การประกอบขึ้นด้วยบุคคลต่างๆ นี้อาจทำให้เกิดการรวมกลุ่มขึ้นในองค์การ ทั้งกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Groups) ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยที่ไม่ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่โดยตรง เช่น กลุ่มเพื่อน และกลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Groups) ซึ่งเกิดขึ้นจากการกำหนดอำนาจหน้าที่เฉพาะไว้อย่างชัดเจน เช่น แผนงานต่างๆ ในองค์การโดยที่ความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มเป็นพื้นฐานของการเกิดวัฒนธรรมย่อยในองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมย่อยในองค์การ มีอยู่ 3 ประการ (Trice and Beyer , 1993) คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน (Differential Interaction) พื้นฐานของวัฒนธรรมย่อยเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกันของบุคคลในองค์การ หมายถึง ระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งต่ออีกบุคคลหนึ่งที่ไม่เหมือนกับบุคคลอื่น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เลือกอำนวยให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ขนาดขององค์การ สภาพทางภูมิศาสตร์ แผนงาน การแบ่งงาน ลำดับการบังคับบัญชา การไหลของงานและเทคโนโลยี ช่องทางการสื่อสาร สถานที่ทำงาน กฎระเบียบต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ ยิ่งสมาชิกมีโอกาสสื่อสารกันมากเท่าไร ก็จะมีโอกาสพัฒนาความรู้สึกและความเข้าใจที่คล้ายๆ กันมากขึ้นด้วย

2. การมีประสบการณ์ร่วมกัน (Shared Experience) บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกัน ก็จะสามารถสื่อสารกันได้บ่อย ทำให้สามารถจัดการปัญหาและความไม่แน่นอนต่างๆ ร่วมกันได้ และเนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์มาในช่วงระยะเวลาหนึ่งในสภาพแวดล้อมเดียวกันจนเกิดการพัฒนาเป็นแบบแผนของพฤติกรรมและความเชื่อร่วมกันที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมย่อยได้

3. การมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่คล้ายคลึงกัน (Similar Personal Characteristics) บุคคลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลคล้ายคลึงกัน เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ อาชีพ การศึกษา และชั้นของสังคม จะทำให้มีการรวมกลุ่มกันเป็นวัฒนธรรมย่อยของการมีเอกลักษณ์ (Identities) ภาพลักษณ์ส่วนตัว (Self - Images) และกลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) ร่วมกัน

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ(2544) กล่าวว่า วัฒนธรรมย่อยเกิดจากการรวมกลุ่มของสมาชิกในองค์การที่มีคุณลักษณะบางประการคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ลักษณะของงาน หรือ ลักษณะส่วนบุคคล

จินตนา บุญบังการ (2539) องค์การย่อยหลายองค์การอยู่ในสังกัด มีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่แตกต่างกัน และแต่ละองค์การมีผู้บังคับบัญชา การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดวัฒนธรรมย่อยภายในองค์การที่ต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การจึงมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าบทบาทหน้าที่ของงานส่งผลต่อการเกิดความแตกต่างของวัฒนธรรมย่อยในองค์การ

จ. วัฒนธรรมตำรวจ

สมเกียรติ อัครวิชญ์ (2535) อ้างถึง ศาสตราจารย์อาเธอร์ นิเดอฮอฟเฟอร์ และศาสตราจารย์เอบราแฮม บลูมเบิร์ก ซึ่งให้เห็นว่าวัฒนธรรมตำรวจนั้นน่าจะประกอบด้วย

1. ความเคารพนับถือในอำนาจและการใช้อำนาจ (เผด็จการ)
2. การรักษาความลับ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับพรรคพวกเดียวกัน
3. ความจงรักภักดีต่อสถาบันตำรวจ
4. ความรู้สึกที่ตำรวจเป็นลูกเมียน้อย
5. มีแนวความคิดทางการเมืองแบบอนุรักษนิยม
6. มองโลกในแง่ร้าย และหมดอาลัย
7. มีความจงรักในสถาบันครอบครัว ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

นอกจากนี้ สมเกียรติฯ ยังได้กล่าวว่า วัฒนธรรมตำรวจที่มีผลต่อวิธีการทำงานอย่างเห็นได้ชัดเจนนคือ วิธีการที่ตำรวจรุ่นน้องจะต้องได้รับการ “สาธิต” จากรุ่นพี่ อันนี้ไม่ว่าตำรวจรุ่นใหม่จะได้รับการฝึกอบรมอย่างมากเท่าใดจากโรงเรียน หรือศูนย์ฝึกอบรมตำรวจก็ตาม สิ่งแรกที่ตำรวจรุ่นน้องจะได้รับเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่ใหม่ๆ ก็คือคำเตือนจากรุ่นพี่ในทำนองว่า “เก็บสิ่งที่ได้จากโรงเรียนไว้ และพยายามเรียนจากโลกความจริงซึ่งรุ่นพี่จะแสดงให้เห็น

สรุป วัฒนธรรมได้กำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนแต่ละคนที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน กลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน เช่น องค์กรตำรวจซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากข้าราชการองค์กรอื่นอย่างมาก ก็ย่อมมีรูปแบบของความคิด ค่านิยม แบบแผนการทำงาน ความรู้สึกนึกคิด และความสัมพันธ์ร่วมกันโดดเด่นเห็นได้ชัดเจนกว่ากลุ่มองค์กรอื่นๆ อีกทั้งมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรไปยังสมาชิกที่เข้ามารับราชการใหม่อย่างต่อเนื่อง ภายในองค์กรตำรวจยังสามารถแยกเป็นวัฒนธรรมย่อยในองค์กรตามลักษณะสายงานที่ทำได้อีก ได้แก่ งานป้องกันปราบปราม , งานอำนวยความ , งานสอบสวน , งานสืบสวน และงานจราจร เนื่องจากแต่ละสายงานขององค์กรตำรวจมีลักษณะการทำงานแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนแม้ว่าจะเป็นองค์กรเดียวกัน โดยเฉพาะสายงานสอบสวนซึ่งเป็นที่ยอมรับภายในองค์กรว่าเป็นสายงานที่ความเหนื่อยยาก ลำบากตรากตรำ และน่าเหนื่อยใจที่สุด กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสอบสวน ดังเช่น พนักงานสอบสวน ย่อมรับรู้สภาพการทำงานที่ลำบากของพนักงานสอบสวนคนอื่นได้ดี จึงได้จับกลุ่มรวมตัวกัน พุดคุย แนะนำ และสร้างวัฒนธรรมย่อยในองค์กรขึ้นมาโดยทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว สิ่งเหล่านี้จะถูกสั่งสมและถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง อันเป็นการปลูกฝังแนวคิดทางวัฒนธรรมนั้นสู่พนักงานสอบสวนรุ่นใหม่ ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอย่างหนึ่งอย่างใด รวมถึงในเรื่องการตัดสินใจนำคดีความเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ก. งานวิจัยในประเทศ

1. **อภิศักดิ์ เล่าห์ทวี (2541)** ได้ศึกษาการใช้ดุลยพินิจของเจ้าพนักงานตำรวจในการทำวิสามัญฆาตกรรม และปัจจัยต่างๆ ของเจ้าพนักงานตำรวจที่มีผลต่อการตัดสินใจทำวิสามัญฆาตกรรม ซึ่งทำการศึกษาเจ้าพนักงานตำรวจ ฝ่ายสืบสวนของสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์เจ้าพนักงานตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำวิสามัญฆาตกรรม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การใช้ดุลยพินิจของเจ้าพนักงานตำรวจในการทำวิสามัญฆาตกรรม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำวิสามัญฆาตกรรม ความคิดเห็นต่อการทำวิสามัญฆาตกรรม ระดับความรุนแรงของอาชญากรรม และขอบเขตการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าพนักงานตำรวจ

2. **ชนัญญา (รัชณี) ชัยสุวรรณ (2526)** ได้ศึกษาการใช้ดุลยพินิจของอัยการในการดำเนินคดีอาญาว่ามีหลักเกณฑ์อะไรบ้างโดยวิธีวิจัยเอกสาร เนื่องจากเห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายอาญาไม่ว่าของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ฝ่ายใดควรจะต้องให้มีการใช้ดุลยพินิจอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งดุลยพินิจในการดำเนินคดีอาญาของอัยการ เพราะในบางกรณี แม้มีการสอบสวนจนหมดถ้อยกระทงความแล้วเห็นได้ว่าการกระทำมีความผิดจริง และกำหนดตัวผู้กระทำผิดที่จะต้องฟ้อง และพยานหลักฐานที่จะพิสูจน์ให้ศาลลงโทษได้แล้ว อัยการก็อาจจะไม่ฟ้องหรือไม่ ดำเนินคดีด้วยวิธีการใดๆ ก็ได้ โดยอ้างเหตุที่นักกฎหมายทางยุโรปเรียกว่า “ Expediency Ground “ หรือที่นักกฎหมายชาวอเมริกันเรียกว่า “ Equitable Ground “ ซึ่งเป็นเหตุผลเกี่ยวกับสภาพของการกระทำผิด หรือ สภาพของคดีและสภาพของผู้กระทำผิด ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสำหรับประเทศไทย หลักทั่วไปในการดำเนินคดีของอัยการคือ หากมีตัวผู้ต้องหาและมีพยานหลักฐานพอฟ้อง อัยการต้องฟ้องคดี แต่หากจะใช้ดุลยพินิจไม่ฟ้องคดี ควรมีแนวทางดังนี้

1. กรณีที่การดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ต้องหาไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ ในกรณีที่เป็นการผิดเล็กน้อย ผู้กระทำมีความชั่วอยู่ในตัวน้อย และการกระทำนั้นมีลักษณะเกี่ยวข้องกับเอกชน ซึ่งเป็นผู้เสียหายฟ้องเองได้

2. เพราะเหตุผลทางค่าใช้จ่ายในกรณีความผิดเล็กน้อยๆ

3. นำเกณฑ์การใช้ดุลยพินิจไม่ดำเนินคดีโดยอ้างเหตุคุณธรรมตามกฎหมายที่คุ้มครองของอังกฤษ ซึ่งตรงกับเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของสาธารณชนในกฎหมายเก่าๆ บางเรื่องของสหรัฐฯ มาใช้ได้ เช่น การสั่งไม่ฟ้องคนต่างด้าวที่ทำงานที่สงวนไว้สำหรับคนไทย เช่น อาชีพช่างตัดผม , เร่ขายของ ฯลฯ

4. นำหลักเกณฑ์เรื่องชะลอการฟ้องในความผิดเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งเป็นผลดีแต่ผู้กระทำผิดและสังคม ตามทฤษฎีการลงโทษสมัยใหม่และเหตุผลทางอาชญาวิทยา ทัศนวิทยา

5. นำหลักเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวข้องกับต่างประเทศ เพราะหากมีการดำเนินคดี อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

6. นำหลักเกณฑ์เรื่องการใช้ดุลยพินิจในความผิดอาญาต่อความมั่นคงของรัฐ เพราะหากมีการดำเนินคดีประเภทนี้ในศาล อาจทำความเสียหายในแง่ความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ

7. นำหลักเกณฑ์ที่ไม่ดำเนินคดีอาญาให้ จนกว่าจะได้มีการวินิจฉัยชี้ขาดสิทธิในคดีแพ่ง หรือคดีปกครองอันเกี่ยวพันกันนั้นในเวลาที่กำหนด

8. นำหลักเกณฑ์ที่ไม่ดำเนินคดีเกี่ยวกับอายุของผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กมาใช้กับกรณีสั่งไม่ฟ้องเด็กในคดีเล็กๆ น้อยๆ ที่การดำเนินคดีไม่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

9. ความไม่ต้องการให้ดำเนินคดีอาญาของผู้เสียหาย อาจนำมาใช้กับของไทยได้ในกรณีสั่งไม่ฟ้องคดีที่ไม่ใช่ความผิดอุกฉกรรจ์

3. ต่อศักดิ์ สอาดพรรค (2527) ได้ศึกษาเรื่องการใช้วิจารณ์ญาณเบื้องต้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ วิเคราะห์โดยหลักการทางสังคมศาสตร์ (ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าพนักงานตำรวจประจำกองกำกับการตำรวจนครบาล 11 จากการศึกษาพบว่า ภูมิหลังของเจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจได้แก่ อายุตัว อายุราชการ อัตราเงินเดือน การศึกษา สภาพการสมรส จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ลักษณะงานที่เคยปฏิบัติและการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการด้านสายตรวจ มีส่วนสัมพันธ์กับการใช้วิจารณ์ญาณเบื้องต้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจ โดยพบว่า

1) เจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจส่วนใหญ่ มีความคล่องตัว ความรวดเร็ว และมีประสบการณ์ความชำนาญงานค่อนข้างสูง การศึกษาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะความรับผิดชอบของผู้อยู่ในอุปการะและครอบครัว ทำให้เจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจบางนายมีแนวโน้มที่จะประพฤติเสื่อมเสียทุจริตต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ในการจุนเจือครอบครัว และพบว่าเจ้าพนักงานสายตรวจที่เป็นโสดมีความต่อเนื่องในการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานที่แต่งงานแล้ว

2) การฝึกอบรมวิชาการด้านสายตรวจด้วยระยะเวลาระดับปานกลาง และเป็นการฝึกอบรมที่เน้นหนักในด้านปฏิบัติมากกว่าด้านทฤษฎี ทำให้บางครั้งขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความมั่นใจในหลักการทางทฤษฎี และทางปฏิบัตินี้เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการที่จะใช้วิจารณญาณเบื้องต้นตัดสินดำเนินการใดๆ แต่ก็ยังขาดความสนใจที่จะเพิ่มความสังเกต ความสงสัย พิสูจน์ และเข้าทำการตรวจค้น จับกุมด้วยตนเอง

3) ในการใช้วิจารณญาณพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจเห็นความสำคัญของการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพนุ่มนวล แสดงถึงความตั้งใจที่จะสร้างสัมพันธอันดีระหว่างตำรวจกับประชาชน และวิธีการเลือกบังคับใช้กฎหมาย อาจแตกต่างกันด้านพื้นฐานความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อิทธิพลต่างๆ โดยเฉพาะพบว่าเจ้าพนักงานสายตรวจใช้วิจารณญาณของตนเองมากที่สุดในการดำเนินการใดๆ ต่อบุคคลและกลุ่มชน

4) เจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยในการใช้วิจารณญาณว่า ในการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักของควมมีมนุษยธรรมเป็นพื้นฐานมากที่สุด และสามารถนำหลักการ ค่านิยม จรรยาบรรณและรายละเอียดต่างๆ ของงานสังคมสงเคราะห์เข้าไปมีส่วนสัมพันธ์ในการใช้วิจารณญาณเบื้องต้นใดๆ ของเจ้าพนักงานตำรวจสายตรวจได้

4. **วรพงศ์ คำลือ (2542)** ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนปรากฏ ดังนี้

1) ปัจจัยภายในอันประกอบด้วย ขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวน , ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน , วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในงานสอบสวน , ระเบียบคำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน , เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง

2) ปัจจัยภายนอกอันประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลและนักการเมือง , สื่อมวลชน มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูงเช่นกัน

5. **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ -กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ (2544)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การในกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีพฤติกรรมอยู่ในมิติกิจสัมพันธ์ คือ เน้นงาน ยึดถือหลักประสิทธิภาพหรือมุ่งผลงานเป็นหลัก รวมทั้งอยู่ในมิติมิตรสัมพันธ์ ด้วย คือ มุ่งเน้นที่ตัวบุคคล ถือความสัมพันธ์ของตัวบุคคลเป็นใหญ่

2) จุดเด่นขององค์การตำรวจนครบาล คือ ภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การให้บริการประชาชนรวมทั้งถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ ส่วนระบบการบริหารงานภายในองค์การ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารควบคุมแผนกต่างๆ ในระดับนโยบาย โดยรู้สึกต่อนโยบายการบริหารงานในองค์การว่านโยบายดีแต่ปฏิบัติยาก และรู้สึกศรัทธาต่อนโยบายการบริหารงานภายในองค์การและยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมหลักขององค์การ คือมีภารกิจมาก มีความรับผิดชอบสูง ปฏิสัมพันธ์กับประชาชนตลอดเวลาและทำงานหนักกว่าตำรวจหน่วยอื่น มีบรรทัดฐานหรือค่านิยมที่มาจาก จารีตประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมานาน โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย กฎหมาย และมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่กันเป็นรุ่นๆ สืบต่อไป ตลอดจนให้ความเคารพยกย่องผู้ที่เคยรับราชการตำรวจนครบาลมาก่อน แต่บางส่วนก็เห็นว่า องค์การตำรวจนครบาลเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้องค์การไม่เติบโต การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อ ต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในสังคม มีลักษณะเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว

4) วัฒนธรรมขององค์การตำรวจนครบาลที่เอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวกขององค์การตำรวจนครบาลถือได้ว่าเป็นแบบอย่างให้แก่หน่วยงานอื่น ส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านนี้ คือ บุคลากร ผู้ทำหน้าที่พนักงานสอบสวนเห็นว่า ภารกิจด้านนี้มีงานมาก ต้องมีความรับผิดชอบสูงและเป็นงานที่หนักกว่าหน้าที่อื่นๆ จำนวนคดีที่รับผิดชอบมีปริมาณมาก หากเกิดการล่าช้าก็ถูกตั้งกรรมการสอบสวนและถูกลงโทษ จึงพยายามย้ายออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น

6. วิบูล ปรองดอง (2548) ได้ศึกษาสาเหตุของการไม่รับคำร้องทุกข์ของพนักงานสอบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล และกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 – 9 จำนวน 339 คน โดยใช้แบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสาเหตุของการไม่รับคำร้องทุกข์มาจาก ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ , ตัวพนักงานสอบสวนเอง , ตัวบทกฎหมาย และตัวผู้เสียหาย ซึ่งทุกปัญหาต่างมีส่วนตามลำดับเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนไม่รับคำร้องทุกข์ และประเภทคดีที่มักไม่ยอมรับคำร้องทุกข์คือ คดีอาญาที่ไม่สามารถระบุได้ว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินเล็กๆ น้อยๆ และคดีอาญาข้อหาทำร้ายร่างกาย สิ่งที่พนักงานสอบสวนเห็นว่าหากได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น และลดขั้นตอนหรือปริมาณงานสอบสวนให้น้อยลงได้ เชื่อว่าจะทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลงไปได้

7. **ธรรมนิศย์ บุญเพ็ญ (2546)** ได้ศึกษาระดับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานกับระดับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และเสนอแนะแนวทางป้องกันเพื่อแก้ไขพฤติกรรม การออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร โดยประชากรตัวอย่างที่เป็นตำรวจจราจรระดับชั้นประทวน ประจำกองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวน 480 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาค้นพบว่า ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายในระดับสูง โดยชั้นยศสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษประจำเดือน การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายจราจรในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจจราจร มีความสัมพันธ์กับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำท้อโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วม ความพร้อมของวัสดุ/อุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายของตำรวจจราจร

ข. งานวิจัยต่างประเทศ

Wortley, Richard K. (2003) ได้สร้างเครื่องมือในการทำวิจัย 2 ลักษณะ เพื่อวัดทัศนคติต่อการเลือกบังคับใช้กฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย ที่มีทัศนคติเน้นให้บริการและเน้นปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวน 200 นาย และเพื่อศึกษาดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจว่ามีความยืดหยุ่นในการบังคับใช้กฎหมายมากน้อยเพียงใด ผลการศึกษาค้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีทัศนคติเน้นให้บริการ จะสนับสนุนการใช้ดุลยพินิจเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีทัศนคติเน้นปฏิบัติตามกฎหมายจะมีความเห็นแย้งกับกลุ่มแรก เนื่องจากเห็นว่าการใช้ดุลยพินิจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ผลการศึกษายังชี้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีการใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เน้นการรักษาความสงบเรียบร้อยจะมีแนวโน้มเพิกเฉยต่อความผิดเล็กๆน้อยๆ แต่จะใช้กำลังในการจัดการกับความผิดอัตราโทษสูง

กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

สถานภาพของพนักงานสอบสวนที่ทำการศึกษา

(ปัจจัยภายใน)

1. อายุ
2. ประสบการณ์ทำงานสอบสวน
3. ชั้นยศ
4. ระดับการศึกษา
5. ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย

สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

(ปัจจัยภายนอก)

1. อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน
2. วัฒนธรรมย่อยในองค์กร
3. นโยบายของผู้บังคับบัญชา
4. ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม
5. ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย



การนำคดีอาญาเข้าสู่
กระบวนการยุติธรรม

สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อให้แนวทางในการศึกษาข้อมูลดำเนินการอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สอบสวน ชั้นยศ ระดับการศึกษา และทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์การ นโยบายของผู้บังคับบัญชา ความประสงค์ของเหยื่อ อาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

นิยามศัพท์

ก. นิยามศัพท์ทั่วไป

ดุลยพินิจ	หมายถึง การวินิจฉัย การไตร่ตรองใคร่ครวญ การพิจารณาตัดสินชี้ขาดในการกระทำหรือไม่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง
การสอบสวน	หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ
พนักงานสอบสวน	หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายได้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน
คดีอาญา	หมายถึง กระบวนพิจารณานับตั้งแต่เริ่มมีการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ว่ามีการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

ผู้เสียหาย	หมายถึง บุคคลผู้ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำผิดฐานใดฐานหนึ่ง และยังหมายความรวมถึงบุคคลอื่นที่มีอำนาจจัดการแทนได้ ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 4 - 6
ผู้กล่าวหา	หมายถึง ผู้เสียหาย ที่ได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิด และทำให้ตนได้รับความเสียหายทั้งที่เป็นความผิดต่อแผ่นดินหรือความผิดต่อส่วนตัวก็ได้ หรือ ผู้กล่าวโทษซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ว่าได้มีการกระทำความผิดต่อแผ่นดิน
ผู้ต้องหา	หมายถึง บุคคลผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดอาญา แต่ยังมีได้ถูกฟ้องต่อศาล

ข. นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานสอบสวน	หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจโท ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนและทำงานอยู่ในสถานีตำรวจ
อายุ	หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ เวลาชั่วชีวิต มีหน่วยวัดเป็น ปี
ประสบการณ์ทำงานด้านงานสอบสวน	หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน มีหน่วยวัดเป็น ปี
ชั้นยศ	หมายถึง ลำดับชั้นในการทำงาน เพื่อใช้เป็นตัววัดความแตกต่างในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงประสบการณ์การทำงาน ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานสอบสวน
ระดับการศึกษา	หมายถึง ระดับของการเล่าเรียน การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ขั้นต่ำของการมีคุณสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนได้ โดยระดับการศึกษาขั้นต่ำคือ ปริญญาตรี

ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย

หมายถึง ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการใช้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานสอบสวนอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

- เกร่งครัด หมายถึง ใช้หลักนิติศาสตร์เป็นแนวทางในการทำงาน
- ไม่เกร่งครัด หมายถึง ใช้หลักรัฐศาสตร์ควบคู่กับหลักนิติศาสตร์เป็นแนวทางในการทำงาน โดยพิจารณาตามสถานการณ์เป็นกรณีๆ ไป

อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน

หมายถึง สภาพปัญหาที่อันเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานสอบสวน ได้แก่ ปัญหาด้านปริมาณงานมาก ปัญหาด้านความรู้ในการสอบสวน ปัญหาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และปัญหาด้านระบบบริหารงานสอบสวนของส่วนราชการ

วัฒนธรรมย่อยในองค์การ

หมายถึง แบบแผนของความคิดความรู้สึกรู้สึกของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน ก่อให้เกิดค่านิยม และ วิถีปฏิบัติอันเป็นบรรทัดฐาน สืบทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

นโยบายของผู้บังคับบัญชา

หมายถึง หลักการ และแนวคิดของผู้ที่มีอำนาจสั่งการ กำกับ ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นที่มาของแนวทางบริหารงานสอบสวนในระดับสถานีตำรวจ

ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม

หมายถึง ความต้องการของผู้เสียหายอันเป็นผลจากการกระทำผิดทางอาญา ต่อวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย

หมายถึง ภาวะการตัดสินใจของพนักงานสอบสวน ต่อการเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานตามกฎหมาย หรือ วิธีการอื่นที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

ระดับการใช้ดุลยพินิจ หมายถึง ระดับความคิดพิจารณาตัดสินใจเลือกที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานสอบสวนต่อการนำคดีอาญาประเภทต่างๆ เข้าสู่ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม

ประเภทคดี หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญของคดีซึ่งใช้เป็นประเด็นการตั้งคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งประเภทคดีเป็นสองประเภท คือ พิจารณาจากตัวคู่ความ และ พิจารณาจากลักษณะแห่งคดี

การนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

หมายถึง การรับแจ้งความและบันทึกรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษลงรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดี พร้อมระบุหมายเลขคดีอาญาเพื่อเป็นข้อมูลลงสมุดสารบบดำเนินคดีของสถานีตำรวจ ตามระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 13 บทที่ 1, 3

ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

หมายถึง การวินิจฉัย การไต่ตรองใคร่ครวญ การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน ในการกลั่นกรองคดีความที่ได้รับแจ้งจากผู้เสียหายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินคดีอาญาตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับแจ้งว่ามีการกระทำผิดกฎหมายอาญาเกิดขึ้นแล้ว จะใช้ดุลยพินิจตัดสินใจอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้นๆ โดยรับคดีอาญาเพื่อดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม หรือเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการยุติธรรม และนอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสอบสวน ตลอดจนทัศนคติต่อการดำเนินคดีอาญาของพนักงานสอบสวน ทั้งนี้ เป็นศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวน ดังนี้

- พนักงานสอบสวน (สบ 1) เทียบเท่าระดับ รองสารวัตร
- พนักงานสอบสวน (สบ 2) เทียบเท่าระดับ สารวัตร
- พนักงานสอบสวน (สบ 3) เทียบเท่าระดับ รองผู้กำกับการ

และปฏิบัติหน้าที่สอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 9 สถานีตำรวจ คือ สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ และ สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ ซึ่ง มีเขตอำนาจสอบสวนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร คือ เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตพระโขนง เขตบางนา เขตประเวศ (บางส่วน) เขตสาทร (บางส่วน) เขตปทุมวัน (บางส่วน) เขตสวนหลวง (บางส่วน) และมีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ข้างเคียง ดังนี้ (ภาคผนวก)

- ทิศเหนือ ติดกับ คลองแสนแสบ , ถนนกำแพงเพชร 7
- ทิศใต้ ติดกับ แม่น้ำเจ้าพระยา , จังหวัดสมุทรปราการ
- ทิศตะวันออก ติดกับ จังหวัดสมุทรปราการ,ถนนศรีนครินทร์-เฉลิมพระเกียรติ
- ทิศตะวันตก ติดกับ ถนนราชดำริ - สีลม - นราธิวาสราชนครินทร์ - จันทน์

กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ ประชากรพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจทั้ง 9 แห่งในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 225 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

สถานีตำรวจนครบาล	พนักงานสอบสวน (สบ 3) (คน)	พนักงานสอบสวน (สบ 2) (คน)	พนักงานสอบสวน (สบ 1) (คน)	รวม (คน)
ลุมพินี	2	6	16	24
วัดพระยาไกร	2	6	16	24
ทุ่งมหาเมฆ	2	4	18	24
บางนา	5	10	14	29
ทองหล่อ	5	6	15	26
พระโขนง	4	5	15	24
คลองตัน	3	5	17	25
ท่าเรือ	7	4	23	34
บางโพธิ์	1	4	10	15
รวม	31	50	144	225

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ 1 (งานกำลังพล) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2549

โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะของวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นตัวแทนของพนักงานสอบสวนในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกครอบคลุมทุกสถานีตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 และทุกระดับชั้นของพนักงานสอบสวน ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน

ขั้นแรก แบ่งประชากรที่จะศึกษาออกตามพื้นที่ (Area Sampling) รับผิดชอบของแต่ละสถานีตำรวจทั้ง 9 สถานีตำรวจ แล้วจับฉลากเพื่อจำแนกสถานีตำรวจดังกล่าว ออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 3 สถานีตำรวจ

ขั้นที่สอง สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยสถานีตำรวจกลุ่มที่ 1 แยกประชากรเฉพาะกลุ่ม (Strata) ที่เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 1) หรือระดับรองสารวัตร กลุ่มที่ 2 แยกประชากรเฉพาะกลุ่ม (Strata) ที่เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) หรือระดับสารวัตร และ กลุ่มที่ 3 แยกประชากรเฉพาะกลุ่ม (Strata) ที่เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3) หรือระดับ รองผู้กำกับฯ ออกมา หลังจากนั้นก็นำพนักงานสอบสวนตัวอย่างออกมาจากแต่ละสถานีตำรวจๆ ละ 1 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก ก็จะได้กลุ่มตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์จำนวน 9 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) คือ พนักงานสอบสวน จำนวน 216 คน ที่เหลือจากการแยกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์แล้ว

รูปแบบและระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคและวิธีวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าในเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) ทั้งในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลจากงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นหลักฐานในการอ้างอิง ข้อมูลที่ได้นี้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการลงพื้นที่ วิจัยภาคสนาม (Field Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)
3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- สถานภาพของพนักงานสอบสวนที่ทำการศึกษาวิจัย 5 ด้าน คือ อายุ ทัศนคติ ประสิทธิภาพการทำงานสอบสวน ระดับการศึกษา และ ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย
- สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ อุปสรรค ข้อขัดข้องในการสอบสวน , วัฒนธรรมย่อยในองค์กร , นโยบายของผู้บังคับบัญชา , ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย

2. ตัวแปรตาม คือ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาเอง เพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และสมมติฐานของหัวข้อวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1

- เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. คำถามถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check - list) และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 9 คำถาม

2. คำถามถามทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยใช้เกณฑ์การวัดมีคะแนน 2 ระดับคือ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ต่อข้อความนั้นๆ โดยแบ่งคำถามการวัดทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย เป็น 12 คำถาม เพื่อวัดทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานสอบสวน โดย

มีเกณฑ์ในการให้คะแนนในข้อความเชิงบวก ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2

มีเกณฑ์ในการให้คะแนนในข้อความเชิงลบ ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1

ตอนที่ 2

- เป็นคำถามวัดความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน โดยแบ่งเป็น 5 ปัจจัย คือ อุปกรณ์ข้อขัดข้องในการสอบสวน , วัฒนธรรมย่อยในองค์กร , นโยบายของผู้บังคับบัญชา , ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย โดยใช้เกณฑ์การวัดมีคะแนน 2 ระดับ คือ ใช่ และ ไม่ใช่ ต่อข้อความนั้น โดยแต่ละปัจจัยมีคำถาม 4 ข้อ รวมเป็น 20 คำถาม เพื่อวัดระดับของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดย

มีเกณฑ์ในการให้คะแนนในข้อความเชิงบวก ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
ใช่	1
ไม่ใช่	2

มีเกณฑ์ในการให้คะแนนในข้อความเชิงลบ ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
ใช่	2
ไม่ใช่	1

ตอนที่ 3

- เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยยกตัวอย่างประเภทคดีต่างๆ จำนวน 24 ข้อ แยกคดีดังกล่าวออกเป็น 2 ประเภทๆ ละ 12 ข้อ คือ คดีประเภทที่พิจารณาจากตัวคู่ความ และ คดีประเภทที่พิจารณาจากลักษณะแห่งคดี โดยใช้เกณฑ์การวัดมีคะแนน 2 ระดับ คือ ควร และ

ไม่ควร เพื่อวัดระดับของการรับคดีอาญาประเภทนั้นๆ เข้าสู่ขั้นตอนกระบวนการสอบสวน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ค่าคะแนน
ควร	1
ไม่ควร	2

ตอนที่ 4

- เป็นคำถามปลายเปิดในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน และ ประเภทคดีที่ไม่ควรนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมปกติ ตลอดจนถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2, **แบบสัมภาษณ์** ผู้ศึกษาวิจัยจะทำการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวนทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับ รองสารวัตร สารวัตร และ รองผู้กำกับการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ โดยจะทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) โดยจะเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า เริ่มจากสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม และถามหลักการแนวคิด ทศนคติ ความเห็นต่อคดีบางประเภท ตลอดจนประสบการณ์ส่วนตัวที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ ขณะสัมภาษณ์ผู้ศึกษาวิจัยจะทำการบันทึกเสียงด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ด้วย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนที่จะมีการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ผู้ศึกษาวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

- การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ

- การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ทำได้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบ คือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจวิจารณ์ และแก้ไขเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่

ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลแห่งใดแห่งหนึ่ง นอกสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน ถ้าหากค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้แล้วนำแบบสอบถามนั้นไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วจึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ และแก้ไขในบางส่วนแล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1) ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรศึกษา จำนวน 216 ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 206 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.37 จากจำนวน 216 ชุด จากนั้นจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน (Editing) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ (Completeness) และความสอดคล้อง (Relevancy) ของคำตอบในแบบสอบถามทุกข้อทุกประเด็น ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.52 จากจำนวน 216 ชุด

2) ส่วนการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้จำนวน 9 คน ซึ่งแยกเป็นระดับ รองสารวัตร สารวัตร และ รองผู้กำกับการ อย่างละ 3 คน โดยมีขั้นตอนการสร้างควมไว้วางใจ (Rapport) แล้วเริ่มทำการสัมภาษณ์พร้อมทั้งสังเกตอาการของผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นระยะๆ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งไม่เกิน 1 ชั่วโมง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำเสนอเพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าในเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) ทั้งในส่วนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลจากงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นหลักฐานในการอ้างอิง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของ SPSS For WINDOWS การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน ในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามที่มีลักษณะแบบเลือกตอบ ใช้วิธีทางสถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยาย และพรรณนาถึงลักษณะทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยใช้วิธีทางสถิติคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีการกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคำตอบในแต่ละข้อเป็น 2 ระดับ คือ เห็นด้วย กับ ไม่เห็นด้วย จากนั้นแบ่งกลุ่มพนักงานสอบสวนที่ศึกษาเป็น กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด กับ กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด โดยใช้เกณฑ์คะแนนรวมของคำตอบทุกข้อของพนักงานสอบสวนแต่ละคน เป็นตัวแบ่งกลุ่ม ดังนี้

คะแนนรวม 12.0 – 18.0	เคร่งครัด
คะแนนรวม 18.1 – 24.0	ไม่เคร่งครัด

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ปัจจัย คือ อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน , วัฒนธรรมย่อยในองค์กร , นโยบายของผู้บังคับบัญชา , ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีการกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคำตอบในแต่ละข้อเป็น 2 ระดับ คือ ใช่ กับ ไม่ใช่ จากนั้นแบ่งกลุ่มพนักงานสอบสวนที่ศึกษาเป็น กลุ่มที่อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง - ต่ำ , กลุ่มที่วัฒนธรรมย่อยในองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง - ต่ำ , กลุ่มที่นโยบายของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง - ต่ำ , กลุ่มที่ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง - ต่ำ และ กลุ่มที่ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมายมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง - ต่ำ โดยใช้เกณฑ์คะแนนรวมของคำตอบทุกข้อของพนักงานสอบสวนแต่ละคน เป็นตัวแบ่งกลุ่ม ดังนี้

คะแนนรวม 4.0 – 6.0	มีอิทธิพลสูง
คะแนนรวม 6.1 – 8.0	มีอิทธิพลต่ำ

3 การวิเคราะห์ระดับคุณยพินิจในการนำคดีอาญาประเภทต่างๆ เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีกรกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคำตอบในแต่ละข้อเป็น 2 ระดับ คือ ควร กับ ไม่ควร แล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1) กำหนดกลุ่มประเภทคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม จำนวน 3 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยเลขคณิตของแต่ละข้อ เป็นตัวกำหนด ดังนี้

- กลุ่มคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.33
- กลุ่มคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.34 – 1.66
- กลุ่มคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.67 – 2.00

3.2) แบ่งกลุ่มพนักงานสอบสวนที่ศึกษาเป็น กลุ่มมีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูง กับ กลุ่มที่มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมต่ำ โดยใช้เกณฑ์คะแนนรวมของคำตอบทุกข้อของพนักงานสอบสวนแต่ละคน เป็นตัวแบ่งกลุ่ม ดังนี้

คะแนนรวม 24.0 – 36.0	สูง
คะแนนรวม 36.1 – 48.0	ต่ำ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) คือ สถานภาพส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กับ ตัวแปรตาม (Y) คือ ระดับของการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นการทดสอบแบบสมมติฐานโดยวิธีทางสถิติ คือ การทดสอบค่าสถิติไคสแควร์ (Chi - square , χ^2) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลอย่างเป็นระบบจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 202 ชุด และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยเป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกผลการวิจัยตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลและลักษณะของกลุ่มประชากรที่ศึกษา
2. ระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย
3. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
4. ระดับความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคล(ปัจจัยภายใน) กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน
6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายนอก) กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

ส่วนที่ 2 : การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก ในหัวข้อ ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย
3. ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
4. ความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม
5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. สถานภาพส่วนบุคคลและลักษณะของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากรของพนักงานสอบสวนสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน มีลักษณะของข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	200	99.0
หญิง	2	1.0
ช่วงอายุ		
ตั้งแต่ 25 ปีลงมา	42	20.8
ระหว่าง 26 – 30 ปี	46	22.8
ระหว่าง 31 – 40 ปี	67	33.2
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	47	23.3
ชั้นยศ		
ร้อยตำรวจตรี และ ร้อยตำรวจโท	118	58.4
ร้อยตำรวจเอก	21	10.4
พันตำรวจตรี	21	10.4
พันตำรวจโท	42	20.8
ตำแหน่ง		
พนักงานสอบสวน (สบ 1)	131	64.9
พนักงานสอบสวน (สบ 2)	46	22.8
พนักงานสอบสวน (สบ 3)	25	12.4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานสอบสวน		
อายุงาน 1 – 4 ปี	114	56.4
อายุงาน 5 - 8 ปี	22	10.9
อายุงาน 9 – 14 ปี	22	10.9
อายุงาน 15 ปีขึ้นไป	44	21.8
สถานศึกษาก่อนบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร		
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	89	44.1
มหาวิทยาลัยทั่วไป	111	55.0
อื่นๆ	2	1.0
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	170	84.2
ปริญญาตรี และ เนติบัณฑิตไทย	7	3.5
ปริญญาโท	22	10.9
ปริญญาโท และ เนติบัณฑิตไทย	3	1.5
รายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	36	17.8
ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท	82	40.6
ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท	47	23.3
ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท	30	14.9
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	7	3.5
สถานภาพสมรส		
โสด	109	54.0
แต่งงาน	89	44.1
หย่าร้าง	3	1.5
หม้าย	1	0.5

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาศาสนาภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

เพศ ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 99.0 มีส่วนน้อยเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 1.0

ช่วงอายุ ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 มี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุ ระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 และอายุ 25 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุตามความเป็นจริงโดยเฉลี่ยประมาณ 34.19 ปี

ชั้นยศ ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วน ใหญ่ ชั้นยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา พันตำรวจโท คิดเป็น ร้อยละ 20.8 ร้อยตำรวจเอก และ พันตำรวจตรี คิดเป็นร้อยละ 10.4 เท่ากัน ตามลำดับ

ตำแหน่ง ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 1) คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมา พนักงานสอบสวน (สบ 2) คิดเป็นร้อยละ 22.8 พนักงานสอบสวน (สบ 3) คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ อายุงาน 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา อายุงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุงาน 5 – 8 ปี และ 9 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.4 เท่ากัน ตามลำดับ

สถานศึกษาก่อนบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของพนักงาน สอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ จบจากมหาวิทยาลัยทั่วไป คิดเป็น ร้อยละ 55.0 รองลงมา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 44.1 สถานศึกษาอื่นๆ นอกเหนือจากที่ระบุข้างต้น คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.2 รองลงมา ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.9 ปริญญาตรีและเนติบัณฑิตไทย คิดเป็นร้อยละ 3.5 ปริญญาโทและเนติบัณฑิตไทย คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.3 ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.8 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ โสด คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา แต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 44.1 หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.5 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 34.19 ปี หรืออยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท ตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 1) มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 1 – 4 ปี ก่อนเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยทั่วไป ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,001 – 15,000 บาท สถานภาพโสด

2. ระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย

การศึกษาระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้

กฎหมาย

ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความ หมาย
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
กฎหมายคือกฎหมาย ไม่มีข้อยกเว้น ดังนั้น พนักงานสอบสวนที่ดีต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการรับดำเนินคดีทุกเรื่องที่ได้รับแจ้ง (n_1)	74 คน (36.6%)	128 คน (63.4%)	1.63	ไม่ เห็นด้วย
งานของพนักงานสอบสวน คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดตามลายลักษณ์อักษรในตัวของกฎหมาย (n_1)	72 คน (35.6%)	130 คน (64.4%)	1.64	ไม่ เห็นด้วย
พนักงานสอบสวนต้องดำเนินคดีผู้กระทำความผิดทุกข้อหา โดยปราศจากความเห็นใจซึ่งกันและกัน (n_1)	70 คน (34.7%)	132 คน (65.3%)	1.65	ไม่ เห็นด้วย
พนักงานสอบสวนที่ใช้วิธีไกล่เกลี่ยไม่ดำเนินคดีในบางเรื่อง เป็นคนที่เลียดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน (n_1)	38 คน (18.8%)	164 คน (81.2%)	1.81	ไม่ เห็นด้วย
ถ้าพนักงานสอบสวนไม่ดำเนินคดีที่มีอัตราโทษเล็กน้อยอย่างจริงจัง จะเป็นการสนับสนุนให้ผู้กระทำความผิดก่ออาชญากรรมที่รุนแรงขึ้น (n_1)	85 คน (42.1%)	117 คน (57.9%)	1.58	ไม่ เห็นด้วย
หากพนักงานสอบสวนใช้วิธีตกลงคดีใช้ค่าเสียหายหรือการไกล่เกลี่ยแทนการ ดำเนินคดีนั้น จะทำให้ผู้กระทำความผิดส่วนใหญ่คิดว่า พนักงานสอบสวน ไม่เอาจริงเอาจ้างในการทำหน้าที่ (n_1)	51 คน (25.2%)	151 คน (74.8%)	1.75	ไม่ เห็นด้วย
การอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไม่จำเป็นต้องทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ในทุกเรื่อง (n_2)	147 คน (72.8%)	55 คน (27.2%)	1.27	เห็นด้วย
บางครั้ง วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อยคือการไม่ดำเนินคดีในบางความผิด (n_2)	131 คน (64.9%)	71 คน (35.1%)	1.35	เห็นด้วย
พนักงานสอบสวนไม่ควรนำเรื่องเล็กน้อยมาเป็นคดี เพื่อจะได้อุทิศเวลาให้กับคดีที่มีความสำคัญและเร่งด่วนกว่า (n_2)	82 คน (40.6%)	120 คน (59.4%)	1.59	ไม่ เห็นด้วย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความ หมาย
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
การใช้วิธีการกล่าวตักเตือนหรือไกล่เกลี่ยให้ยุติข้อพิพาทในบางคดี จะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ดีกว่าการดำเนินคดี (n_2)	179 คน (88.6%)	23 คน (11.4%)	1.11	เห็นด้วย
จะเกิดผลดีต่อตัวพนักงานสอบสวนเอง หากบางคดีได้มีการตกลงไกล่เกลี่ยและยุติคดีไป โดยพนักงานสอบสวนแทนที่จะดำเนินคดีในชั้นศาล (n_2)	151 คน (74.8%)	51 คน (25.2%)	1.25	เห็นด้วย
ข้อพิพาทบางเรื่อง พนักงานสอบสวนสามารถเข้าแทรกเป็นคนกลางเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ยุติโดยปราศจากการดำเนินคดีก็ได้ (n_2)	162 คน (80.2%)	40 คน (19.8%)	1.20	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma \bar{X} = 20.29$			

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงบวก ดังนี้

กฎหมายคือกฎหมาย ไม่มีข้อยกเว้น ดังนั้น พนักงานสอบสวนที่ดีต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการรับดำเนินคดีทุกเรื่องที่ได้รับแจ้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

งานของพนักงานสอบสวน คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดตามลายลักษณ์อักษรในต้วบทกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64

พนักงานสอบสวนต้องดำเนินคดีผู้กระทำความผิดทุกข้อหา โดยปราศจากความเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65

พนักงานสอบสวนที่ใช้วิธีไกล่เกลี่ยไม่ดำเนินคดีในบางเรื่อง เป็นคนที่เล็งความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81

ถ้าพนักงานสอบสวนไม่ดำเนินคดีที่มีอัตราโทษเล็กน้อยอย่างจริงจัง จะเป็นการสนับสนุนให้ผู้กระทำผิดก่ออาชญากรรมที่รุนแรงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58

หากพนักงานสอบสวนใช้วิธีตกลงคดีใช้ค่าเสียหาย หรือการไกล่เกลี่ยแทนการ ดำเนินคดีนั้น จะทำให้ผู้กระทำความผิดส่วนใหญ่คิดว่าพนักงานสอบสวน ไม่เอาจริงเอาจ้งในการทำหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ พนักงานสอบสวนไม่ควรนำเรื่องเล็กน้อยมาเป็นคดี เพื่อจะได้อุทิศเวลาให้กับคดีที่มีความสำคัญและเร่งด่วนกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59

3) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่เห็นด้วย ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงลบ ดังนี้

การอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไม่จำเป็นต้องทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ในทุกเรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27

บางครั้ง วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย คือการไม่ดำเนินคดีในบางความผิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35

การใช้วิธีการกล่าวตักเตือนหรือไกล่เกลี่ยให้ยุติข้อพิพาทในบางคดี จะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ดีกว่าการดำเนินคดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11

จะเกิดผลดีต่อตัวพนักงานสอบสวนเอง หากบางคดีได้มีการตกลงไกล่เกลี่ยและยุติคดีไป โดยพนักงานสอบสวนแทนที่จะดำเนินคดีในชั้นศาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25

ข้อพิพาทบางเรื่อง พนักงานสอบสวนสามารถเข้าแทรกเป็นคนกลางเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ยุติ โดยปราศจากการดำเนินคดีก็ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด ($\sum \bar{X} = 12.1 - 24.0$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 20.29

3. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ก. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความหมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
พนักงานสอบสวนที่มีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมาก จะทำให้ไม่ยอมรับคดีเพิ่ม (n_1)	152 คน (75.2%)	50 คน (24.8%)	1.25	ใช่
พนักงานสอบสวนที่ขาดความรู้ ความชำนาญด้านการสอบสวนในคดีบางประเภท จะไม่ยอมรับดำเนินคดีประเภทนั้น (n_1)	134 คน (66.3%)	68 คน (33.7%)	1.34	ใช่
สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนไม่ต่างจากสายงานอื่นๆ ทั้งที่มีงานที่ต้องดำเนินการมากกว่า และเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย (n_1)	180 คน (89.1%)	22 คน (10.9%)	1.11	ใช่
ระบบการบริหารงานสอบสวนมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีกำลังพลคนและอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมช่วยสนับสนุน (n_2)	74 คน (36.6%)	128 คน (63.4%)	1.63	ไม่ใช่
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma \bar{X} = 5.06$			

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน ของ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงบวก ดังนี้

พนักงานสอบสวนที่มีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมาก จะทำให้ไม่ยอมรับคดีเพิ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.25

พนักงานสอบสวนที่ขาดความรู้ ความชำนาญด้านการสอบสวนในคดีบางประเภท จะไม่ยอมรับดำเนินคดีประเภทนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.34

สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวน ไม่ต่างจากสายงานอื่นๆ ทั้งที่มีงานที่ต้องดำเนินการมากกว่า และเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ ระบบการบริหารงานสอบสวนมีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีกำลังพลคนและอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมช่วยสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ($\Sigma \bar{X} = 4.00 - 6.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 5.06

ข. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความ หมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานสอบสวน รุ่นพี่ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน รุ่นหลัง (n_1)	167 คน (82.7%)	35 คน (17.3%)	1.17	ใช่
การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือวิธีปฏิบัติจาก พนักงานสอบสวนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นสิ่งที่ไม่มีความ จำเป็น เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละคนมี อำนาจและดุลยพินิจตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เป็นการเฉพาะตัว (n_2)	60 คน (29.7%)	142 คน (70.3%)	1.70	ไม่ใช่
วัฒนธรรมองค์การตำรวจนครบาลที่มักเอื้ออำนวย ต่อกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการ อำนวยความยุติธรรม (n_2)	108 คน (53.5%)	94 คน (46.5%)	1.47	ใช่
สายงานสอบสวนเป็นที่ยอมรับในองค์กรตำรวจว่า เป็นสายงานที่มีความยากลำบากตรากตรำและน่า เห็นใจที่สุด แต่ก็ยังเป็นสายงานที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งองค์กรตำรวจจะขาดไม่ได้ (n_1)	186 คน (92.1%)	16 คน (7.9%)	1.08	ใช่
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma \bar{X} = 5.08$			

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มี
อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร ของพนักงานสอบสวน กองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่
ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงบวก ดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนรุ่นพี่ เป็นสิ่งที่มี
คุณค่า และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนรุ่นหลัง โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.17

สายงานสอบสวนเป็นที่ยอมรับในองค์กรตำรวจว่า เป็นสายงานที่มี
ความยากลำบากตรากตรำและน่าเห็นใจที่สุด แต่ก็ยังเป็นสายงานที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งองค์กร
ตำรวจจะขาดไม่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.08

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงลบ คือ วัฒนธรรมองค์การตำรวจนครบาลที่มัก เอื้ออำนวยต่อกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการอำนวยความสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.47

3) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ไม่ ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือวิธีปฏิบัติ จากพนักงานสอบสวนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็น เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละคน มีอำนาจและดุลยพินิจตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เป็นการเฉพาะตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ($\sum \bar{X} = 4.00 - 6.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 5.08

ค. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความ หมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
การรับแจ้งความทุกคดี จะทำให้สถิติ อาชญากรรมเพิ่ม และอาจถูกตำหนิจาก ผู้บังคับบัญชาได้ (n_1)	105 คน (52.0%)	97 คน (48.0%)	1.48	ใช่
มีคดีบางประเภทที่ได้รับแจ้ง ต้องขออนุญาต ผู้บังคับบัญชาก่อนรับคดี (n_1)	101 (50.0%)	101 คน (50.0%)	1.50	เท่ากัน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความหมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
หากคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสอบสวน กำลังว่าอาจทำผิดกฎหมาย ก็จะไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งนั้น (n_2)	147 คน (72.8%)	55 คน (27.2%)	1.27	ใช่
ความเห็นทางคดีของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอ สำนวนไปยังพนักงานอัยการ ไม่มีความจำเป็น เนื่องจากไม่ได้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ (n_2)	53 คน (26.2%)	149 คน (73.8%)	1.74	ไม่ใช่
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma X = 5.97$			

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา ของ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงบวก คือ การรับแจ้งความทุกคดี จะทำให้สถิติอาชญากรรมเพิ่ม และอาจถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงลบ คือ หากคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสอบสวน กำลังว่าอาจทำผิดกฎหมายท่านจะไม่ปฏิบัติตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27

3) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ ความเห็นทางคดีของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการ ไม่มีความจำเป็นเนื่องจากไม่ได้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

4) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 มีทั้งยอมรับและไม่ยอมรับกับข้อความเชิงบวก คือ มีคดีบางประเภทที่ได้รับแจ้ง ต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนรับคดี ในจำนวนที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ($\Sigma \bar{X} = 4.00 - 6.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 5.97

ง. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความหมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
ข้อพิพาทบางเรื่องที่คุณกรณีประสงค์ให้พนักงานสอบสวนเจรจาไกล่เกลี่ยกัน หากต่อมาปรากฏว่าเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน ท่านก็จะไม่ดำเนินคดี (n_1)	62 คน (30.7%)	140 คน (69.3%)	1.69	ไม่ใช่
ถ้าพนักงานสอบสวนได้ดำเนินการภายใต้กรอบแห่งกฎหมายแล้ว ก็ไม่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความต้องการของผู้เสียหาย (n_2)	78 คน (38.6%)	124 คน (61.4%)	1.61	ไม่ใช่
เหตุผลหนึ่งที่พนักงานสอบสวนยอมทำตามความประสงค์ของผู้เสียหาย คือเกรงว่าผู้เสียหายจะร้องเรียนในภายหลัง (n_1)	112 คน (55.4%)	90 คน (44.6%)	1.45	ใช่
ฐานะ หน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคมของผู้เสียหาย มีผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน มากกว่าความเร่งด่วนและความสำคัญแห่งคดี (n_1)	82 คน (40.6%)	120 คน (59.4%)	1.59	ไม่ใช่
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma \bar{X} = 6.12$			

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ของ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงบวก คือ เหตุผลหนึ่งที่พนักงานสอบสวนยอมทำตามความประสงค์ของผู้เสียหาย คือเกรงว่าผู้เสียหายจะร้องเรียนในภายหลัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ไม่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงบวก ดังนี้

ข้อพิพาทบางเรื่องที่คุณกรณีประสงค์ให้ท่านเจรจาไกล่เกลี่ยกัน หากต่อมาปรากฏว่าเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน ท่านก็จะไม่ดำเนินคดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69

ฐานะ หน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคมของผู้เสียหาย มีผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน มากกว่าความเร่งด่วนและความสำคัญแห่งคดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59

3) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ ไม่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ ถ้าพนักงานสอบสวนได้ดำเนินการภายใต้กรอบแห่งกฎหมายแล้ว ก็ไม่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความต้องการของผู้เสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ($\Sigma X = 6.01 - 8.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 6.12

จ. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษา จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย

ข้อความ (ข้อความเชิงบวก = n_1 , ข้อความเชิงลบ = n_2)	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความหมาย
	ใช่	ไม่ใช่		
หากผู้ที่เข้ามาติดต่อกับท่าน เป็นผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย จะทำให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น (n_1)	165 คน (81.7%)	37 คน (18.3%)	1.18	ใช่
เมื่อมีการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานสอบสวน จะทำให้พนักงานสอบสวนรายอื่น บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยิ่งขึ้น (n_1)	145 คน (71.8%)	57 คน (28.2%)	1.28	ใช่
มติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความแล้ว แต่ไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น เป็นข้อกล่าวหาที่ค่อนข้างรุนแรง (n_1)	190 คน (94.1%)	12 คน (5.9%)	1.06	ใช่
การที่พนักงานสอบสวนดำเนินคดีได้ผู้กระทำผิดใน "คดีเจ็ลล้าง" ที่ดอนเมือง กับ "คดีพริกป่น" ที่จังหวัดราชบุรี เป็นการทำเกินกว่าเหตุ (n_2)	61 คน (30.2%)	141 คน (69.8%)	1.70	ไม่ใช่
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma \bar{X} = 4.83$			

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมายของ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.00 - 1.50$) กับข้อความเชิงบวก ดังนี้

หากผู้ที่เข้ามาติดต่อกับท่าน เป็นผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18

เมื่อท่านได้ทราบข่าวการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานสอบสวนคนอื่น จะทำให้ท่านบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.28

มติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความแล้วแต่ไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น เป็นข้อกล่าวหาที่ค่อนข้างรุนแรง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06

2) พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ ($\bar{X} = 1.51 - 2.00$) กับข้อความเชิงลบ คือ การที่พนักงานสอบสวนดำเนินคดีเด็กผู้กระทำผิดใน "คดีเจ็ล้ง" ที่ดอนเมือง กับ "คดีพริกป่น" ที่จังหวัดราชบุรี เป็นการทำเกินกว่าเหตุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70

ดังนั้น สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ($\Sigma \bar{X} = 4.00 - 6.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 4.83

4 ระดับความคิดเห็นในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาระดับความคิดเห็นในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่ทำการศึกษ จำนวน 202 คน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ประเภทคดี	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ความหมาย
	ควร	ไม่ควร		
พิจารณาจากตัวคู่ความ คดีที่ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต่างรู้จักกัน	112 คน (55.4%)	90 คน (44.6%)	1.45	ควร
คดีความผิดต่อแผ่นดิน ที่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ ให้ดำเนินคดี	119 คน (58.9%)	83 คน (41.1%)	1.41	ควร
คดีความผิดต่อส่วนตัว ที่ผู้เสียหายไม่ติดใจ เอาเรื่อง	26 คน (12.9%)	176 คน (87.1%)	1.87	ไม่ควร

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเภทคดี	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย x	ความ หมาย
	ควร	ไม่ควร		
คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล	102 คน (50.5%)	100 คน (49.5%)	1.50	ควร
คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าของที่ของรัฐ หรือหน่วยงานราชการ	188 คน (93.1%)	14 คน (6.9%)	1.07	ควร
คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็ก เยาวชน กระทำ ความผิดครั้งแรก	82 คน (40.6%)	120 คน (59.4%)	1.59	ไม่ควร
คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีฐานะ หน้าที่การงาน และชื่อเสียงในสังคม	179 คน (88.6%)	23 คน (11.4%)	1.11	ควร
คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาการเสียสติ วิกลจริต	45 คน (22.3%)	157 คน (77.7%)	1.78	ไม่ควร
คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลในครอบครัว เดียวกันกับผู้เสียหาย	66 คน (32.7%)	136 คน (67.3%)	1.67	ไม่ควร
คดีที่ผู้กระทำผิดทำไปด้วยความยากจนขั้นแค้น	82 คน (40.6%)	120 คน (59.4%)	1.59	ไม่ควร
คดีเล็กน้อยที่ผู้กระทำผิดมีความช่วยเหลือในตัวเอง น้อยและน่าจะกลับตัวได้	60 คน (29.7%)	142 คน (70.3%)	1.70	ไม่ควร
คดีที่ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหายจนเป็นที่ พอใจแก่ผู้เสียหาย	63 คน (31.2%)	139 คน (68.8%)	1.69	ไม่ควร
พิจารณาจากลักษณะแห่งคดี				
คดีที่ไม่ปรากฏตัว ว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด	91 คน (45.0%)	111 คน (55.0%)	1.55	ไม่ควร
คดีที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์กล่าวหา ซึ่งกัน และกัน	154 คน (76.2%)	48 คน (23.8%)	1.24	ควร
คดีที่มีเหตุเกี่ยวเนื่องจากเอกชนซึ่งผู้เสียหาย สามารถฟ้องศาลเองได้	95 คน (47.0%)	107 คน (53.0%)	1.53	ไม่ควร
คดีความผิดต่อส่วนตัวซึ่งเห็นว่ามีหนทางตกลง กันได้ภายหลัง	55 คน (27.2%)	147 คน (72.8%)	1.73	ไม่ควร

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเภทคดี	ระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย x	ความ หมาย
	ควร	ไม่ควร		
คดีที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจ หรือความ ประมาทของผู้ต้องหา	94 คน (46.5%)	108 คน (53.5%)	1.53	ไม่ควร
คดีที่มีค่าความเสียหายต่อทรัพย์สินเพียง เล็กน้อย (มโนสาเร่)	46 คน (22.8%)	156 คน (77.2%)	1.77	ไม่ควร
คดีที่ทำร้ายร่างกายบาดเจ็บเล็กน้อย	74 คน (36.6%)	128 คน (63.4%)	1.63	ไม่ควร
คดีที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย	62 คน (30.7%)	140 คน (69.3%)	1.69	ไม่ควร
คดีประหลาดซึ่งไม่แน่ว่าเป็นความผิดแต่เป็นที่ สนใจของประชาชน	124 คน (61.4%)	78 คน (38.6%)	1.39	ควร
คดีที่ผู้ถูกกล่าวหายืนยันความบริสุทธิ์ของ ตนเองอย่างหนักแน่น และสามารถนำ พยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาพิสูจน์ข้อ กล่าวหาได้ในทันใด	111 คน (55.0%)	91 คน (45.0%)	1.45	ควร
คดีที่มีเพียงคำกล่าวอ้างของผู้เสียหาย และไม่ ปรากฏพยานหลักฐานอื่น	66 คน (32.7%)	136 คน (67.3%)	1.67	ไม่ควร
คดีที่มีความยุ่งยากในการรวบรวม พยานหลักฐาน มีค่าใช้จ่ายสูงและการ ดำเนินคดีไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ	113 คน (55.9%)	89 คน (44.1%)	1.44	ควร
ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	$\Sigma X = 37.06$			

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นในการนำคดีอาญาเข้าสู่
กระบวนการยุติธรรม ของ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า

1) กลุ่มคดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5
ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.67 - 2.00$) ซึ่ง
เรียงลำดับจากต่ำที่สุด ดังนี้ คดีความผิดต่อส่วนตัว ที่ผู้เสียหายไม่ตั้งใจเอาเรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 1.87 , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเมื่อการเสียชีวิต วิกลจริต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 , คดีที่มีค่าความเสียหายต่อทรัพย์สินเพียงเล็กน้อย (มโนสาร) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 , คดีความผิดต่อส่วนตัวซึ่งเห็นว่ามีหนทางตกลงกันได้ภายหลัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 , คดีเล็กน้อยที่ผู้กระทำผิดมีความชั่วอยู่ในตัวน้อยและน่าจะกลับตัวได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 , คดีที่ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหายจนเป็นที่พอใจแก่ผู้เสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69 , คดีที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.69 , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกันกับผู้เสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 , คดีที่มีเพียงคำกล่าวอ้างของผู้เสียหาย และไม่ปรากฏพยานหลักฐานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67

2) กลุ่มคดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับก้ำกึ่ง ($\bar{X} = 1.34 - 1.66$) ซึ่งเรียงลำดับได้ ดังนี้ คดีที่ทำร้ายร่างกายบาดเจ็บเล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 , คดีที่ผู้กระทำผิดทำไปด้วยความยากจนข้นแค้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 , คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กเยาวชน กระทำความผิดครั้งแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 , คดีที่ไม่ปรากฏตัวว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.55 , คดีที่มีเหตุเกี่ยวเนื่องจากเอกชนซึ่งผู้เสียหายสามารถฟ้องศาลเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 , คดีที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจ หรือความประมาทของผู้ต้องหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 , คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50 , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหายืนยันความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างหนักแน่น และสามารถนำพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาพิสูจน์ข้อกล่าวหาได้ในทันใด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45 , คดีที่ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต่างรู้จักกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45 , คดีที่มีความยุ่งยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีค่าใช้จ่ายสูง และการดำเนินคดีไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 , คดีความผิดต่อแผ่นดิน ที่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.41 , คดีประหลาดซึ่งไม่แน่ชัดว่าเป็นความผิดแต่เป็นที่สนใจของประชาชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.39

3) กลุ่มคดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง ($\bar{X} = 1.00 - 1.33$) ซึ่งเรียงลำดับจากสูงที่สุด ดังนี้ คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.07 , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีฐานะ หน้าที่การงาน และชื่อเสียงในสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11 , คดีที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์กล่าวหาซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24

จากผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ($\Sigma \bar{X} = 36.1 - 48.0$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนรวมเท่ากับ 37.06

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคล (ปัจจัยภายใน) กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “อายุ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ช่วงอายุ				รวม
	25 ปีลงมา	26 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป	
สูง	19 (45.2%)	25 (54.3%)	34 (50.7%)	11 (23.4%)	89 (44.1%)
ต่ำ	23 (54.8%)	21 (45.7%)	33 (49.3%)	36 (76.6%)	113 (55.9%)
รวม	42 (100%)	46 (100%)	67 (100%)	47 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 11.350

df = 3

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.010

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.010) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 54.8 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 45.2

2) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 54.3 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 45.7

3) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 50.7 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 49.3

4) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 76.6 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 23.4

จากข้อมูลทางด้านสถิติ อาจสรุปได้ว่า อายุของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 คือ ช่วงอายุ 25 ปีลงมา อายุ 26 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยช่วงอายุ 25 ปีลงมา และ ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ ส่วนช่วงอายุ 26 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ ประสิทธิภาพการทำงานสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ประสบการณ์ทำงานสอบสวน				รวม
	1 – 4 ปี	5 – 8 ปี	9 - 14 ปี	15 ปีขึ้นไป	
สูง	49 (43.0%)	20 (90.9%)	11 (50.0%)	9 (20.5%)	89 (44.1%)
ต่ำ	65 (57.0%)	2 (9.1%)	11 (50.0%)	35 (79.5%)	113 (55.9%)
รวม	114 (100%)	22 (100%)	22 (100%)	44 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 29.907

df = 3

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.000

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสบการณ์ทำงานสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า ประสบการณ์ทำงานสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.000) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 1 - 4 ปี ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 57.0 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 43.0

2) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 5 – 8 ปี ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 90.9 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.1

3) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 9 - 14 ปี มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูงและระดับต่ำเป็นจำนวนเท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 50.0

4) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 79.5 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 20.5

จากข้อมูลทางด้านสถิติ อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 คือ มีประสบการณ์ 1 – 4 ปี , 5 – 8 ปี , 9 – 14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยประสบการณ์ 1 - 4 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ ส่วนประสบการณ์ 5 – 14 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ ชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ชั้นยศ				รวม
	ร.ต.ต.-ร.ต.ท.	ร.ต.อ.	พ.ต.ต.	พ.ต.ท.	
สูง	51 (43.2%)	19 (90.5%)	11 (52.4%)	8 (19.0%)	89 (44.1%)
ต่ำ	67 (56.8%)	2 (9.5%)	10 (47.6%)	34 (81.0%)	113 (55.9%)
รวม	118 (100%)	21 (100%)	21 (100%)	42 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 29.641

df = 3

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.000

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

พบว่า χ^2 มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.000) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่ติดยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 56.8 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 43.2

2) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่ติดยศร้อยตำรวจเอก ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 90.5 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.5

3) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่ติดยศพันตำรวจตรี ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 52.4 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 47.6

4) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีติดยศพันตำรวจโท ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.0 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 19.0

จากข้อมูลทางด้านสถิติ อาจสรุปได้ว่า χ^2 ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 คือ ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท , ร้อยตำรวจเอก , พันตำรวจตรี และ พันตำรวจโท มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยพนักงานสอบสวนยศร้อยตำรวจตรี , ร้อยตำรวจโท และ พันตำรวจโท ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ ส่วนยศร้อยตำรวจเอก และ พันตำรวจตรี ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “การศึกษา มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ระดับการศึกษา				รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี เนติบัณฑิต	ปริญญาโท	ปริญญาโท เนติบัณฑิต	
สูง	75 (44.1%)	5 (71.4%)	8 (36.4%)	1 (33.3%)	89 (44.1%)
ต่ำ	95 (55.9%)	2 (28.6%)	14 (63.6%)	2 (66.7%)	113 (55.9%)
รวม	170 (100%)	7 (100%)	22 (100%)	3 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 2.796

df = 3

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.424

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่าการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.424) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 55.9 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 44.1

2) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และจบเนติบัณฑิตไทย ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 71.4 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 28.6

3) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 63.6 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 36.4

4) พนักงานสอบสวนกลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และจบเนติบัณฑิตไทย ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 33.3

จากข้อมูลทางด้านสถิติ อาจสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 คือ จบปริญญาตรี , จบปริญญาตรี - เนติบัณฑิตไทย , จบปริญญาโท และ จบปริญญาโท - เนติบัณฑิตไทย ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยพนักงานสอบสวนที่จบปริญญาตรี , ปริญญาโท และ ปริญญาโท - เนติบัณฑิตไทย ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ ส่วนที่จบปริญญาตรี - เนติบัณฑิตไทย ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่เป็นจริง

จ. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 16

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย		รวม
	เคร่งครัด	ไม่เคร่งครัด	
สูง	37 (75.5%)	52 (34.0%)	89 (44.1%)
ต่ำ	12 (24.5%)	101 (66.0%)	113 (55.9%)
รวม	49 (100%)	153 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 25.963

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.000

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.000) โดย พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด ส่วนใหญ่ มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 66.0 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 75.5

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายนอก) กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

ก. ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน		รวม
	มีอิทธิพลสูง	มีอิทธิพลต่ำ	
สูง	75 (40.1%)	14 (93.3%)	89 (44.1%)
ต่ำ	112 (59.9%)	1 (6.7%)	113 (55.9%)
รวม	187 (100%)	15 (100%)	202 (100%)

Chi - Square = 15.961

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.000

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.000) โดย พนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่

มีระดับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 59.9 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 93.3

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมย่อยในองค์กร กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมย่อยในองค์กร กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “วัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมย่อยในองค์กร กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	วัฒนธรรมย่อยในองค์กร		รวม
	มีอิทธิพลสูง	มีอิทธิพลต่ำ	
สูง	78 (41.5%)	11 (78.6%)	89 (44.1%)
ต่ำ	110 (58.5%)	3 (21.4%)	113 (55.9%)
รวม	188 (100%)	14 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 7.269

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.007

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมย่อยในองค์กร กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า วัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig. = 0.007) โดย พนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่มีระดับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 58.5 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 78.6

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายผู้บังคับบัญชา กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายของผู้บังคับบัญชา กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “นโยบายของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ การนำคตินโยบายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 19

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายของผู้บังคับบัญชา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	นโยบายของผู้บังคับบัญชา		รวม
	มีอิทธิพลสูง	มีอิทธิพลต่ำ	
สูง	54 (38.8%)	35 (55.6%)	89 (44.1%)
ต่ำ	85 (61.2%)	28 (44.4%)	113 (55.9%)
รวม	139 (100%)	63 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 4.909

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.027

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง นโยบายของผู้บังคับบัญชา กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า นโยบายของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.027) โดย พนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.6

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

ง. ความสัมพันธ์ระหว่างความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม		รวม
	มีอิทธิพลสูง	มีอิทธิพลต่ำ	
สูง	56 (44.4%)	33 (43.4%)	89 (44.1%)
ต่ำ	70 (55.6%)	43 (56.6%)	113 (55.9%)
รวม	126 (100%)	76 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 0.020

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.887

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.887) โดย พนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 55.6 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 56.6

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่เป็นจริง

จ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

การการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน คือ “ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ” ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย		รวม
	มีอิทธิพลสูง	มีอิทธิพลต่ำ	
สูง	84 (42.9%)	5 (83.3%)	89 (44.1%)
ต่ำ	112 (57.1%)	1 (16.7%)	113 (55.9%)
รวม	196 (100%)	6 (100%)	202 (100%)

Chi – Square = 3.870

df = 1

Asymp.Sig.(2-sided)= 0.049

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม (Asymp.Sig.=0.049) โดยพนักงานสอบสวนกลุ่มที่

เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง ส่วนใหญ่มีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนใหญ่จะมีระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 83.3

ดังนั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการทดสอบค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2 , Chi – Square) เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถสรุปสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงผลสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
2. ประสบการณ์ทำงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
3. ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
4. ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม		✓

ตารางที่ 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
5. ทศนะต่อการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
6. อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
7. วัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
8. นโยบายของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	
9. ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม		✓
10. ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	✓	

ส่วนที่ 2 : การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ข้อมูลในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในหัวข้อวิจัย ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 9 แห่ง ของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี, สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร, สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ, สถานีตำรวจนครบาลบางนา, สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ, สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง, สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน, สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ และ สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ เป็นจำนวน 9 คน ประกอบด้วย พนักงานสอบสวน (สบ 1) เทียบเท่ารองสารวัตร 3 คน, พนักงานสอบสวน (สบ 2) เทียบเท่าสารวัตร 3 คน และ พนักงานสอบสวน (สบ 3) เทียบเท่ารองผู้กำกับการ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 9 คน โดยใช้คำถามในแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแนวทางในการถามผู้ให้สัมภาษณ์ตามประเด็นในหัวข้อวิจัย ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

คนที่ 1 : ชาญวุฒิ (นามสมมติ)

ชาญวุฒิ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 1) ยศ ร้อยตำรวจเอก อายุ 28 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 7 ปีเศษ มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมายมีอิทธิพลต่อตัวเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง โดยกล่าวว่า

“พนักงานสอบสวนในอุดมคติต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ลำเอียง และต้องปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ใครที่ถูกกล่าวหาว่าทำผิด ก็ต้องถูกดำเนินคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเองทุกราย ส่วนตัวแล้วเป็นคนไม่ชอบวิธีการไกล่เกลี่ย เนื่องจากต้องพบกับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ซึ่งเกี่ยวจะพูดด้วย อยากรู้คดีมากกว่า”

“เมื่อตอนที่รู้จากเพื่อนว่า ป.ป.ช.มีมติให้การไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดีเป็นความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่แล้ว ผมก็รู้สึกว่าจะต้องทำงานหนักขึ้น ยิ่งไงๆ ก็ต้องรับผิดชอบไว้ก่อน ก็ไม่อยากจะถูกออกจากราชการนี่”

คนที่ 2 : เสน่ห์ (นามสมมติ)

เสน่ห์ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 1) ยศ ร้อยตำรวจตรี อายุ 24 ปี ทำงานด้านการสอบสวนเพียง 1 ปี 9 เดือน มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวนและวัฒนธรรมย่อยในองค์กร มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยกล่าวว่า

“ผมไม่ค่อยแน่ใจว่ากระบวนการยุติธรรมจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนผู้เสียหายได้ทุกกรณี และแน่ใจว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ทุกคนอย่างทันท่วงที”

“อุปสรรคด้านการทำงานไม่พร้อมเลย คือ ทางรัฐไม่เตรียมให้ไว้เลย จึงต้องซื้อเองเป็นส่วนมากถึง 95% ที่เดียว ทำไมพนักงานสอบสวนต้องใช้รายได้อันน้อยนิดเจียดไปซื้อหาอีก ทั้งที่ นายต้องการงานดี คุณภาพสูง รวดเร็ว แต่ไม่มีงบประมาณให้ เมื่อ Input ไม่เพียงพอ Output ก็ย่อมขาดประสิทธิภาพด้วย”

“เวลาผมเข้าเวรแล้วเจอคดีแปลก คิดอะไรไม่ออก ก็มักจะถามพี่ที่เข้าเวรด้วยกัน และส่วนใหญ่จะได้รับคำแนะนำที่ดีและมักจะทำตาม พี่เขาแนะนำ”

คนที่ 3 : สิงขร (นามสมมติ)

สิงขร เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 1) ยศ ร้อยตำรวจโท อายุ 28 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 2 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยกล่าวว่า

“พนักงานสอบสวนที่ดีในความคิดผม น่าจะเป็นคนที่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมเบื้องต้นได้ และเก่งในการแก้ไขปัญหาที่น่าจะแก้ไขได้โดยเร็ว คือจะทำยังไงก็ได้เพื่อให้คู่กรณีตกลงกันได้แล้วแยกย้ายกันกลับบ้านอย่างสบายใจ”

“ปัญหาในการทำงานของผมอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล ในตัวเอง มีความเห็นทางคดีไม่เป็นอิสระตามหลักการที่ควรจะเป็น และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ มักมองพนักงานสอบสวนในแง่ที่ไม่สร้างสรรค์”

คนที่ 4 : สาคร (นามสมมติ)

สาคร เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 2) ยศ พันตำรวจโท อายุ 37 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 12 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน และ นโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยกล่าวว่า

“พี่เห็นว่าความยุติธรรมเกิดจากความพึงพอใจของคนสองคน บางคดีถ้าผู้กระทำผิดยอมรับชดใช้แก่ผู้เสียหายจนพอใจแล้ว ก็น่าจะจบได้นะ บางคดีถ้ามีการต่อรองข้อหา ก็ทำให้เรื่องจบง่ายขึ้น และผู้เสียหายก็พอใจด้วย เช่น คดีทำร้ายร่างกายที่กำลังจะบาดเจ็บสาหัสหรือไม่ ถ้าเราต่อรองแจ้งข้อหาเบาแล้วให้ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหาย ก็จะเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ผู้บาดเจ็บได้เงิน ผู้กระทำผิดรับโทษเบาขึ้น ตำรวจทำงานน้อยลง”

“ตอนนี้เงินค่าตอบแทนพิเศษมีให้เกือบทุกสายงานแล้ว พี่ก็ไม่ว่าหรอก แต่อยากให้มีเงินค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวน ก็ค่าใช้จ่ายในการทำคดีต้องควักเงินทำเอง บางทีก็เข้าเนื้อ”

“ผู้ใหญ่ชอบขอคดี บางทีก็ชอบล้วงลูกส่งคดีเอง น่าจะโอนคดีไปให้ทำเองทั้งหมดเลยนะ”

คนที่ 5 : เก่งกล้า (นามสมมติ)

เก่งกล้า เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 2) ยศ พันตำรวจโท อายุ 35 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 9 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายตามสถานการณ์ และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับปานกลาง โดยกล่าวว่า

“พีคิดว่าความเจริญก้าวหน้าในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ ไม่ขัดใจเจ้านาย และประชาชนไม่ร้องเรียนเรื่องการทำงาน ดังนั้น จึงไม่ควรนำทัศนคติของตัวเองมาเป็นเงื่อนไขในการทำงาน แต่ควรนำเรียนให้เจ้านายทราบและตัดสินใจแทน หรือถามคู่กรณีว่าจะเอาอย่างไรดี เค้าจะเอาอย่างไร เราก็ดำเนินการไปตามนั้น”

“อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีไม่เพียงพอ รัฐจัดสรรให้น้อย ต้องใช้เงินทุนส่วนตัวซื้อเอง”

“บุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาควรมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ใช้ทำอะไรก็บอกว่าทำไม่เป็น ทำไม่ได้ พวกนี้น่าจะส่งไปฝึกอบรมซักที”

คนที่ 6 : ธรรมรัฐ (นามสมมติ)

ธรรมรัฐ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 2) ยศ พันตำรวจตรี อายุ 39 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 8 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเห็นภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชาและความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง โดยกล่าวว่า

“การไต่ถามคดีมันก็ดีนะ แต่ไม่ค่อยชอบเพราะกลัวถูกตำว่าลำเอียง เจ้านายก็อาจจะเพ่งเล็งว่าเรามีประโยชน์กับผู้ต้องหาจึงไม่ยอมรับคดี อีกอย่างมันไม่มีกฎหมายรองรับ เป็นเหมือนทำงานนอกหน้าที่ ซึ่งตนเองก็ไม่ได้ประโยชน์อะไร ก็เงินค่าทำสำนวนก็ไม่ได้เก็บจำนวนคดีก็ไม่ได้ ”

“ผู้บังคับบัญชาและคู่ความไม่รู้จักพอ บางทีอยากได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่สนว่าตัวพนักงานสอบสวนจะปฏิบัติผิดกฎหมายหรือไม่ ทำให้ลำบากใจมาก”

คนที่ 7 : ภาณุวัฒน์ (นามสมมติ)

ภาณุวัฒน์ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 3) ยศ พันตำรวจโท อายุ 41 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 16 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งยังมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยกล่าวว่า

“ผมขอวิธีการไกล่เกลี่ยนะ สมานฉันท์ดี และไม่คิดว่าจะทำให้ผู้กระทำผิดคิดว่าพนักงานสอบสวนไม่เอาจริงเอาจริงในการทำงาน แต่กลับทำให้พวกเขาารู้สึกว่าเราได้ช่วยเหลือและมีบุญคุณกับพวกเขาด้วย”

“เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย และการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรมเหมือนอัยการ และศาล ดูจะไม่เหมาะสม”

คนที่ 8 : สุภาพ (นามสมมติ)

สุภาพ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 3) ยศ พันตำรวจโท อายุ 39 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 13 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายตามสถานการณ์ และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรมมีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งยังมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับปานกลาง โดยกล่าวว่า

“พีให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้เสียหายมากกว่าลักษณะแห่งคดีนะ คือ ถ้าผู้เสียหายต้องการให้ทำอะไรก็บอกมา ถ้าทำได้ก็จะทำ พีไม่สามารถบอกได้นะว่าตัวเองมีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายยังไง ต้องให้เจอกับสถานการณ์นั้นก่อนถึงจะตอบได้ว่าจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยหรือ จะดำเนินคดีตามกฎหมาย”

“คดีที่เป็นเรื่องใหญ่คนเล็ก บางทีก็จบง่ายกว่า คดีที่เป็นเรื่องเล็กแต่คนใหญ่ พีชอบอย่างแรกมากกว่านะ”

คนที่ 9 : เฉลิมยศ (นามสมมติ)

เฉลิมยศ เป็น พนักงานสอบสวน (สบ 3) ยศ พันตำรวจโท อายุ 54 ปี ทำงานด้านการสอบสวนมาแล้ว 21 ปี มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน และนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขามากที่สุด อีกทั้งมีความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยกล่าวว่า

“ผมอยากเห็นให้คนไทยมีความปรองดองกัน และต่างคนต่างอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อย คิดเรื่องใดที่ผมเห็นว่าสามารถจบได้โดยไม่ต้องเข้ากระบวนการยุติธรรมก็อยากจะทำ เพราะรู้ดีว่าบางคดีถึงทำสำนวนคดีไปก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมสักเท่าไร”

“แต่คดีที่มีผลกระทบต่อสร้างความเสียหายต่อประเทศ เช่น คดียาเสพติด คดีข้อโกงประชาชนฯลฯ ยังนี้พนักงานสอบสวนทุกคนก็ต้องดำเนินการตามกฎหมายจนถึงที่สุด”

“ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ”

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากบทสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลตามประเด็นในหัวข้อวิจัยได้ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีจำนวน 9 กรณีศึกษา เป็นเพศชายทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้แยกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ตามลักษณะการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานสอบสวน สถานศึกษาก่อนบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สถานภาพสมรส ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงลักษณะของของกลุ่มตัวอย่างในการให้สัมภาษณ์

คนที่	อายุ (ปี)	ชั้นยศ	พนักงาน สอบสวน	ประสบการณ์ ทำงาน	สถานศึกษา	ระดับการศึกษา	รายได้ (บาท)	สถานภาพ
1	28	ร.ต.อ.	สบ 1	7 ปี	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ปริญญาโท	15,500	โสด
2	24	ร.ต.ต.	สบ 1	1 ปี 9 เดือน	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ปริญญาตรี	10,500	โสด
3	28	ร.ต.ท.	สบ 1	2 ปี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ปริญญาตรี/เนติบัณฑิตไทย	9,700	โสด
4	37	พ.ต.ท.	สบ 2	12 ปี	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ปริญญาตรี	18,500	แต่งงาน
5	35	พ.ต.ท.	สบ 2	9 ปี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ปริญญาโท/เนติบัณฑิตไทย	21,000	แต่งงาน
6	39	พ.ต.ต.	สบ 2	8 ปี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ปริญญาตรี	17,600	แต่งงาน
7	41	พ.ต.ท.	สบ 3	16 ปี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ปริญญาโท	24,000	แต่งงาน
8	39	พ.ต.ท.	สบ 3	13 ปี	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ปริญญาตรี	19,400	แต่งงาน
9	54	พ.ต.ท.	สบ 3	21 ปี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ปริญญาตรี	33,000	หม้าย

จากตารางที่ 22 สามารถวิเคราะห์ และสรุปผลได้ดังนี้

อายุของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยที่ 36.11 ปี โดยผู้มีอายุน้อยที่สุด คือ 24 ปี และอายุมากที่สุด คือ 54 ปี

ชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง สัมพันธ์กับตำแหน่ง กล่าวคือ ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) ซึ่งเทียบเท่ารองสารวัตร มีเฉพาะชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท และร้อยตำรวจเอก ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 2) ซึ่งเทียบเท่าสารวัตร มีเฉพาะชั้นยศ พันตำรวจตรี และ พันตำรวจโท ส่วนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ซึ่งเทียบเท่ารองผู้กำกับการ มีเฉพาะชั้นยศ พันตำรวจโท เท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับ อายุ ชั้นยศ และ ตำแหน่ง กล่าวคือ คนที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนน้อย จะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับต้น และ ตำแหน่งระดับล่าง ส่วนคนที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนมาก จะมีอายุมาก ชั้นยศระดับสูง และตำแหน่งสูง ลดหลั่นกันไป โดยผู้มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนมากที่สุด 21 ปี ผู้มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนน้อยที่สุด 1 ปี 9 เดือน

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน โดยในจำนวนนี้จบเนติบัณฑิตไทย จำนวน 1 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน โดยในจำนวนนี้จบเนติบัณฑิตไทย จำนวน 1 คน

สถานศึกษาก่อนบรรจุเข้ารับราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน และกลุ่มที่จบจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในสาขานิติศาสตร์ 4 คน และ สาขารัฐศาสตร์ 1 คน

รายได้ต่อเดือนมากน้อยขึ้นอยู่กับชั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 18,800 บาท โดยผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด จำนวน 33,000 บาท ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด จำนวน 9,700 บาท

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพโสด จำนวน 3 คน แต่งงาน จำนวน 5 คน หม้าย จำนวน 1 คน โดยผู้ที่มีอายุเกินกว่า 30 ปี ผ่านการแต่งงานมาแล้วทุกคน

2. ความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คน โดยใช้แนวคำถามจากแบบสอบถาม พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายแตกต่างกัน สามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
- กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด
- กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายตามสถานการณ์

กลุ่มแรก คือ กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

พนักงานสอบสวนคนที่ 1 และ ที่ 6 รวม 2 ราย จาก 9 ราย เชื่อว่า การเป็นพนักงานสอบสวนที่ดีนั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด หากมีประชาชนมาแจ้งความร้องทุกข์แล้วจะต้องรับคำร้องทุกข์และดำเนินคดีตามกฎหมายทุกรายไม่มียกเว้น และหากในระหว่างการสอบสวนพบว่าการกระทำของผู้ต้องหาจะเป็นความผิดตามที่ผู้เสียหายแจ้งแล้ว ยังเป็นความผิดในข้อหาอื่นด้วย ก็จะแจ้งข้อหาเพิ่มเติมและดำเนินคดีผู้กระทำผิดทุกข้อหา กลุ่มนี้ยังแนวคิดไม่เห็นด้วยกับการใช้วิธีไกล่เกลี่ยให้คดียุติแทนการดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยเห็นว่าการไกล่เกลี่ยคดีอาจทำให้เกิดความลำเอียงได้ประกอบกับไม่มีกฎหมายรองรับ หากพนักงานสอบสวนเข้าแทรกเป็นคนกลางเพื่อจัดให้มีการพูดคุยและตกลงค่าเสียหายระหว่างคู่กรณี จะเป็นการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ตน อีกทั้งเป็นการเอาตัวเองเข้ายุ่งท่ามกลางความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีซึ่งอาจถูกร้องเรียนได้ และอาจถูกผู้บังคับบัญชามองว่ามีผลประโยชน์กับทางฝ่ายผู้ต้องหา จึงไม่อยากดำเนินคดีกับผู้ต้องหาคนนั้น

กลุ่มสอง คือ กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด

พนักงานสอบสวนคนที่ 2, ที่ 3, ที่ 4, ที่ 7, และ ที่ 9 รวม 5 ราย จาก 9 ราย กลับเชื่อว่า การเป็นพนักงานสอบสวนที่ดี จะต้องอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาของประชาชนในเบื้องต้นโดยเร็ว ซึ่งอาจใช้วิธีการตามกฎหมายหรือไม่ก็ได้ หรือจะทำอย่างไรก็ได้เพื่อให้ข้อพิพาทระหว่างคู่กรณียุติลง เพราะความยุติธรรมตามกฎหมายอาจจะไม่เหมาะสมกับความยุติธรรมตามสภาพข้อเท็จจริงบางกรณี และบางคนก็ไม่แน่ใจว่ากระบวนการยุติธรรมจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหายอย่างทันท่วงที แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น บทสรุปของการเจรจาจะต้องจบโดยการทำให้เกิดความพึงพอใจกันทั้งสองฝ่ายและไม่หวนกลับมาเพื่อให้ดำเนินคดีความต่อกันอีก กลุ่มนี้มักเน้นเป้าหมาย

ของการยุติข้อพิพาทมากกว่าวิธีการตามกฎหมาย โดยเห็นว่าความยุติธรรมเกิดจากความพอใจของทั้งสองฝ่าย เมื่อฝ่ายหนึ่งเสียหายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่กระทำนั้นจะต้องสูญเสียบางอย่างเพื่อชดใช้การกระทำนั้นแก่ฝ่ายเสียหายซึ่งอาจเป็นการชดใช้เงินค่าเสียหายก็ได้ ส่วนเรื่องการดำเนินคดีตามฐานความผิด ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดทุกข้อหา เนื่องจากอาจใช้เป็นประโยชน์ต่อการรับสารภาพและการชดใช้ค่าเสียหายได้ เช่น ผู้กระทำผิดบางคนตอนแรกไม่ยอมรับผิดและไม่ยอมชดใช้ แต่เมื่อมีการต่อรองดำเนินคดีบางข้อหากลับทำให้ผู้กระทำผิดรับสารภาพและยอมชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้เสียหายโดยง่าย ดังเช่น คดีทำร้ายร่างกายที่ก้ำกึ่งระหว่างบาดเจ็บธรรมดา หรือบาดเจ็บสาหัส กลุ่มนี้ทุกคนไม่มองว่าหากใช้วิธีไกล่เกลี่ยแทนการดำเนินคดีแล้วจะทำให้ผู้กระทำผิดคิดว่าพนักงานสอบสวนไม่เอาจริงเอาจังในการทำหน้าที่ แต่กลับมองว่าเป็นการช่วยเหลือทั้งฝ่ายผู้เสียหายและฝ่ายผู้กระทำผิด บางคนมีความคิดว่าผู้กระทำผิดกลับจะคิดว่าพนักงานสอบสวนมีบุญคุณกับพวกเขาด้วย ในประเด็นเรื่องความสำคัญและความเร่งด่วนแห่งคดี มีความเห็นแตกต่างกัน โดยพนักงานสอบสวนจำนวน 3 ใน 5 รายของกลุ่มนี้เห็นด้วยว่าไม่ควรนำเรื่องเล็กน้อยมาเป็นคดี เพื่อที่จะอุทิศเวลาให้กับคดีที่มีความสำคัญและความเร่งด่วนมากกว่า อนึ่ง แม้ว่ากลุ่มนี้จะมีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัดก็ตาม แต่ทุกคนกลับมีความเห็นตรงกันว่าหากเป็นคดีที่สร้างความเสียหายรุนแรง มีอัตราโทษสูง และเป็นภัยต่อสังคมโดยรวม ก็จะต้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดทุกราย

กลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายตามสถานการณ์ พนักงานสอบสวนคนที่ 5 และ ที่ 8 รวม 2 ราย จาก 9 ราย เชื่อว่าการเป็นพนักงานสอบสวนที่ดีและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปราศจากการร้องเรียนหรือการขัดใจกับผู้บังคับบัญชา นั้น ไม่ควรนำทัศนคติของตนเองเป็นแนวทางในการปฏิบัติแต่ควรนำเรียนผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและตัดสินใจให้แทนหรือดูกรณีมีจะมีหนทางตกลงกันได้หรือไม่ กลุ่มนี้จึงมักให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าลักษณะแห่งคดี ตรงกับวลีที่มักพูดกันวงการพนักงานสอบสวน คือ “เรื่องใหญ่คนเล็ก บางทีจบง่ายกว่า เรื่องเล็กคนใหญ่” ซึ่งก็หมายถึง คดีบางคดีที่มีอัตราโทษสูง แต่คู่กรณีในคดีนั้นอยากยุติความในชั้นตำรวจ ก็ควรใช้วิธีการไกล่เกลี่ยชดใช้ค่าเสียหายและยุติคดีด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย แต่บางคดีเป็นเรื่องเล็กน้อยเช่น การโต้เถียงต่อกัน ฝ่ายที่ถูกดำเนินคดีต้องการให้ตำรวจดำเนินคดีฐานหมิ่นประมาทจนถึงที่สุด พนักงานสอบสวนก็ควรดำเนินคดีไปตามนั้น ไม่ควรเข้าไปแทรกเพื่อเจรจาให้คดียุติ ดังนั้น กลุ่มนี้จึงไม่สามารถออกความเห็นต่อคำถามของผู้วิจัยได้ เนื่องจากตนเองไม่มีหลักหรือทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ต้องให้เผชิญกับสถานการณ์ที่อยู่ตรงหน้าก่อนจึงจะตอบได้ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อสถานการณ์นั้นๆ

3. ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน , วัฒนธรรมย่อยในองค์กร , นโยบายของผู้บังคับบัญชา , ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และความเสียหายต่อการทำผิดกฎหมาย ต่างมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสอบสวนทุกด้าน ทั้งนี้ แล้วแต่ความเห็นส่วนบุคคลที่จะเน้นถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านใดที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของตนมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุประดับความเห็นของอิทธิพลต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน พนักงานสอบสวนจำนวน 7 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าการที่มีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมากจะทำให้ไม่ยอมรับคดีเพิ่ม พนักงานสอบสวนจำนวน 7 รายใน 9 ราย ยอมรับว่า คดีที่ตนเองขาดความรู้ความชำนาญด้านการสอบสวน จะทำให้ไม่ยอมรับดำเนินคดีนั้น พนักงานสอบสวนจำนวน 8 รายใน 9 ราย ยอมรับว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนมีจำนวนไม่ต่างจากสายงานอื่น ทั้งที่มีงานที่ต้องดำเนินการมากกว่า และเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย พนักงานสอบสวนจำนวน 2 รายใน 9 ราย ยอมรับว่า ระบบการบริหารงานสอบสวนมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีกำลังคนและอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมช่วยสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันนี้ ปัจจัยด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงานที่มากกว่าปริมาณพนักงานสอบสวน, การขาดความรู้ความชำนาญด้านการสอบสวน, สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ และ ระบบบริหารงานสอบสวน อาทิ กำลังคนสนับสนุน งบประมาณ และ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้กล่าวมาแล้ว

ด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร พนักงานสอบสวนจำนวน 8 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานสอบสวนรุ่นพี่เป็นสิ่งที่มีความค่าและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนรุ่นหลัง มีเพียงพนักงานสอบสวนจำนวน 1 รายเท่านั้น ยอมรับว่าการถ่ายทอดประสพการณ์หรือวิธีปฏิบัติจากพนักงานสอบสวนจากรุ่นสู่รุ่นเป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็น พนักงานสอบสวนจำนวน 6 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าวัฒนธรรม

องค์การตำรวจนครบาลที่มักเอื้ออำนวยต่อกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความสะดวกแต่อย่างใด พนักงานสอบสวนจำนวน 7 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าสายงานสอบสวนเป็นที่ทราบกันในองค์กรว่า มีการทำงานที่ยากลำบากตรากตรำและน่าเหนื่อยใจที่สุดและเป็นสายงานที่มีคุณค่ามากที่สุด และเป็นสายงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะขาดไม่ได้

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติตลอดจนประสบการณ์ทำงานจากพนักงานสอบสวนรุ่นพี่ ความรู้สึกว่างานสอบสวนเป็นสายงานที่มีความสำคัญที่สุด ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมาก แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ส่วนใหญ่กลับเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรตำรวจนครบาลที่มักเอื้อประโยชน์ต่อกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวความคิดกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรตำรวจนครบาลแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้กล่าวมาแล้ว

ด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนจำนวน 4 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าการรับแจ้งความทุกคดีจะทำให้สถิติอาชญากรรมเพิ่ม และอาจถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานสอบสวนจำนวน 3 รายใน 9 ราย ยอมรับว่ามีคดีบางประเภทที่ตนเองได้รับแจ้ง แล้วต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนรับคดี พนักงานสอบสวนจำนวน 8 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าจะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหากคำสั่งนั้นก้ำกึ่งว่าอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่มีพนักงานสอบสวนคนใดเลยที่ยอมรับว่าความเห็นทางคดีของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการไม่มีความจำเป็น

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา ค่อนข้างแตกต่างกัน กล่าวคือมีจำนวนที่ยอมรับข้อความในส่วนนี้ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกรรับคดีทุกคดีแล้วอาจถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิ การขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนรับดำเนินคดี แต่กลับมีความเห็นสอดคล้องกันเกือบทุกคนในเรื่อง การปฏิบัติตามคำสั่งที่อาจมิชอบด้วยกฎหมาย และ ความเห็นทางคดีของผู้บังคับบัญชายังมีความจำเป็นอยู่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดังกล่าวจึงไม่อาจชี้ชัดได้ว่าปัจจัยด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงไร จึงต้องอาศัยผลการวิเคราะห์จากข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งมีแนวโน้มว่าปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก โดยตัวเลขของค่าเฉลี่ยคะแนนรวมมีค่าใกล้เคียงกันมาก

ด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม พนักงานสอบสวนจำนวน 2 ราย ใน 9 ราย ยอมรับว่าจะไม่ดำเนินคดีในข้อพิพาทที่คู่กรณีประสงค์ให้เจรจาไกล่เกลี่ยกัน แม้ว่าจะทราบภายหลังว่าเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน พนักงานสอบสวนจำนวน 3 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าถ้าได้ดำเนินการภายใต้กรอบแห่งกฎหมายแล้ว ก็ไม่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความต้องการของผู้เสียหาย พนักงานสอบสวนจำนวน 6 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าเหตุผลยอมทำตามความประสงค์ของผู้เสียหาย คือเกรงว่าจะถูกผู้เสียหายร้องเรียนภายหลัง พนักงานสอบสวนจำนวน 5 รายใน 9 ราย ยอมรับว่า ฐานะ หน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคมของผู้เสียหาย มีผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงานมากกว่าความเร่งด่วนและความสำคัญแห่งคดี

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันนี้ ปัจจัยด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากร ไม่ว่าจะเป็นการไม่ดำเนินคดีตามความประสงค์ของผู้เสียหาย และ การคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความต้องการของผู้เสียหาย ล้วนแล้วแต่ไม่มีอิทธิพลต่อการทำงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นค่อนข้างแตกต่างกันในเรื่องเหตุผลของการทำตามความประสงค์ของผู้เสียหาย และ สถานภาพของผู้เสียหายมีผลต่อการตัดสินใจมากกว่าพฤติกรรมแห่งคดี กล่าวคือมีจำนวนที่ยอมรับข้อความในส่วนนี้ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้กล่าวมาแล้ว

ด้านความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย พนักงานสอบสวนจำนวน 7 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าจะปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น หากผู้ที่เข้ามาติดต่อเป็นคนมีความรู้ด้านกฎหมาย พนักงานสอบสวนจำนวน 7 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าเมื่อทราบข่าวการลงทัณฑ์ทางวินัยแก่พนักงานสอบสวนคนอื่นแล้ว จะทำให้ใช้กฎหมายเคร่งครัดมากยิ่งขึ้น พนักงานสอบสวนทุกคนยอมรับว่ามติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความแล้วแต่ไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี เป็นความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น เป็นโทษที่ค่อนข้างรุนแรง พนักงานสอบสวนจำนวน 4 รายใน 9 ราย ยอมรับว่าการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิดใน "คดีเจ้เล็ง" ที่ดอนเมือง กับ "คดีพริกป่น" ที่จังหวัดราชบุรี เป็นการทำเกินกว่าเหตุ

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันนี้ ปัจจัยด้านความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก มีเพียงความเห็นในเรื่องการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิดใน คดีเจ้เล็ง และ คดีพริกป่น เท่านั้น ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้กล่าวมาแล้ว

4. ความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

จากการยกตัวอย่างคดีประเภทต่างๆ จำนวน 24 คดี แล้วสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนทั้ง 9 คน ต่อคดีที่เห็นสมควรถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และคดีที่เห็นไม่สมควรถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พร้อมเหตุผลประกอบ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทราบแนวโน้ม และระดับการใช้ดุลยพินิจของผู้ให้สัมภาษณ์ต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้ โดยขอจำแนกกลุ่มคดีเพื่อการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 **คดีที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นคล้ายกันว่าควรนำคดีดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม** ได้แก่ คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานราชการ , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีฐานะ หน้าที่การงาน และชื่อเสียงในสังคม และ คดีที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์กล่าวหาซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยขอยกเหตุผลที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ โดยสรุปความ ดังนี้

คนที่ 1 , 3 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 กล่าวโดยสรุปว่า คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้จับกุม , เจ้าหน้าที่จากกรมแรงงาน ฯลฯ มีการตรวจสอบกลับกรองว่าคดีมีมูลจริง และรัฐได้รับความเสียหาย ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐด้วยกัน ก็ต้องรับดำเนินคดีตามกฎหมาย ไม่ใช่หน้าที่ต้องเรียกเจ้าหน้าที่รัฐไปไกล่เกลี่ยกับผู้กระทำผิด

คนที่ 1 กล่าวโดยสรุปว่า พวกผู้ต้องหาที่มีฐานะ และชื่อเสียงทางสังคม ยากที่จะเรียกมาเจรจาไกล่เกลี่ย ประกอบกับพวกนี้มักมีทนายประจำตัว และมักจะเชืบทนายมากกว่าตำรวจ จึงไม่ค่อยอยากไปยุ่งด้วย ปล่อยให้เจ้าหน้าที่อัยการและศาลดีกว่า

ทุกคนกล่าวโดยสรุปว่า คดีที่ต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์ต่อกันและกัน เป็นการแจ้งความเพื่อแก้แค้น ทั้งสองฝ่ายมีเจตนาใช้บริการศาลอยู่แล้ว ไม่ควรไปยุ่งด้วย

กลุ่มที่ 2 **คดีที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นคล้ายกันว่าไม่ควรนำคดีดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม** ได้แก่ คดีความผิดต่อส่วนตัวที่ผู้เสียหายไม่ตั้งใจเอาเรื่อง , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการเสียดสี วิจารณ์ , คดีที่มีค่าความเสียหายต่อทรัพย์สินเพียงเล็กน้อย (มโนสาเร่) , คดีความผิดต่อส่วนตัวซึ่งเห็นว่ามีหนทางตกลงกันได้ภายหลัง , คดีเล็กน้อยที่ผู้กระทำผิดมีความซื่อสัตย์ในตัวน้อยและน่าจะกลับตัวได้ , คดีที่ผู้กระทำผิดชดเชยค่าเสียหายจนเป็นที่พอใจแก่ผู้เสียหาย , คดีที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลในครอบครัว

เดียวกันกับผู้เสียหาย และ คดีที่มีเพียงคำกล่าวอ้างของผู้เสียหาย และไม่ปรากฏพยานหลักฐานอื่น ผู้วิจัยขอยกเหตุผลที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้บางคดี โดยสรุปความ ดังนี้

คนที่ 2 , 3 , 7 , 8 กล่าวโดยสรุปว่า คดีที่ผู้ต้องหาเป็นบ้า เสียเวลาทำ เพราะไม่เกิดประโยชน์ต่อสาธารณชน ประกอบกับกฎหมายบอกว่าคนบ้าทำผิดแต่ไม่ต้องรับโทษ

คนที่ 7 กล่าวโดยสรุปว่า หากคดีที่ผู้กระทำผิดมีความช่วยเหลือในตัวเองจริง ก็น่าเห็นใจ น่าจะเรียกผู้เสียหายมาคุยก่อนว่าจะให้โอกาสคนทำผิดใหม่ ความเห็นส่วนตัวอยากช่วยก่อนเพื่อไม่อยากจะให้มีประวัติอาชญากรติดตัว

คนที่ 4 , 8 กล่าวโดยสรุปว่า คดีเล็กน้อยไม่ว่าจะเป็นคดีมโนสาเร่หรือ คดีที่มีอัตราโทษน้อย เป็นคดีที่เข้ามาแจ้งความบ่อย คดีเหล่านี้ผู้เสียหายเพียงต้องการอยากให้ตำรวจช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ก่อน ส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะดำเนินคดีต่อเนื่องถึงศาลหรือทนาย เพราะมันไม่คุ้ม

คนที่ 4 , 9 กล่าวโดยสรุปว่า คดีของคนในครอบครัวที่ไม่ใช่ความผิดทางเพศ ส่วนใหญ่เดี๋ยวก็ตกลงกันได้เองภายหลัง ก็คนมันเห็นหน้าเห็นตากันอยู่ทุกวันเดี๋ยวก็พูดคุยกันแล้วไม่อยากจะตำรวจดำเนินคดีแล้ว

คนที่ 2 , 3 , 7 , 8 กล่าวโดยสรุปว่า คดีที่มีแต่คำกล่าวอ้างของผู้เสียหายแต่ไม่มีพยานหลักฐานอื่นประกอบ ในความเห็นส่วนตัวไม่น่ารับดำเนินคดีให้รกโรง(พัก) รกศาล เลย เพราะยังไงถ้าหลักฐานไม่พอศาลก็ยกฟ้อง แต่ในความเป็นจริงหากผู้เสียหายยืนยันให้ดำเนินคดี ก็ต้องดำเนินคดีไป แต่ก็ต้องเตือนให้ระวังถูกฟ้องกลับด้วย

กลุ่มที่ 3 คดีที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ต่อการนำคดีดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ได้แก่ คดีที่ทำร้ายร่างกายบาดเจ็บเล็กน้อย , คดีที่ผู้กระทำผิดทำไปด้วยความยากจนขั้นแค้น , คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็ก เยาวชน กระทำความผิดครั้งแรก , คดีที่ไม่ปรากฏตัวว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด , คดีที่มีเหตุเกี่ยวเนื่องจากเอกชนซึ่งผู้เสียหายสามารถฟ้องศาลเอง , คดีที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจหรือความประมาทของผู้ต้องหา , คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล , คดีที่ผู้ถูกกล่าวหายืนยันความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างหนักแน่น และสามารถนำพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาพิสูจน์ข้อกล่าวหาได้ในทันที , คดีที่ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต่างรู้จักกัน , คดีที่มีความยุ่งยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีค่าใช้จ่ายสูง และการดำเนินคดีไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ , คดีความผิดต่อ

แผ่นดิน ที่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดี , คดีประหลาดซึ่งไม่แน่ว่าเป็นความผิดแต่เป็นที่สนใจของประชาชน ผู้วิจัยขอยกเหตุผลที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ โดยสรุปความ ดังนี้

คนที่ 3 , 4 , 8 กล่าวโดยสรุปว่า กลุ่มคดีนี้ไม่สามารถฟ้องได้ว่าสมควรถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมหรือไม่ เนื่องจากต้องพิจารณาคดีเป็นรายกรณีไปและต้องใช้เหตุผลด้านอื่นหลายอย่างมาประกอบ เช่น คดีไม่รู้ตัวผู้กระทำผิด หากรับทุกเรื่องก็ไม่จำเป็นต้องไปทำคดีอื่นแล้ว แต่จะต้องพิจารณาคดีความเป็นไปได้ที่จะสามารถรู้ตัวคนทำผิดในภายหลัง หรือคดีทรัพย์สินที่มีทะเบียนรถขโมย ก็ควรรับคดีเนื่องจากจะสามารถอายัดทะเบียนตามกฎหมายได้

คนที่ 5 กล่าวว่า คดีเหล่านี้ บางครั้งอาจใช้ทั้งสองวิธี คือให้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยก่อนซึ่งอาจได้ผลในวันแรก แต่หากต่อมาคู่กรณีฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตาม เรื่องก็จะวนกลับมาที่โรงพักอีก คราวนี้ฝ่ายผู้เสียหายคงจะไม่ค่อยพอใจในวิธีเจรจาไกล่เกลี่ย และหากเราตั้งต้นใช้วิธีเดิม มีหวังถูกร้องเรียนแน่ ณ นานี้ จึงต้องใช้วิธีตามกฎหมายตามขั้นตอนของกระบวนการต่อไป

คนที่ 8 กล่าวว่า ฐานะของผู้กระทำผิดมีส่วนสำคัญให้ข้อพิพาทจบลงโดยไม่ต้องดำเนินคดี เนื่องจากเมื่อเทียบเคียงกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ที่มีหลักการให้ผู้กระทำผิดได้ชดใช้ความเสียหายแก่เหยื่อนั้น หากผู้กระทำผิดไม่มีเงินก็ชดใช้ไม่ได้ ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้กลุ่มคดีเหล่านี้ยุติได้โดยไม่ต้องดำเนินคดี คือ ผู้กระทำผิดมีความสามารถชดใช้เงินทดแทนความเสียหายได้หรือไม่

จากการสัมภาษณ์และจากการสังเกตลักษณะท่าทางของกลุ่มตัวอย่างในระหว่างที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ อาจวิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มคดีที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นคล้ายกันไม่ว่าจะเห็นสมควรหรือไม่เห็นสมควรนำคดีเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมหรือไม่ (กลุ่มที่ 1 และ 2) ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่สามารถตอบคำถามได้อย่างรวดเร็ว โดยแทบจะไม่ต้องใช้พิจารณาญาณหรือความคิดมากมาย สามารถตอบได้ทันทีว่าเห็นสมควรหรือไม่เห็นสมควรต่อกลุ่มคดีดังกล่าว แตกต่างจากกลุ่มที่ 3 ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะใช้เวลาคิดตรึกตรองก่อนให้คำตอบ บางคนให้คำตอบในลักษณะที่เป็นไปได้ทั้งสองทาง ทำให้เห็นว่าคดีกลุ่มที่ 3 นั้น เป็นคดีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ใช้ความคิดและดุลยพินิจมากกว่าคดีในสองกลุ่มแรก ข้อสังเกตอันหนึ่งที่ผู้วิจัยได้พบในขณะการสัมภาษณ์ คือ คดีในกลุ่มที่ 1 และ 2 พนักงานสอบสวนมีความชัดเจนในการปฏิบัติและจัดการกับคดีเหล่านั้นได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน และไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องร้องเรียน แต่คดีในกลุ่มที่ 3 พนักงานสอบสวนยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ต่างคนต่างคิดต่างทำ ทำให้เกิดความไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมักเป็นสาเหตุให้พนักงานสอบสวนถูกร้องเรียนเป็นประจำ

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ให้สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน และประเภทคดีที่ไม่ควรนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมปกติ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน

1. ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ผู้บังคับบัญชาเคารพนับถือ รวมถึงนักการเมืองทุกระดับ มักเข้ามาแทรกแซงการทำงานของพนักงานสอบสวน ถูกคุกคามความเป็นอิสระในความเห็นทางคดี
2. การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ความเกรงกลัวต่อผู้บังคับบัญชานอกสายงานโดยตรง แต่สามารถให้คุณให้โทษต่อชีวิตราชการได้
3. กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่ง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มภาระและเอกสารที่ไม่จำเป็นในสำนวนการสอบสวน และจำกัดระยะเวลาทำการสอบสวน กฎระเบียบในงานสอบสวนบางอย่างซ้ำซ้อนกันและมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น
4. วิธีการสอบสวนในบางคดีสร้างปัญหาและความยุ่งยาก เช่น คดีที่มีเด็กเยาวชนเป็นผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือพยาน คดีดังกล่าวเห็นควรดำเนินการสอบสวนเหมือนกับผู้ใหญ่
5. อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน และ เครื่องใช้สำนักงาน อาทิเช่น กล้องถ่ายรูป , ฟิล์มถ่ายรูป , ตลับเมตรวัดระยะ , เครื่องคอมพิวเตอร์ , เครื่องพิมพ์ , กระดาษ , ยาพทาณะในการตรวจที่เกิดเหตุ ฯลฯ ยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้พนักงานสอบสวนต้องให้เงินส่วนตัวซื้อเองทั้งที่มีรายได้น้อย เชื่อว่าหากรัฐจัดหาให้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ผลลัพธ์ในงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ
6. สถานที่ทำงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น สถานีตำรวจบางแห่งไม่มีห้องสอบสวนปากคำเด็กและเยาวชน ไม่มีห้องชี้ตัวผู้ต้องหาที่เป็นสัดส่วน เป็นต้น
7. สวัสดิการ การบริการด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอ เช่น อาคารที่พักมีไม่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการตำรวจ

8. ค่าตอบแทนจำนวนการสอบสวนน้อย ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวก และจำนวนเงินมีอัตราไม่เหมาะสมกับประเภทคดี เนื่องจากบางคดีมีความยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน เช่น พยานอยู่ต่างจังหวัด ฯลฯ ดังนั้น ต้องใช้เงินทุนในการสอบสวน สูงกว่าเงินค่าตอบแทน

9. คดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 มีปริมาณมาก แต่ยังเห็นว่าพนักงานสอบสวนมีจำนวนไม่เพียงพอ

10. พนักงานสอบสวนไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติม ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

11. สื่อมวลชนบางครั้งขึ้นนำสังคม ทำให้ยากต่อการทำงาน บางครั้งพนักงานสอบสวนทำถูกต้องตามกฎหมาย แต่สื่อออกข่าวว่าตำรวจทำเกินกว่าเหตุ

5.2 ประเภทคดีที่ไม่ควรนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมปกติ

1. คดีไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด
2. คดีที่ไม่ใช่ความผิดต่อแผ่นดิน ซึ่งสามารถยอมความกันได้
3. คดีที่ผู้ต้องหามีอาการทางประสาทซึ่งไม่ต้องถึงขั้นวิกลจริต
4. คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินของบุคคลภายในครอบครัว
5. คดีทำร้ายร่างกายที่มีการชดใช้ค่าเสียหายแล้ว
6. คดีมโนสาเร่
7. คดีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษเล็กน้อย หรือคดีลหุโทษ ที่คู่ความยอมความกันได้
8. คดีจราจรที่สามารถเปรียบเทียบปรับได้ ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหายแล้ว มีประกันภัยหรือประกันสังคมรับผิดชอบส่วนหนึ่ง และคู่กรณีตกลงกันได้แม้จะบาดเจ็บสาหัส
9. คดีลักทรัพย์เล็กน้อยซึ่งกระทำโดยคนยากจนแสนเข็ญและมีความจำเป็น
10. คดีที่เกิดจากความไม่ตั้งใจ ขาดเจตนา สูดวิสัย หรือประมาท
11. คดีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ค พ.ศ.2534
12. คดีทำร้ายร่างกายระหว่างสามีและภรรยา , เด็กนักเรียน

13. คดีเกี่ยวกับทรัพย์สิน เช่น ลักทรัพย์ , ยักยอก , ข้อโกง ระหว่างบุคคลในครอบครัว
14. คดีที่คู่กรณีตกลงกันได้ทุกคดี
15. คดีที่เด็กอายุไม่เกิน 12 ปี กระทำความผิด
16. คดีที่ข้าราชการกระทำการตามอำนาจหน้าที่
17. คดีหมิ่นประมาทต่อกัน
18. คดีที่ผู้กล่าวหาไม่มีเพียงคำกล่าวอ้างในเรื่องการข่มขืนใจให้กระทำการหรือไม่กระทำการ

จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทั้งในเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการสอบสวน และ ประเภทคดีที่ไม่ควรนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมปกติ แต่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมบางอย่าง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึงในงานวิจัยเช่น กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน และ สื่อมวลชน ทั้งนี้ ปัจจัยเพิ่มเติมดังกล่าวอาจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในภาพรวมด้วย จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ก่อนการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผู้วิจัยขอสรุปภาพรวมของวิธีดำเนินการวิจัยอีกครั้ง โดยการนำเสนอในรูปแบบความเรียง ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนด ซึ่งได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรศึกษา และ สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม , เพื่อศึกษาระดับของอิทธิพลด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และ เพื่อทราบแนวโน้มและระดับการใช้ดุลยพินิจในการรับคดีอาญาของพนักงานสอบสวน เข้าสู่ขั้นตอนสอบสวนของกระบวนการยุติธรรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน และปฏิบัติงานตามสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ช่วงปี พ.ศ.2549 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ประชากรทั้งหมด จำนวน 225 คน แบ่งเป็นสองกลุ่มตามลักษณะวิธีการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม มีจำนวน 216 คน สามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 202 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีจำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งประชากรที่จะศึกษาออกตามพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจ 9 สถานีตำรวจ แล้วสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ , แบบกลุ่ม และแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลาก ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ สภาพของกระบวนการยุติธรรมไทยในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 , คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน , คำถามวัดระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ตลอดจนมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่างๆ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล , สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และ ระดับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ ไคสแควร์ (χ^2) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของสถานภาพส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ยประมาณ 34.19 ปี หรืออยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท ตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 1) มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 1 – 4 ปี ก่อนเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยทั่วไป ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดปริญญาตรี มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,001 – 15,000 บาท สถานภาพโสด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด

2. ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อม ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน , วัฒนธรรมย่อยในองค์กร , นโยบายของผู้บังคับบัญชา และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

3. ความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ โดยแบ่งประเภทคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนี้

3.1) คดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ซึ่งได้เรียงลำดับจากต่ำที่สุด ดังนี้

- คดีความผิดต่อส่วนตัว ที่ผู้เสียหายไม่ตั้งใจเอาเรื่อง
- คดีที่ถูกกล่าวหาว่ามีอาการเสียสติ วิกลจริต
- คดีที่มีค่าความเสียหายต่อทรัพย์สินเพียงเล็กน้อย (มโนสาร)
- คดีความผิดต่อส่วนตัวซึ่งเห็นว่ามีหนทางตกลงกันได้ภายหลัง
- คดีเล็กน้อยที่ผู้กระทำผิดมีความช่วยเหลือในตัวน้อยและน่าจะกลับตัวได้
- คดีที่ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหายจนเป็นที่พอใจแก่ผู้เสียหาย
- คดีที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย
- คดีที่ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกันกับผู้เสียหาย
- คดีที่มีเพียงคำกล่าวอ้างของผู้เสียหาย และไม่ปรากฏพยานหลักฐานอื่น

3.2) คดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง ซึ่งเรียงลำดับจากสูงที่สุด ดังนี้

- คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าของที่ของรัฐ หรือหน่วยงานราชการ
- คดีที่ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีฐานะ หน้าที่การงาน และชื่อเสียงในสังคม
- คดีที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์กล่าวหาซึ่งกันและกัน

3.3) คดีที่พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับปานกลาง ดังนี้

- คดีที่ทำร้ายร่างกายบาดเจ็บเล็กน้อย
- คดีที่ผู้กระทำผิดทำไปด้วยความยากจนข้นแค้น
- คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็ก เยาวชน กระทำความผิดครั้งแรก
- คดีที่ไม่ปรากฏตัวว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด
- คดีที่มีเหตุเกี่ยวเนื่องจากเอกชนซึ่งผู้เสียหายสามารถฟ้องศาลเอง

- คดีที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจ หรือความประมาทของผู้ต้องหา
- คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล
- คดีที่ผู้ถูกกล่าวหายืนยันความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างหนักแน่น และสามารถนำพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาพิสูจน์ข้อกล่าวหาได้ในทันใด
- คดีที่ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต่างรู้จักกัน
- คดีที่มีความยุ่งยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีค่าใช้จ่ายสูง และการดำเนินคดีไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ
- คดีความผิดต่อแผ่นดิน ที่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดี
- คดีประหลาดซึ่งไม่แน่ว่าเป็นความผิดแต่เป็นที่สนใจของประชาชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ชั้นยศ ระดับการศึกษา และทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พบว่า

4.1) อายุ ประสบการณ์ทำงานสอบสวน ชั้นยศ และ ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย ของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยความสัมพันธ์มีทิศทางในลักษณะต่อไปนี้

ก. พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีช่วงอายุ 25 ปีลงมา และ 41 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง

ข. พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 1 – 4 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 5 – 8 ปี มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 9 – 14 ปี เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว พบว่ามีอัตราส่วนของการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับเท่ากัน แต่หากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแล้ว พบว่า พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวน 9 - 14 ปี มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง

ค. พนักงานสอบสวนกลุ่มที่ติดยศ ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท และ พันตำรวจโท มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่ติดยศ ร้อยตำรวจเอก และ พันตำรวจตรี มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง

ง. พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง พนักงานสอบสวนกลุ่มที่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด มีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมระดับต่ำ

4.2) ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวน ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์กร นโยบายของผู้บังคับบัญชา ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พบว่า

4.3) สภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์กร นโยบายของผู้บังคับบัญชา และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยความสัมพันธ์มีทิศทางในลักษณะตรงข้ามกัน กล่าวคือ พนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อม ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์กร นโยบายของผู้บังคับบัญชา และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานสูง จะมีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ส่วนพนักงานสอบสวนกลุ่มที่เห็นว่าสภาพแวดล้อม ด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน วัฒนธรรมย่อยในองค์กร นโยบายของผู้บังคับบัญชา และ ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานต่ำ จะมีแนวโน้มนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง

4.4) สภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กับ ตัวแปรตาม คือ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม คือ

อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุในช่วงวัยกลางคน (อายุประมาณ 26 – 40 ปี) จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อย (อายุต่ำกว่า 25 ปีลงมา) และอายุมาก (อายุ 41 ปีขึ้นไป) ข้อสรุปจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิศักดิ์ เลาะห์ทวี (2541) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการทำวิสามัญฆาตกรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ต่อศักดิ์ สอาดพรรค (2527) ที่กล่าวว่า อายุตัว มีส่วนสัมพันธ์กับการใช้วิจารณญาณเบื้องต้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

สาเหตุที่ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในลักษณะกลุ่มที่อายุน้อยจะมีแนวโน้มรับคดีน้อย อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสอบสวนใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษา ยังอยู่ในช่วงวัยเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ จึงยังไม่มีประสบการณ์ทำงานหรือมีแต่ไม่เพียงพอ ดังนั้นเมื่อเข้าเวรรับแจ้งความแล้วอาจเกิดความประหม่า กลัวในสิ่งที่ตนเองยังไม่เคยทำ หรือวินิจฉัยข้อกฎหมายยังไม่ถูกต้องแม้ว่าจะเพิ่งจบและมีความรู้เรื่องกฎหมายใหม่ๆ จากที่ร่ำเรียนมาก็ตาม ส่วนกลุ่มอายุวัยกลางคนที่มีแนวโน้มรับคดีมาก อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานแล้ว มีความรู้ความสามารถมาก อยู่ในวัยทำงานเพื่อแสวงหาความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น จึงต้องระวังตัวมิให้ถูกร้องเรียน หรือทำผิดกฎระเบียบจนถึงขั้นต้องโทษทางอาญาและวินัย โดยการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ประกอบกับความต้องการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) หรือ (สบ 3) แล้วแต่กรณี ซึ่งการจะครบคุณสมบัติเป็นผู้รับการประเมินนั้น ต้องทำการสอบสวนให้ได้จำนวนคดีไม่น้อยกว่า 140 คดี ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตำแหน่ง ครั้งที่ 3/2541 ลง 27 พฤษภาคม 2541 และ ครั้งที่ 6/2541 ลง 14 ตุลาคม 2541 ดังนั้น พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มอยากรับคดี ต่างจากส่วนกลุ่มอายุมากที่มีแนวโน้มรับคดีน้อย อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ด้านการทำคดีมานานแล้ว ทำให้มีวิสัยทัศน์มากขึ้น กล้าที่คิดพลิกแพลงนอกกรอบกฎหมายเพื่อปรับใช้กับสภาพความเป็นจริงเป็นกรณีๆ ไป สามารถหยั่งรู้ว่าจะคดีใด

สามารถจบได้โดยไม่ต้องดำเนินคดี หรือ รู้ว่าคดีใดจำเป็นต้องดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรม ประกอบกับไม่มีแนวคิดว่าต้องรับคดีมากๆ เพื่อทำการประเมินเลื่อนตำแหน่ง

ประสบการณ์ทำงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (5 – 14 ปี) จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (1 – 4 ปี) และประสบการณ์ทำงานมาก (15 ปีขึ้นไป) ข้อสรุปจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิศักดิ์ เลาห์ทวี (2541) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำวิสามัญฆาตกรรม

สาเหตุที่ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานสอบสวน มีผลต่อการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในลักษณะกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนน้อยและมาก จะมีแนวโน้มรับคดีน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสอบสวนมาแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะมีแนวโน้มรับคดีมาก นั้น อาจมีสาเหตุสอดคล้องกับเหตุผลทางด้านอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น

ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศชั้นกลาง (ร้อยตำรวจเอก และ พันตำรวจตรี) จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศชั้นผู้น้อย (ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจโท) และยศชั้นผู้ใหญ่ (พันตำรวจโท) ข้อสรุปจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิศักดิ์ เลาห์ทวี (2541) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านยศมีผลต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการทำวิสามัญฆาตกรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมนิตย์ บุญเพ็ญ (2546) ที่กล่าวว่า ชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร

สาเหตุที่ปัจจัยด้านชั้นยศมีผลต่อการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในลักษณะกลุ่มที่มียศชั้นผู้น้อยและชั้นผู้ใหญ่ จะมีแนวโน้มรับคดีน้อย และกลุ่มที่มียศชั้นกลาง จะมีแนวโน้มรับคดีมาก นั้น อาจมีสาเหตุสอดคล้องกับเหตุผลทางด้านอายุ และ ประสบการณ์ทำงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่นกัน

ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทัศนคติการทำงานโดยใช้แนวทางด้านนิติศาสตร์เป็นหลัก จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทัศนคติการทำงานโดยใช้แนวทางด้านรัฐศาสตร์เป็นหลัก ข้อเสนอจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wortley, Richard K.(2003) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีทัศนคติเน้นการให้บริการ จะสนับสนุนการใช้ดุลยพินิจเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคม ซึ่งเห็นแย้งต่างจากกลุ่มที่มีทัศนคติเน้นการปฏิบัติตามกฎหมาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับที่สูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ก็แสดงให้เห็นว่าทัศนคติส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนอันสร้างสมจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการขัดเกลาทางสังคมตั้งแต่เด็กจนโต จะมีผลอย่างมากต่อดุลยพินิจในการกลั่นกรองคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

สภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาข้อขัดข้องในการสอบสวน จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีได้รับผลกระทบจากปัญหาข้อขัดข้องในการสอบสวน ข้อเสนอจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพงศ์ คำลือ (2542) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายในอันประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในงานสอบสวน มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมนิตย์ บุญเพ็ญ (2546) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน อันได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมายของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร

จากผลวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวนมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ก็แสดงให้เห็นว่าหากรัฐไม่สร้างองค์ความรู้ในงานสอบสวน และระบบบริหารงานทั้งด้านคน งบประมาณ ทรัพยากร และวิธีการในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว พนักงานสอบสวนจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และจะมีแนวโน้มรับคำร้องทุกข์เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมน้อย ซึ่งหากพนักงานสอบสวนไม่รับคำร้องทุกข์บ่อยครั้ง อาจเกิดผลเสียต่อการอำนวยความยุติธรรมโดยรวมได้ และประชาชนจะเสื่อมศรัทธาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้

สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์การ

ผลการวิจัยเรื่องนี้กล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมย่อยในองค์การ จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมย่อยในองค์การ ข้อสรุปจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพงศ์ คำลือ (2542) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายในอันประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2544) ที่พบว่า องค์การตำรวจนครบาลมีบรรทัดฐานหรือค่านิยมที่มาจากจารีตประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมานาน โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย กฎหมาย และมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่กันเป็นรุ่นๆ สืบต่อไป

สภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยเรื่องนี้กล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับผลกระทบจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีได้รับผลกระทบจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา ข้อสรุปจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพงศ์ คำลือ (2542) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายในอันประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง

จากผลวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง และมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนยังไม่มีความเป็นอิสระ ลำดับชั้นการบังคับบัญชาในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงมีผลต่อการใช้อดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ซึ่งต่างจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น คือ อัยการ และศาลที่ลำดับชั้นการบังคับบัญชามีผลต่อการใช้อดุลยพินิจน้อยมาก การที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน มิใช่มาจากพนักงานสอบสวน แต่เป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจที่มาจากการแต่งตั้ง อาจเกิดปัญหาในการบริหารงานสอบสวนได้ กล่าวคือ ผู้กำกับการสถานีตำรวจมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานของสถานีตำรวจหลายด้าน บางสายงานอาจมีตัวชี้วัดผลงานขัดแย้งกับอีกสายงานสอบสวน เช่น งานมวลชนสัมพันธ์มีลักษณะงานที่ต้องเข้าไปคลุกคลีและรู้จักกับประชาชนในพื้นที่ อาจส่งผลกระทบต่อคดีกับบุคคลในพื้นที่ที่อ้างว่ารู้จักผู้กำกับการ ส่วนงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ก็ต้องตรวจค้นมิให้สถิติอาชญากรรมเพิ่มขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อคดีที่จะทำให้อัตราอาชญากรรมเพิ่มขึ้น ประกอบกับการบริหารงาน

สอบสวนมีความแตกต่างจากสายงานอื่น กล่าวคือในสายงานสอบสวน ผู้กำกับฯไม่สามารถสั่งการบังคับบัญชาให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามที่ตนเห็นสมควรได้เหมือนสายงานอื่น

สภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย

ผลการวิจัยเรื่องนี้จากกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย จะมีแนวโน้มในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย ข้อสรุปดังกล่าวค่อนข้างขัดกับสภาพความเป็นจริง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่กลัวการทำผิดกฎหมายน่าจะมีแนวโน้มในการรับดำเนินคดีอาญา สูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่กลัวการทำผิดกฎหมาย ประกอบกับ ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย กับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม มีค่า Sig. = 0.049 ซึ่งใกล้เคียงระดับนัยสำคัญ 0.05 มากจนเกือบไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมายมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมน้อยมาก

2. จากผลการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 พบว่า สภาพแวดล้อมด้านอุปสรรค ข้อขัดข้องในการสอบสวน สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมย่อยในองค์กร สภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพงศ์ คำลือ (2542) ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายในอันประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน , วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในงานสอบสวน , เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง โดยผลการวิจัยนี้ยังอาจกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสอบสวนมากที่สุด

ส่วนสภาพแวดล้อมด้านความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม แม้ผลการวิจัยพบว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่ำ แต่หากมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมซึ่งเท่ากับ 6.12 จะพบว่าพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นว่าความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงและต่ำ มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมากนั้นหมายความว่ามีความเป็นไปได้ที่ความประสงค์ของเหยื่ออาชญากรรม บางครั้งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง หรือต่ำก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละช่วงเวลาสถานการณ์

3. จากผลการศึกษาวิจัยเพื่อทราบทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมาย แนวโน้มและระดับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พบว่าพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด และในภาพโดยรวมมีระดับของการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ สอดคล้องกับ วิบูล ปรองดอง (2548) ที่กล่าวว่า “ในทางปฏิบัติมีพนักงานสอบสวนจำนวนไม่น้อยที่ไม่ยอมรับคำร้องทุกข์ โดยอาจจะรับแจ้งไว้แล้วไม่บันทึกการรับแจ้งความร้องทุกข์ตามระเบียบ เพื่อหลีกเลี่ยงการทำสำนวนการสอบสวน”

โดยประเภทคดีที่พนักงานสอบสวนมีแนวโน้มนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ และมีระดับการใช้ดุลยพินิจในระดับต่ำ ตามที่กล่าวไว้ในสรุปผลการวิจัยลำดับ 3 ข้อ 3.1 ส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่อาจเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมปกติได้ โดยสามารถใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์แทนได้ ดังที่ จุฑารัตน์ เชื้ออำนาจ (2548) และ กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2545) กล่าวว่า อาทิเช่น คดีความผิดจากความรุนแรงในครอบครัว (Domestic Violence) , คดีความผิดอาญาต่อส่วนตัวหรือความผิดอาญาที่ยอมความกันได้ , คดีที่มีความผิดเล็กๆ น้อยๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจำคุกระยะสั้น และ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิญญา (รัชณี) ชัยสุวรรณ (2526) ที่ศึกษาการใช้ดุลยพินิจของอัยการในการดำเนินคดีอาญา ว่าอัยการควรจะใช้ดุลยพินิจไม่ฟ้องคดีในกรณีที่มีการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ต้องหา ไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ , กรณีที่เป็นความผิดเล็กน้อย ผู้กระทำมีความช่วยเหลือในตัวเอง และ การกระทำนั้นมีลักษณะเกี่ยวข้องกับเอกชนซึ่งเป็นผู้เสียหายฟ้องคดีเองได้ , กรณีเพราะเหตุผลทางค่าใช้จ่ายในกรณีความผิดเล็กๆ น้อยๆ และ กรณีเพราะความไม่ต้องการให้ดำเนินคดีอาญาของผู้เสียหายในคดีที่ไม่ใช่ความผิดอุกฉกรรจ์

ส่วนประเภทคดีที่พนักงานสอบสวนมีแนวโน้มนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับปานกลาง และมีระดับการใช้ดุลยพินิจในระดับสูง ตามที่กล่าวไว้ในสรุปผลการวิจัยลำดับ 3 ข้อ 3.3) ส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่เป็นปัญหาต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการทำงาน และเป็นคดีที่อาจเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมปกติได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิบูล ปรองดอง (2548) ที่พบว่าประเภทคดีที่พนักงานสอบสวนมักไม่ยอมรับคำร้องทุกข์ คือ คดีอาญาที่ไม่สามารถระบุได้ว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด , คดีเกี่ยวกับทรัพย์เล็กๆ น้อยๆ และ คดีอาญาข้อหาทำร้ายร่างกาย และ สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ เชื้ออำนาจ (2548) และ กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2545) กล่าวว่า ประเภทคดีที่สามารถใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ได้แก่ คดีที่เป็นข้อพิพาททางแพ่งเกี่ยวเนื่องทางอาญา , คดีความผิดที่เด็กเป็นผู้กระทำ และ คดีความผิดที่เกิดจากการกระทำโดยประมาท

และผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มคดีที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับปานกลาง เช่น คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล ฯลฯ จะเป็นกลุ่มคดีที่พนักงานสอบสวนใช้ดุลยพินิจอย่างมาก เนื่องจากมีแนวโน้มที่จะรับคดีหรือไม่รับคดีก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสถานการณ์แวดล้อมหลายๆ อย่างในขณะนั้น จึงเป็นกลุ่มคดีที่มีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้ ต่างจากคดีในกลุ่มที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับสูง เช่น คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าของที่รัฐหรือหน่วยงานราชการ ฯลฯ หรือคดีในกลุ่มที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในระดับต่ำ ซึ่งพนักงานสอบสวนแทบจะไม่ต้องใช้ดุลยพินิจมาก กล่าวคือ เมื่อมีคดีประเภทนี้เข้ามาแจ้งความ พนักงานสอบสวนจะมีแนวทางรับหรือไกล่เกลี่ยคดีโดยทันที แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องพิจารณาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ มากนัก คดีสองกลุ่มหลังนี้จึงไม่เกิดปัญหากร้องเรียนในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากนัก

ข้อสรุปจากการที่ผู้วิจัยได้สนธิผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่า ประเภทคดีที่สามารถเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมปกติได้ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่จะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณีก่อน หากไม่สำเร็จก็จะดำเนินการรับคำร้องทุกข์และดำเนินตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมต่อไป ดังนั้น คดีประเภทนี้จึงมักถูกกลั่นกรองก่อนและไม่ค่อยถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเรื่องดุลยพินิจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

1.1) จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุ ชั้นยศ ประสบการณ์ทำงานสอบสวน มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ในภาคหน้า หากมีกฎหมายใดบัญญัติให้พนักงานสอบสวนสามารถใช้ดุลยพินิจเบี่ยงเบนคดีอาญาออกจากกระบวนการยุติธรรมได้ เห็นควรกำหนดให้พนักงานสอบสวนที่มีมากอายุ และประสบการณ์ทำงาน เป็นผู้ใช้ดุลยพินิจดังกล่าว เนื่องจากมีศักยภาพและสามารถถ่วงถ่วงคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนกลุ่มอื่นที่ อาจใช้ดุลยพินิจไม่เหมาะสม เช่น ขาดความรู้ ก้าว หรือต้องการจำนวนคดีเพื่อประเมินเลื่อนตำแหน่ง

1.2) จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมายมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้น จึงเห็นควรนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายผลิตบุคลากรของตำรวจว่าควรเป็นเช่นไร โดยมุ่งเน้นไปที่การสั่งสอนอบรมในสถาบันการศึกษาต่างๆ ก่อนบรรจุเข้ารับราชการ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือ มหาวิทยาลัยทั่วไป เนื่องจากการปลูกฝังแนวคิดตั้งแต่ในวัยเรียนเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นของการวางกรอบแนวความคิด และทักษะในการทำงานได้ หากสถาบันการศึกษาดังกล่าวต้องการตำรวจที่มุ่งเน้นการให้บริการ และใช้หลักรัฐศาสตร์ปกครองสังคม ผู้สำเร็จฝึกอบรมก็จะมีทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างไม่เคร่งครัด แต่หากสถาบันการศึกษาต้องการตำรวจที่มุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมาย และใช้หลักนิติศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ก็เชื่อได้ว่าบุคคลากรที่สำเร็จออกไปก็จะมีทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

1.3) จากการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมด้านอุปสรรคข้อขัดข้องในการสอบสวน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับ การนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น

จึงควรสร้างขวัญกำลังใจ โดยปรับเพิ่มเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งและค่าทำสำนวนการสอบสวน ตลอดจนสรรหาพนักงานสอบสวนให้เต็มอัตราตำแหน่ง จัดอบรมเพิ่มความรู้และอบรม ทบทวนความรู้อยู่เป็นประจำ ตลอดจนหน่วยราชการต้องพร้อมสนับสนุนงานสอบสวน ไม่ว่าจะ เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสอบสวน เป็นต้น

1.4) จากการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง และ มีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลงานสอบสวน ควรให้ความสำคัญและความสนใจในเรื่องวิถีปฏิบัติ ตลอดจนค่านิยมของพนักงานสอบสวนในการปฏิบัติงาน แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่อยู่ในใจ มีการสั่งสมและถ่ายทอดวิธีปฏิบัติจากรุ่นสู่รุ่นกันมานาน และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาอันสั้นได้ก็ตาม หากเป็นวัฒนธรรมที่ไม่ควรถ่ายทอด เช่น วัฒนธรรมองค์การตำราวจนครบालที่มักเื้ออานวยต่อกัน และช่วยเหลือกันสูง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2544) ซึ่งทำให้มีการหลีกเลี่ยงดำเนินคดีอาญากับบุคคลบางประเภท ก็ควรมีมาตรการควบคุมให้ลดลงโดยให้บุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ตำรวจ เข้ามามีส่วนรวมในการสร้างบรรทัดฐานและควบคุมวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมเหล่านั้น โดยในปัจจุบันอาจให้คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจ (กก.ตร.สน.) ซึ่งประกอบด้วยผู้กำกับสถานีตำรวจ เป็นประธานกรรมการ และประชาชนในพื้นที่เป็นกรรมการ เป็นผู้ควบคุมตรวจสอบวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสมนั้นๆ ได้ แต่หากเป็นวัฒนธรรมที่ควรถ่ายทอด เช่น การให้พนักงานสอบสวนรุ่นพี่ช่วยกำกับดูแล หรือเป็นพี่เลี้ยงให้รุ่นน้องที่จบใหม่ , การนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นพี่เป็นน้อง , การไม่ถ้อยคำตำแหน่งในระหว่างพนักงานสอบสวนด้วยกันเองเพื่อปรึกษาช่วยเหลือกัน , การสร้างความรักและความภูมิใจในงานสอบสวน เป็นต้น วัฒนธรรมเหล่านี้ควรให้มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นสืบไป อีกประการหนึ่ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การในสถานีตำรวจจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างพนักงานสอบสวน ตรงข้ามกับสถานีตำรวจที่ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ พนักงานสอบสวนจะต่างคนต่างอยู่ไม่ใส่ใจกัน ไร้ความผูกพันและเห็นแก่ตัว บางครั้งนอกจากจะไม่ช่วยเหลือกันแล้ว ยังบดคตีในความรับผิดชอบของตนให้ผู้อื่น

1.5) จากการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมด้านนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสูง และมีความสัมพันธ์กับการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรให้มีพนักงานสอบสวน (สบ 4) หรือเทียบเท่าผู้กำกับการ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนระดับสถานีตำรวจ เนื่องจากหัวหน้าพนักงานสอบสวนก็

ความมาจากสายสอบสวนด้วยกัน และเป็นการแยกสายการบังคับบัญชาออกจากสายงานอื่นอย่างชัดเจน

1.6) แม้ว่าในปัจจุบันมีบทความทางวิชาการ กล่าวถึงการเบี่ยงเบนคดีอาญาออกจากกระบวนการยุติธรรม โดยใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ หรือการระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก เพื่อลดการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมแล้วก็ตาม แต่ในสภาพความเป็นจริงยังไม่มีกฎหมายใดที่เป็นแนวทางให้พนักงานสอบสวนสามารถเบี่ยงเบนคดีได้ ประกอบกับมีการเพิ่มโทษแก่พนักงานสอบสวนที่ไม่รับคดีตามกฎหมายด้วย ดังนั้น จึงควรออกกฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถเบี่ยงเบนคดีอาญาออกจากกระบวนการยุติธรรมได้เหมือน พนักงานอัยการ และ ศาล เนื่องจากการจะลดคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมจำเป็นต้องมีการร่วมกันดำเนินการทั้งระบบ มิใช่ว่าขณะที่อัยการและศาลใช้วิธีไกลเกลี่ยเพื่อการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการ พนักงานสอบสวนกลับป้อนคดีเข้าสู่กระบวนการมากขึ้น ตามแรงบีบคั้นของโทษที่เพิ่มขึ้นทุกวัน

1.7) คดีในกลุ่มที่มีแนวโน้มถูกนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ในระดับปานกลาง และ ต่ำ น่าจะกำหนดให้เป็นคดีประเภทที่สามารถเบี่ยงเบนออกจากกระบวนการยุติธรรมได้ โดยเมื่อคดีที่ได้รับร้องทุกข์อยู่ในกลุ่มคดีที่สามารถเบี่ยงเบนได้ ควรให้พนักงานสอบสวนสอบถามความสมัครใจจากคู่กรณีก่อนว่าจะประสงค์ให้มีการไกลเกลี่ยคดีใช้ค่าเสียหายหรือไม่ ถ้าคู่กรณีตกลง ให้พนักงานสอบสวนจัดการไกลเกลี่ย โดยชะลอการรับคำร้องทุกข์จนกว่าผลการเจรจาไกลเกลี่ยจะยุติ หากตกลงกันจนพอใจทั้งสองฝ่าย ก็จำหน่ายคดีออกไป หากตกลงกันไม่ได้ก็ให้รับคำร้องทุกข์แล้วดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1) ด้วยที่การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 3.32 ของพนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประจำอยู่ในหน่วยต่างๆ ทั่วประเทศ จำนวน 6,768 คน (วิบูล ปรองดอง ,2548) จึงไม่อาจเป็นตัวแทนของพนักงานสอบสวนทั้งหมดได้ ดังนั้น จึงควรศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไปในภายภาคหน้า

2.2) ด้วยที่การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจที่มีเขตอำนาจสอบสวนเท่านั้น ซึ่งในข้อเท็จจริงยังมีพนักงานสอบสวนในหลายส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีตำรวจ โดยเป็นพนักงานสอบสวนที่รับผิดชอบคดีพิเศษเฉพาะทาง เช่น พนักงานสอบสวน สังกัด กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง หรือ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ฯลฯ ดังนั้น จึงเห็นควรศึกษาดุลยพินิจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของพนักงานสอบสวนพื้นที่ เปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนที่มีใช้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจ ด้วย

2.3) ควรดำเนินการศึกษาวิจัยการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมกรณีศึกษาพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างเดิม ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านล่วงเลยไปสักกระยะหนึ่ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบการบริหารราชการตำรวจ เขตพื้นที่รับผิดชอบ หรือ เมื่อพนักงานสอบสวนที่ทำการศึกษากลุ่มเดิมมีการแต่งตั้งโยกย้ายออกไปแล้วมีพนักงานสอบสวนกลุ่มใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว

2.4) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดุลยพินิจในการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมด้านอื่นๆ นอกจากที่มีในงานวิจัยนี้ เช่น ปัญหาการขึ้นนำการทำงานของสื่อมวลชน, ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หรือขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานที่มากเกินไป

2.5) ควรทำการศึกษา มุมมอง และทัศนคติจากบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่พนักงานสอบสวน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชน ต่อ กรณีการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ว่ามีความคิดเห็นเป็นประการใด

2.6) การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจต่างๆ ควรเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบตัวต่อตัว หากเป็นการแจกแบบสอบถาม ผู้เก็บข้อมูลควรอ่านแบบสอบถามให้ผู้ตอบฟังแล้วกรอกข้อมูลลงในแบบสอบถามเองตามคำตอบของผู้ตอบ หากเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ควรถามให้ลึกถึงรายละเอียดเป็นประเด็นๆ ไป เนื่องจากรายละเอียดบางอย่างที่เพิ่มขึ้นมาอาจทำให้การใช้ดุลยพินิจเปลี่ยนไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กิตติ พรหมรัตน์. ทัศนคติของประชาชนเชียงใหม่ต่อการดำเนินคดีอาญาในชั้นสอบสวน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย. หนังสือชุด

“ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม “ ลำดับที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2544.

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ : ทางเลือกใหม่ของกระบวนการยุติธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. หนังสือชุด “ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม “ ลำดับที่ 3.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2545.

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และ จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. กระบวนการยุติธรรมกับความยากจน : ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเพื่อคนจน. หนังสือชุด “ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม”

ลำดับที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.), 2546.

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. ดุลยพินิจในการฟ้องคดีอาญาที่ไม่มีมูลของอัยการในสหรัฐอเมริกา.

วารสารนิติศาสตร์ 10, 1 (2521): 154.

จินตนา บุญบงการ. การสร้างจิตสำนึกให้บริกรกับการปรับปรุงการบริการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร

: ฟอร์แมทพรีนติ้ง, 2539.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. วรรณกรรมปริทัศน์เรื่อง กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ : การคืน

“อำนาจ “ แก่เหยื่ออาชญากรรมและชุมชน . ชุดโครงการวิจัยเรื่อง กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์กับสังคมไทย ลำดับที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เอเชีย แปะซิฟิก ออฟเซ็ท, 2548.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โครงการผลิตตำราและเอกสารคำสอน

งานบริการการศึกษา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ชนิญญา(รัชนี) ชัยสุวรรณ. การใช้ดุลยพินิจของพนักงานอัยการในการดำเนินคดีอาญา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ชิตชัย วรรณสถิตย์. เอกสารประกอบการสอน หัวข้อ การบริหารงานตำรวจ. เล่มที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529. (อัดสำเนา)

ณรงค์ ใจหาญ. หลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. เล่มที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544.

ต่อศักดิ์ สอาดพรรค. การใช้วิจรรณญาณเบื้องต้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
วิเคราะห์โดยหลักการทางสังคมศาสตร์ (ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าพนักงานตำรวจประจำ
กองกำกับการตำรวจนครบาล 11). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

ตำรวจ, กรม. กองวิชาการ. ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี. เล่มที่ 1 ตอน 2 ประเภท
บุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2540.

ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน. สำนักงานแผนงานและงบประมาณกองวิจัยและพัฒนา. กองวิจัย
และพัฒนา. การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาองค์การในกองบัญชาการ
ตำรวจนครบาล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544. (อัดสำเนา)

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.

ธรรมนิตย์ บุญเพ็ญ. เจ้าพนักงานของรัฐกับการออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย : ศึกษาเฉพาะ
กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

นภดล กรรณิกา. กรณีตำรวจพ้ทยาต้องพัฒนาวิจรรณญาณ. มติชนรายวัน (11 มกราคม 2538)

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2530.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และคนอื่นๆ. อาชญากรรมพื้นฐานกับกระบวนการยุติธรรม ปัญหาอุปสรรค และแนวทางควบคุม. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร, 2531.

พรชัย ชันดี, ธัชชัย ปิตะนีละบุตร และ อัศวิน วัฒนวิบูลย์. ทฤษฎี และงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. กรุงเทพมหานคร : บิ๊คเน็ต, 2543.

พรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

พิชัยศักดิ์ หรยางกูร. การระงับข้อพิพาทโดยไม่ใช้ศาล. ในเอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง แนวทางการพัฒนาการยุติข้อพิพาทโดยกระบวนการยุติธรรมทางเลือกในประเทศไทย. หน้า 1 – 15. 12 ธันวาคม 2544 ณ ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า ในโครงการพัฒนาระบบกฎหมายไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

ภุทงศ์ กุณทลบุตร. แนวความคิด และ ทฤษฎีทางสังคมวิทยาในยุคเริ่มต้น. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2528. (อัดสำเนา)

ยุติธรรม, กระทรวง. กองนโยบายและแผน. เอกสารผลการศึกษาแนวทางลดปริมาณคดีขึ้นศาลของกองนโยบายและแผน ที่ 7/2544. นนทบุรี : กระทรวงยุติธรรม, 2544. (อัดสำเนา)

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2493. พิมพ์ครั้งที่ 11. พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2513.

ราชบัณฑิตยสถาน. ศัพท์นิติศาสตร์ อังกฤษ-ไทย ไทย-อังกฤษ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2547.

วรพงศ์ คำลือ. ปัจจัยที่มีผลต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

วิบูล ปรองดอง. การดำเนินคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีการไม่รับคำร้องทุกข์ของพนักงานสอบสวน. งานวิจัยหลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.)” รุ่นที่ 8. วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, 2548.

ศิริศักดิ์ ดิยะพรรณ. มาตรการแทนการดำเนินคดีอาญา. ข่าวเนติบัณฑิตยสภา 20 (พฤษภาคม 2534): 13.

สม อินทร์พุง. การประนอมข้อพิพาทและทางเลือกอื่นในการระงับข้อพิพาทนอกศาล. ใน เอกสารประกอบการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 1 พ.ศ.2543, หน้า 1 – 20. จัดโดย คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สมยศ เชื้อไทย. การกระทำทางปกครอง. วารสารนิติศาสตร์ 3 (กันยายน 2530): 17

สมเกียรติ อัครวิชญ์. ปัญหาการบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : 68 การพิมพ์, 2535.

สรอเสรี สุวรรณประเทศ. ศัพท์ตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, 2546.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไฟเฟด, 2540.

สุนีย์ มัลลิกะมาลย์ และคนอื่นๆ. ตุลาการหมู่บ้าน. รายงานการวิจัยทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528.

สุภัทรา กรอุไร. การประนอมข้อพิพาททางอาญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

สุวรรณ จ้อยทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรณ, 2546.

อภิศักดิ์ เล่าห์ทวี. การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำวิสามัญฆาตกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ภาษาอังกฤษ

Baron, Angela, Walters and Mike . The Culture Factor Co –orporate and International Perspection. Great Britain : Short Run Press Ltd., 1994.

Berg, Bruce L. (Bruce Lawrence). Law enforcement : an introduction to police in society. Boston : Allyn and Bacon, 1992.

Cherrington, Daviel J. Organization Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance. Boston : Allan and Baron, 1994.

Davis, Kenneth C. Discretionary Justice. 2nd ed. Louisiana : Edwards Bros, Inc., 1969.

Diplick, Lord. Secretary of State for Education and Science v. Tameside : Metropolitan Borough Council, 1976.

Edwards, W. The Theory of Decision - Making. Psychology Bulletin, 1954.

Hofstede Geert. Cultures and Organizations Software of The Mind. New York : Mc Craw Hill, 1997.

Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Value. New York : Mc Graw Hill, 1967.

Ministry of Justice. Restorative Justice. Wellington New Zealand : Ministry of Justice, 2000.

Saltzbury, Stephen A. American Criminal Procedure. West Publishing Company, 1988.

Sathe, Vijay. Culture and Related Corporate Realities. Homewood Ellinois : Richard, D. Irwin, 1985.

Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership Indeed. San Francisco : Jossey : Bass Publishers, 1992.

Shanahm, Donald T. Patrol Administration. Boston : Holbrook, Inc., 1975.

Simon, Hebert A. Administrative Behavior. 3rd ed. New York : The Free Press, 1976.

Stoner, James A.F., Management. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice – Hill, 1978.

Trice, Harrison M. and Beyer, Janice M. The Cultures of Work Organizations. Englewood Cliffs : New Jersey Prentice Hall, 1993.

Wayne, Stephen J. The politics of American government : Foundations, Participation and Institutions. New York : St. Martin Press, 1995.

Weber, Max. The Theory of Social and Economic Organization. In Talcott Parsons and A.M.Henderson (trans.). New York : Oxford University Press, 1947.

William, Allen J. Tolerance for Non – Conformity. In Mc Closky, Consensus and Ideology. San Francisco : Jossey – Bass, 1978.

Wilson, James Q. Varieties of Police Behavior : The management of Law and Order in Eight Communities. New York : Atheneum, 1975.

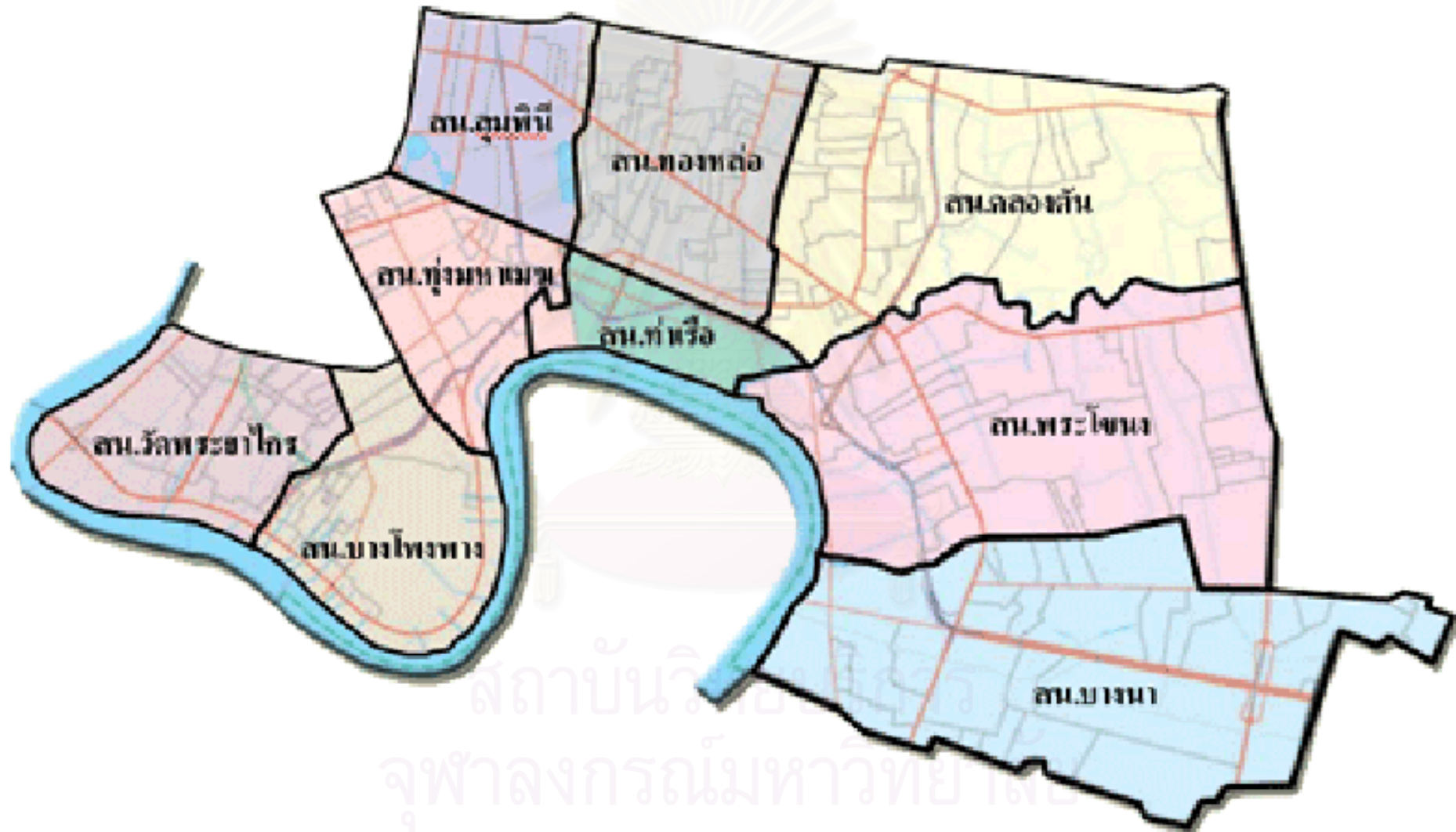
Wortley, Richard K. Measuring Police Attitudes Toward Discretion. Criminal Justice and Behavior. 30, 5 (October 2003): 538 – 558.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนที่แสดงเขตอำนาจสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาล
สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5



แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง

ศุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

กรณีศึกษาพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาศุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนบนสถานีตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เกี่ยวกับกลั่นกรองคดีข้อพิพาททางอาญาต่างๆ ที่ได้รับแจ้งว่าจะดำเนินคดีอาญาตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมปกติ หรือจะระงับข้อพิพาทนั้นโดยใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ อันเป็นแนวคิดในเรื่องการอ่านความยุติธรรมแนวใหม่ และอาจใช้ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลประกอบการร่าง " พระราชบัญญัติ โกล่เก้อข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวน พ.ศ.... " ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.2 ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นต่อการนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การศึกษาวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยทางด้าน **สังคมวิทยา** ซึ่งมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงวิธีปฏิบัติต่อสภาพความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงวิธีการตามที่กฎหมายบัญญัติ ข้อมูลที่เก็บได้จะเป็นความลับและใช้การศึกษาเพื่อให้ทราบคำตอบตามหัวข้อวิจัยเท่านั้น ดังนั้น จึงขอความกรุณาโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริงมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และอาจนำไปใช้ประกอบการพิจารณาร่างกฎหมายสำหรับการอ่านความยุติธรรมแก่ประชาชนต่อไปในภายภาคหน้า

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย / ใน หรือเขียนข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) อายุ _____ ปี

3) ยศ

ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจโท

ร้อยตำรวจเอก

พันตำรวจตรี

พันตำรวจโท

4) ตำแหน่ง

พนักงานสอบสวน (สบ 1)

พนักงานสอบสวน (สบ 2)

พนักงานสอบสวน (สบ 3)

5) ประสบการณ์ทำงานสอบสวน (นับทั้งที่ต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่อง)

1 - 4 ปี

5 - 8 ปี

9 - 14 ปี

15 ปี ขึ้นไป

6) สถานศึกษาก่อนบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

มหาวิทยาลัย _____ (โปรดระบุ)

อื่นๆ _____ (โปรดระบุ)

7) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

- ปริญญาตรี
- ปริญญาตรี และ เนติบัณฑิตไทย
- ปริญญาโท
- ปริญญาโท และ เนติบัณฑิตไทย
- อื่นๆ

8) รายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ประมาณ 10,001 - 15,000 บาท
- ประมาณ 15,001 - 20,000 บาท
- ประมาณ 20,001 - 30,000 บาท
- ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

9) สถานภาพสมรส

- โสด
- แต่งงาน
- หย่าร้าง
- หม้าย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ทักษะต่อการบังคับใช้กฎหมาย

คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. กฎหมายคือกฎหมาย ไม่มีข้อยกเว้น ดังนั้น พนักงานสอบสวนที่ดี ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการรับดำเนินคดีทุกเรื่องที่ได้รับแจ้ง		
2. งานของพนักงานสอบสวน คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ตามลายลักษณ์อักษรในดวงทกฎหมาย		
3. พนักงานสอบสวนต้องดำเนินคดีผู้กระทำความผิดทุกข้อหา โดยปราศจากความเห็นใจซึ่งกันและกัน		
4. พนักงานสอบสวนที่ใช้วิธีไกล่เกลี่ยไม่ดำเนินคดีในบางเรื่อง เป็นคนที่เสี่ยงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน		
5. ถ้าพนักงานสอบสวนไม่ดำเนินคดีที่มีอัตราโทษเล็กน้อยอย่างจริงจัง จะเป็นการสนับสนุนให้ผู้กระทำความผิดก่ออาชญากรรมที่รุนแรงขึ้น		
6. หากพนักงานสอบสวนใช้วิธีตกลงชดใช้ค่าเสียหาย หรือการไกล่เกลี่ยแทนการดำเนินคดีนั้น จะทำให้ผู้กระทำความผิดส่วนใหญ่คิดว่าพนักงานสอบสวนไม่เอาจริงเอาจ้งในการทำหน้าที่		
7. การอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ประชาชน ไม่จำเป็นต้องทำตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในทุกเรื่อง		
8. บางครั้ง วิธีการที่ดีที่สุดในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย คือการไม่ดำเนินคดีในบางความผิด		
9. พนักงานสอบสวนไม่ควรนำเรื่องเล็กน้อยมาเป็นคดี เพื่อจะได้ใช้เวลาให้กับคดีที่มีความสำคัญและเร่งด่วนกว่า		
10. การใช้วิธีการกล่าวตักเตือนหรือไกล่เกลี่ยให้ยุติข้อพิพาทในบางคดี จะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนได้ดีกว่าการดำเนินคดี		
11. จะเกิดผลดีต่อตัวพนักงานสอบสวนเอง หากบางคดีได้มีการตกลงไกล่เกลี่ยและยุติคดีไป โดยพนักงานสอบสวนแทนที่จะดำเนินคดีในชั้นศาล		
12. ข้อพิพาทบางเรื่อง พนักงานสอบสวนสามารถเข้าแทรกเป็นคนกลางเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้ยุติ โดยปราศจากการดำเนินคดีก็ได้		

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน
คำชี้แจง ให้พิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างขวามือที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
อุปสรรคและข้อขัดข้องในการสอบสวน		
1. พนักงานสอบสวนที่มีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมาก จะทำให้ไม่ยอมรับคดีเพิ่ม		
2. พนักงานสอบสวนที่ขาดความรู้ ความชำนาญด้านการสอบสวนในคดีบางประเภท จะไม่ยอมรับดำเนินคดีประเภทนั้น		
3. สถิติการและคำตอบแทนของพนักงานสอบสวน ไม่ต่างจากสายงานอื่นๆ ทั้งที่มีงานที่ต้องดำเนินการมากกว่า และเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย		
4. ระบบการบริหารงานสอบสวนมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีกำลังพลคนและอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมช่วยสนับสนุน		
วัฒนธรรมย่อยในองค์กร		
5. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวนรุ่นพี่ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนรุ่นหลัง		
6. การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือวิธีปฏิบัติจากพนักงานสอบสวนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็น เนื่องจากพนักงานสอบสวนแต่ละคนมีอำนาจและดุลยพินิจตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ เป็นการเฉพาะตัว		
7. วัฒนธรรมองค์การตำรวจนครบาลที่มักใช้อำนาจต่อกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการอำนวยความสะดวก		
8. สายงานสอบสวนเป็นที่ยอมรับในองค์กรตำรวจว่า เป็นสายงานที่มีความยากลำบากตรากตรำและน่าเหนื่อยที่สุด แต่ก็ยังเป็นสายงานที่มีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งองค์กรตำรวจจะขาดไม่ได้		
นโยบายของผู้บังคับบัญชาต่อการดำเนินคดี		
9. การรับแจ้งความทุกคดี จะทำให้สถิติอาชญากรรมเพิ่ม และอาจถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาได้		
10. มีคดีบางประเภทที่ได้รับแจ้ง ต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนรับคดี		

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
11. หากคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการสอบสวน ก้ำกึ่งว่าอาจทำผิดกฎหมาย ท่านจะไม่ปฏิบัติตาม		
12. ความเห็นทางคดีของผู้บังคับบัญชาก่อนเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการ ไม่มีความจำเป็น เนื่องจากไม่ได้เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ		
ความประสงค์ของผู้เสียหาย		
13. ข้อพิพาทบางเรื่องที่คุณกรณีประสงค์ให้ท่านเจรจาไกล่เกลี่ยกัน หากต่อมาปรากฏว่าเป็นความผิดอาญาแผ่นดิน ท่านก็จะไม่ดำเนินคดี		
14. ถ้าพนักงานสอบสวนได้ดำเนินการภายใต้กรอบแห่งกฎหมายแล้ว ก็ไม่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือความต้องการของผู้เสียหาย		
15. เหตุผลหนึ่งที่พนักงานสอบสวนยอมทำตามความประสงค์ของผู้เสียหาย คือเกรงว่าผู้เสียหายจะร้องเรียนในภายหลัง		
16. ฐานะ หน้าที่การงาน และสถานภาพทางสังคมของผู้เสียหาย มีผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติงาน มากกว่าความเร่งด่วนและความสำคัญแห่งคดี		
ความเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมาย		
17. หากผู้ที่เข้ามาติดต่อกับท่าน เป็นผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย จะทำให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น		
18. เมื่อท่านได้ทราบข่าวการลงทัณฑ์ทางวินัยแก่พนักงานสอบสวนคนอื่น จะทำให้ท่านบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยิ่งขึ้น		
19. มติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในกรณีที่พนักงานสอบสวนได้รับแจ้งความแล้ว แต่ไม่รับคำร้องทุกข์ดำเนินคดี เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น เป็นข้อกล่าวหาที่ค่อนข้างรุนแรง		
20. การที่พนักงานสอบสวนดำเนินคดีเด็กผู้กระทำผิดใน "คดีเจ็ลล้าง" ที่ดอนเมือง กับ "คดีพริกป่น" ที่จังหวัดราชบุรี เป็นการทำเกินกว่าเหตุ		

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการนำคดีอาญาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเภทคดีต่อไปนี้ ว่าเห็นสมควรให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมปกติหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเภทคดี	การนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	
	ควร	ไม่ควร
พิจารณาจากตัวคู่ความ		
1. คดีที่ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดต่างรู้จักกัน		
2. คดีความผิดต่อแผ่นดิน ที่ผู้เสียหายไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดี		
3. คดีความผิดต่อส่วนตัว ที่ผู้เสียหายไม่ใส่ใจเอาเรื่อง		
4. คดีที่ผู้เสียหายไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง ยากต่อการตามเป็นพยานศาล		
5. คดีที่ผู้เสียหายเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานราชการ		
6. คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็ก เยาวชน กระทำความผิดครั้งแรก		
7. คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้มีฐานะ หน้าที่การงาน และชื่อเสียงในสังคม		
8. คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการเสียสติ วิกฤจริต		
9. คดีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกันกับผู้เสียหาย		
10. คดีที่ผู้กระทำผิดทำไปด้วยความยากจนจนขั้นแค้น		
11. คดีเล็กน้อยที่ผู้กระทำผิดมีความชั่วอยู่ในตัวน้อยและน่าจะกลับตัวได้		
12. คดีที่ผู้กระทำผิดชดใช้ค่าเสียหายจนเป็นที่พอใจแก่ผู้เสียหาย		
พิจารณาจากลักษณะแห่งคดี	ควร	ไม่ควร
1. คดีที่ไม่ปรากฏตัวว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด		
2. คดีที่คู่กรณีต่างฝ่ายต่างร้องทุกข์กล่าวหาซึ่งกันและกัน		
3. คดีที่มีเหตุเกี่ยวเนื่องจากเอกชน ซึ่งผู้เสียหายสามารถฟ้องศาลเองได้		
4. คดีความผิดต่อส่วนตัวซึ่งเห็นว่ามิหนทางตกลงกันได้ในภายหลัง		
5. คดีที่เกิดขึ้นด้วยความไม่ตั้งใจ หรือความประมาทของผู้ต้องหา		
6. คดีที่มีค่าความเสียหายต่อทรัพย์สินเพียงเล็กน้อย (มโนสาเร่)		

ประเภทคดี	การนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	
	ควร	ไม่ควร
7. คดีที่ทำร้ายร่างกายบาดเจ็บเล็กน้อย		
8. คดีที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย		
9. คดีประหลาดซึ่งไม่แน่ชัดว่าเป็นความผิดแต่เป็นที่สนใจของประชาชน		
10. คดีที่ผู้ถูกกล่าวหายืนยันความบริสุทธิ์ของตนเองอย่างหนักแน่น และสามารถนำพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาพิสูจน์ข้อกล่าวหาได้ในทันที		
11. คดีที่มีเพียงคำกล่าวอ้างของผู้เสียหาย และไม่ปรากฏพยานหลักฐานอื่น		
12. คดีที่มีความยุ่งยากในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีค่าใช้จ่ายสูง และการดำเนินคดีดังกล่าวก็ไม่เป็นประโยชน์แก่สาธารณะ		

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน

ประเภทคดีที่ไม่ควรนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมปกติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตำรวจเอก ภาคภูมิ เดชะเรืองศิลป์ เกิดเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พุทธศักราช 2521 จังหวัด เชียงใหม่

ประวัติการศึกษา

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จาก โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รุ่นที่ 54) เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พุทธศักราช 2543

ประวัติการทำงาน

1. พนักงานสอบสวน (สบ 1) สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี ระหว่างปีพุทธศักราช 2544 - 2547
2. รองสารวัตร งาน 1 (ทะเบียนพล) กองกำกับการกำลังพล กองบังคับการอำนาจการ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เมื่อปีพุทธศักราช 2548

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่ง - รองสารวัตร ฝ่ายอำนาจการ 1 กองบังคับการอำนาจการ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

สถานที่ทำงาน - กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (อาคาร 8) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถนนอังรีดูนังต์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย