

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน
: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 8



ร้อยตำรวจโท ชชาติชาย ต้นดีวุฒิมิตร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-0895-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING THE EXPECTED ROLE OF THE INTERROGATORS
: A CASE STUDY OF THE METROPOLITAN POLICE DIVISION 8



Police Lieutenant Chartchai Tuntiwuthiworn

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-0895-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของ
พนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 8
โดย ร้อยตำรวจโท ชาติชาย ต้นดีวุฒิวัชร
สาขาวิชา สังคมวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้ชั้นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.อมรา พงศาพิชญ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สวัสดิ์ญาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยง ชื่นสุวิมล)

ชาติชาย ตันติวุฒิมิตร, ร้อยตำรวจโท : ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 8. (FACTORS AFFECTING THE EXPECTED ROLE OF THE INTERROGATORS : A CASE STUDY OF THE METROPOLITAN POLICE DIVISION 8) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง, 117 หน้า. ISBN 974-17-0895-5

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย พนักงานสอบสวนที่รับราชการอยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ไคสแควร์ และแกมมา เพื่อนำมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน อัตราเงินเดือน ระดับชั้นยศ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน มีเพียงระดับการศึกษาและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน นอกจากนี้ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างสถานีตำรวจกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างสถานีตำรวจทุกตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความจำเป็นในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน คือ ความจำกัดในด้านงบประมาณ กำลังพลที่ลดลงจากการย้ายโอนไปดำรงตำแหน่งอื่น สายการบังคับบัญชาขาดความยืดหยุ่น และระเบียบการต่าง ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดออกมาไม่มีความสอดคล้องกับตัวบทกฎหมาย

ภาควิชา	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	ลายมือชื่อนิสิต
สาขาวิชา	สังคมวิทยา	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา	2545	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

4381120324 : MAJOR SOCIOLOGY

KEY WORD : EXPECTED ROLE / INTERROGATORS / METROPOLITAN POLICE DIVISION 8

CHARTCHAI TUNTIWUTHIWORN, POLICE LIEUTENANT : FACTORS AFFECTING THE EXPECTED ROLE OF THE INTERROGATORS : A CASE STUDY OF THE METROPOLITAN POLICE DIVISION 8. THESIS ADVISOR : ASSIST.PROF.SUPAVADEE MITRSOMWANG, Ph.D.117 pp.ISBN 974-17-0895-5.

The objective of this study is to identify factors that affect the expected role playing of the interrogators and the problems of the expected role playing. The subjects are 100 interrogators in The Metropolitan Police Division 8. The questionnaire method was utilized to gather data and SPSS/PC+ software was used for data analysis. Distribution, frequency, percentage, chi-square and gamma were used for statistical data presentation and hypothesis testing (the relationship between the independent and dependent variables) at the 0.05 level of significance.

The findings showed that social background factors such as age, length of work as an interrogator, salary levels and positions had effects on the expected role playing of the interrogators at The Metropolitan Police Division 8 significantly ($\alpha = 0.05$), while factors such as levels of education and number of cases per year did not. The findings also revealed that structural factors which included participation levels, autonomy and routinization within the police department also had strong effects on the interrogator's expected role playing ($\alpha = 0.05$).

Additionally the findings disclosed that budget limitation, decreasing number of interrogators due to the duty transfer, inflexible line of command and the incongruency between The Royal Thai Police rules and the laws were major obstacles for the interrogators to play their expected roles effectively.

Department Sociology and Anthropology Student's signature

Field of study Sociology Advisor's signature

Academic year 2002 Co-advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 8” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สวาสดิ์ญาติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยง ชื่นสุวิมล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 3 ท่าน รวมทั้งคณาจารย์ในภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาทุก ๆ ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ พนักงานสอบสวนที่รับราชการอยู่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ ที่อำนวยความสะดวกในกิจการต่าง ๆ ของนิสิตเป็นอย่างดี รวมถึงตลอดถึงเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือกันมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ กมลศักดิ์ ตันติวุฒิวิร ที่คอยเป็นแรงใจ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษา คุณค่า และประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบแต่คณาจารย์ และบิดามารดา ผู้มีพระคุณ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ร้อยตำรวจโท ชาติชาย ตันติวุฒิวิร

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ	ฉ
	สารบัญ	ช
	สารบัญตาราง	ฌ
	สารบัญภาพ	ฎ
บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2	แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	2.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4
	2.2 ความหมายและความสำคัญของการสอบสวน	14
	2.3 พนักงานสอบสวนและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	15
	2.4 คุณสมบัติและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน	25
	2.5 แนวคิดการจัดระเบียบทางสังคม	30
	2.6 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท	36
	2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง	38
	2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
	2.9 ตัวแปรในการวิจัย	47
	2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
	2.11 นิยามตัวแปร	49
	2.12 สมมติฐานในการวิจัย	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	ระเบียบวิธีวิจัย	
	3.1 ประชากรในการศึกษาและการสุ่มตัวอย่าง	52
	3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	3.3 การทดสอบเครื่องมือ	55
	3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4	ผลการวิจัย	
	4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	60
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างสถานีดำรวจ.....	63
5	ผลการวิเคราะห์	
	5.1 ผลการวิเคราะห์ สรุปข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	73
	5.2 ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	73
	5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ	74
	5.4 การทดสอบสมมติฐาน	78
	5.5 ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของ พนักงานสอบสวน	91
6	สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
	6.1 ผลการวิจัย	95
	6.2 ปัญหาที่พบในการวิจัย.....	100
	6.3 ข้อเสนอแนะ	100
	รายการอ้างอิง	102
	ภาคผนวก	106
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	107
	ภาคผนวก ข คำสั่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ 271/2539.....	113
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	117

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	60
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (จัดแบ่งเป็นกลุ่มตามนิยามตัวแปร)	60
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	61
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	61
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการเป็น พนักงานสอบสวน	61
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน	62
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ.....	62
8	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปริมาณงานที่ รับผิดชอบ.....	63
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม).....	64
10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมีอิสระในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)	66
11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านความจำเป็นในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)	68
12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของแสดงบทบาทตามความ คาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)	69
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา	75
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของ พนักงานสอบสวน	78
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการแสดงบทบาทตามความ คาดหวังของพนักงานสอบสวน	79
16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนกับการแสดง บทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับการแสดงบทบาทตามความ คาดหวังของพนักงานสอบสวน	82
18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง ของพนักงานสอบสวน	84
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่รับผิดชอบกับการแสดงบทบาทตาม ความคาดหวังของพนักงานสอบสวน	85
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับการแสดงบทบาท ตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน	87
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับการแสดงบทบาทตาม ความคาดหวังของพนักงานสอบสวน	88
22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจำใจในการทำงานกับการแสดงบทบาทตาม ความคาดหวังของพนักงานสอบสวน	90
23	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	93

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แสดงโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	6
2	แสดงการแบ่งส่วนราชการกองบัญชาการตำรวจนครบาล	9
3-4	แสดงโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาการของสถานีตำรวจ นครบาล	12-13
5	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	48



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

สภาพการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลอันเนื่องมาจากการเปิดรับสิ่งต่าง ๆ เข้ามาในสังคมโดยขาดความตระหนักรู้ถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นภายในสังคมจากการรับเอาสิ่งเหล่านั้นเข้ามายึดถือปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาที่สำคัญมากปัญหานึ่ง คือ ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในสังคม และเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้สังคมจึงจำเป็นต้องสร้างกลไกในการควบคุมสังคมผ่านกระบวนการยุติธรรม โดยมีหน่วยงานที่สำคัญ ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ หน่วยงานเหล่านี้ทำหน้าที่นำกฎหมายมาบังคับใช้กับสมาชิกในสังคม เพื่อป้องปรามการกระทำผิด สังคมยังมีความซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด กฎหมายก็ยิ่งทวีความสำคัญในการแสดงบทบาทในการควบคุม และจำกัดขอบเขตความประพฤติของบุคคลต่าง ๆ ให้มากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็มีลักษณะที่แตกต่างจากกลไกการควบคุมสังคมกลไกอื่น กล่าวคือ กฎหมายจะถูกใช้โดยสมาชิกบางกลุ่มของสังคมที่ได้รับความไว้วางใจจากสังคมส่วนร่วมเท่านั้น ซึ่งบุคลากรที่ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกของสังคมส่วนร่วมมีหน้าที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด เพื่อความสงบสุขด้วยความรวดเร็วและยุติธรรมในการบังคับใช้กฎหมายนี้

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้ในคดีความผิดต่ออาญาแผ่นดิน จะต้องถูกดำเนินการโดยหน่วยงานของกระบวนการยุติธรรม จุดเริ่มต้นของกระบวนการดังกล่าว จะเริ่มต้นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมี “พนักงานสอบสวน” เป็นผู้ทำหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานทั้งหลายที่เกิดขึ้นให้ครบถ้วนพร้อมก็มีความเห็นในทางคดี จากนั้นจะเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังพนักงานอัยการ เพื่อทำการพิจารณากลับกรอง ก่อนที่จะทำการร่างฟ้องเสนอไปยังศาล ที่มีผู้พิพากษาทำหน้าที่พิจารณาไต่ตรองความผิดนั้น ๆ โดยอาศัยพยานหลักฐานที่ได้รับมา เพื่อพิพากษาตัดสินว่าจะลงโทษหรือไม่อย่างไรต่อผู้กระทำความผิด และจะส่งผู้ถูกลงโทษจำคุกให้ทางราชทัณฑ์ดำเนินการต่อไป

ด้วยเหตุนี้หากพนักงานสอบสวนซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การบังคับใช้กฎหมายก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ส่งผลให้หน่วยงานอื่น

ของกระบวนการยุติธรรมมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามไปด้วย หน้าที่หลักของพนักงานสอบสวนก็คือ การดำเนินการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท รับผิดชอบในการทำสำนวนการสอบสวน ตั้งแต่รับคำร้องทุกข์กล่าวโทษ รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จับกุม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการทั้งหลายตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะ

พนักงานสอบสวนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานตำรวจ และยังต้องรับผิดชอบในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดอีก จึงทำให้พนักงานสอบสวนมีภาระหน้าที่ต้องแบกรับอยู่มากมาย และต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้งานการอำนวยความสะดวกยุติธรรมบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความสงบสุขและเรียบร้อยแก่สังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตามในข้อเท็จจริง พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมเท่าใดนัก จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าภาวะขวัญของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับต่ำ(วัลลภ ประทุมเมือง,2534) ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่เอาใจใส่ในการให้บริการประชาชน ไม่รับแจ้งความหรือรับแจ้งด้วยความล่าช้า เป็นต้น ซึ่งส่วนหนึ่งปัญหามาจากพนักงานสอบสวนมีปริมาณงานที่มากเกินไป และโดยลักษณะของงานสอบสวนเป็นงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อน เพราะเป็นงานรวบรวมพยานหลักฐาน และต้องดำเนินการภายในกรอบของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ประกอบกับขั้นตอนการปฏิบัติการของกระบวนการสอบสวนจะกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล เช่น การเรียกตัวบุคคลมาพบพนักงานสอบสวน การตรวจค้นบุคคล และเคหะสถาน การยึดทรัพย์สิน การจับกุม การควบคุมและการสอบปากคำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานสอบสวนถูกล้อมกรอบด้วยระเบียบวินัยมากมาย ขาดความเป็นอิสระ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการทำงาน จึงเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และไม่มีความพึงพอใจในการทำงานอีกต่อไป นำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยก สภาพดังกล่าวเป็นสาเหตุให้พนักงานสอบสวนขอย้ายโอนไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่งานสอบสวน เพื่อหลีกเลี่ยงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่

เมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งพนักงานสอบสวนจะพบว่า เป็นตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมาก โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานย่อมมากตามด้วย นอกจากนี้ยังขาดความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อื่นมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่า แต่มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบมากกว่า จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนมากพยายามที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้พ้นจากการเป็นพนักงานสอบสวน

สวน จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การแสดงบทบาทที่คาดหวังของพนักงานสอบสวน โดยการสอบถามความคิดเห็นของ พนักงานสอบสวนผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านนี้ และเป็นผู้ที่ประสบกับปัญหาดังกล่าว โดยตรงในสถานีตำรวจนครบาลในสังกัด บก.น.8 เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการที่จะใช้แก้ไขปรับปรุง การดำเนินงานในสายงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด เพื่อจะทำให้พนักงานสอบสวนในฐานะผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจใน การที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้น ภายในสังคมในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการแสดงบทบาทคาดหวังของพนักงานสอบสวน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทที่คาดหวังของพนักงานสอบสวน
- 2) สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการกำหนดแนวทาง เพื่อแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการ ในสายสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.1.1 การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ :-

สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการออกเป็น 17 กองบัญชาการ และมีหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 9 หน่วยงาน คือ

- 1) กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 2) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
- 3) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- 4) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
- 5) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- 6) สำนักงานกำลังพล
- 7) สำนักงานตำรวจสันติบาล
- 8) สำนักงานแผนงานและงบประมาณ
- 9) สำนักงานส่งกำลังบำรุง
- 10) สำนักงานจเรตำรวจ
- 11) สำนักงานวิทยาการตำรวจ
- 12) สำนักงานแพทย์ใหญ่
- 13) กองบัญชาการศีกษา
- 14) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 15) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- 16) ฝ่ายอำนวยการตำรวจ
- 17) ตำรวจภูธรภาค 1-9

หน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- 1) สำนักงานเลขาธิการกรมตำรวจ
- 2) กองการเงิน
- 3) กองวิชาการ

- 4) กองคดี
- 5) กองการต่างประเทศ
- 6) งานตรวจสอบภายใน (ส่วนราชการภายใน)
- 7) สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ (ส่วนราชการภายใน)
- 8) สำนักงานนายตำรวจประจำสภาคความมั่นคงแห่งชาติ (ส่วนราชการภายใน)
- 9) สำนักงานที่ปรึกษาสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (ส่วนราชการภายใน)

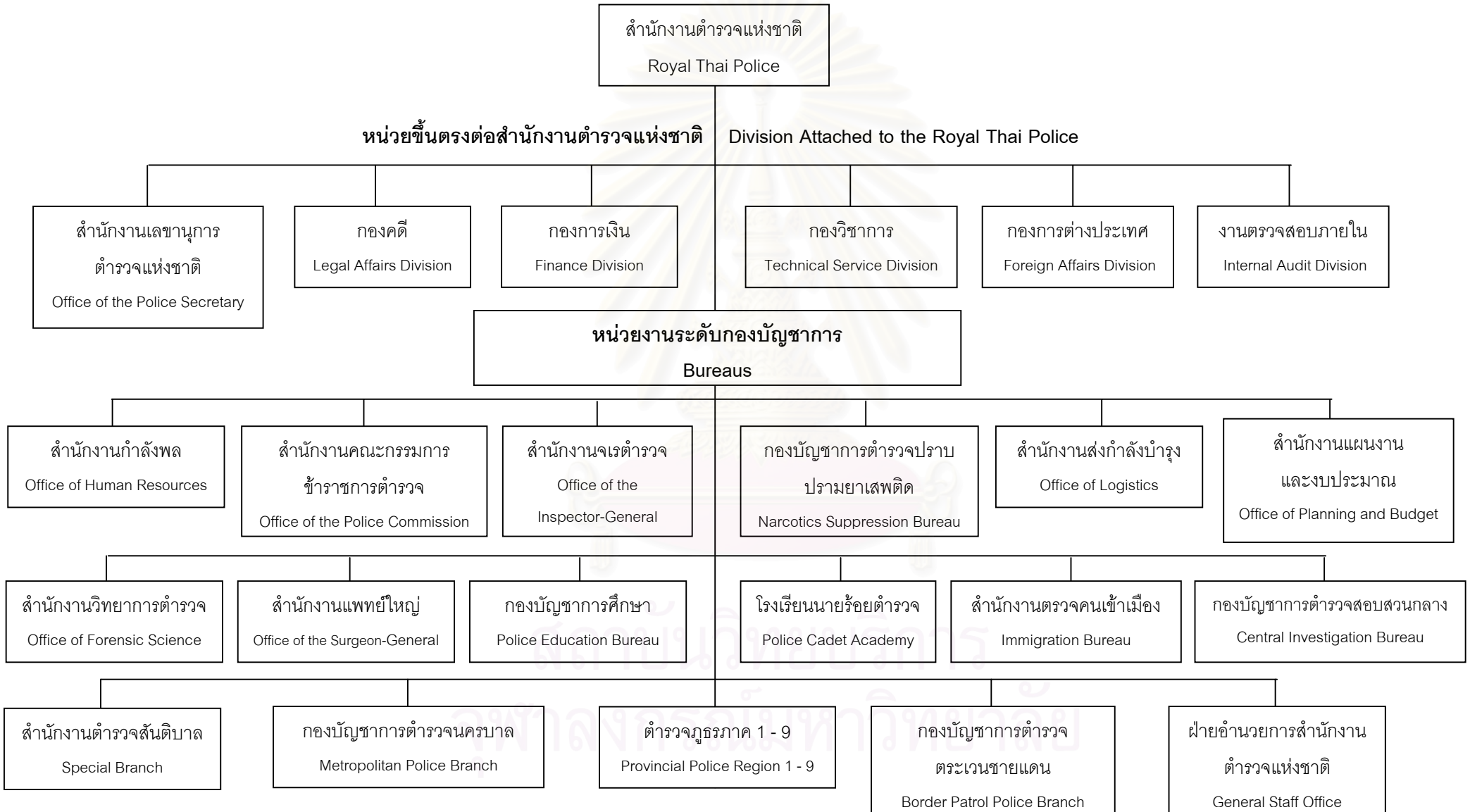
ที่ 1) ตั้งแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2541 ต่อไปนี้ (แผนภูมิ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1

โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ที่มา : ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 73 ก. วันที่ 16 ตุลาคม 2541

2.1.2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล และโครงสร้างหน้าที่ของสถานีตำรวจในฐานะที่เป็นองค์กร

2.1.2.1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เป็นหน่วยงานระดับรองลงมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบการจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร ภารกิจความรับผิดชอบของตำรวจนครบาลจัดได้ว่า มีความสำคัญและจำเป็นเทียบเท่าเสมอหรือกองบัญชาการอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะเขตอำนาจรับผิดชอบในกรุงเทพมหานครนี้ นอกจากจะเป็นเมืองหลวงซึ่งเป็นศูนย์กลางของรัฐบาลและการปกครองการบริหารแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการศึกษาวัฒนธรรม การเศรษฐกิจการค้าอีกด้วย กรุงเทพมหานครเปรียบเสมือนตัวแทน และหน้าตาของประเทศ ภาวะความเป็นไปต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครจึงเป็นสิ่งที่ทั่วโลกต่างเฝ้าดูความสนใจ ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2540 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 1 เมษายน 2540 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยงานราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2540 กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลแบ่งส่วนราชการออกเป็นดังนี้

- (1) กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- (2) กองบังคับการอำนวยการ
- (3) กองบังคับการตำรวจจราจร
- (4) กองบังคับการตำรวจดับเพลิง
- (5) กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

โดยมีกองบังคับการที่มีกองกำกับการสืบสวนนครบาลรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานคร ได้แก่

- (1) กองบังคับการตำรวจนครบาล 1
- (2) กองบังคับการตำรวจนครบาล 2
- (3) กองบังคับการตำรวจนครบาล 3
- (4) กองบังคับการตำรวจนครบาล 4
- (5) กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

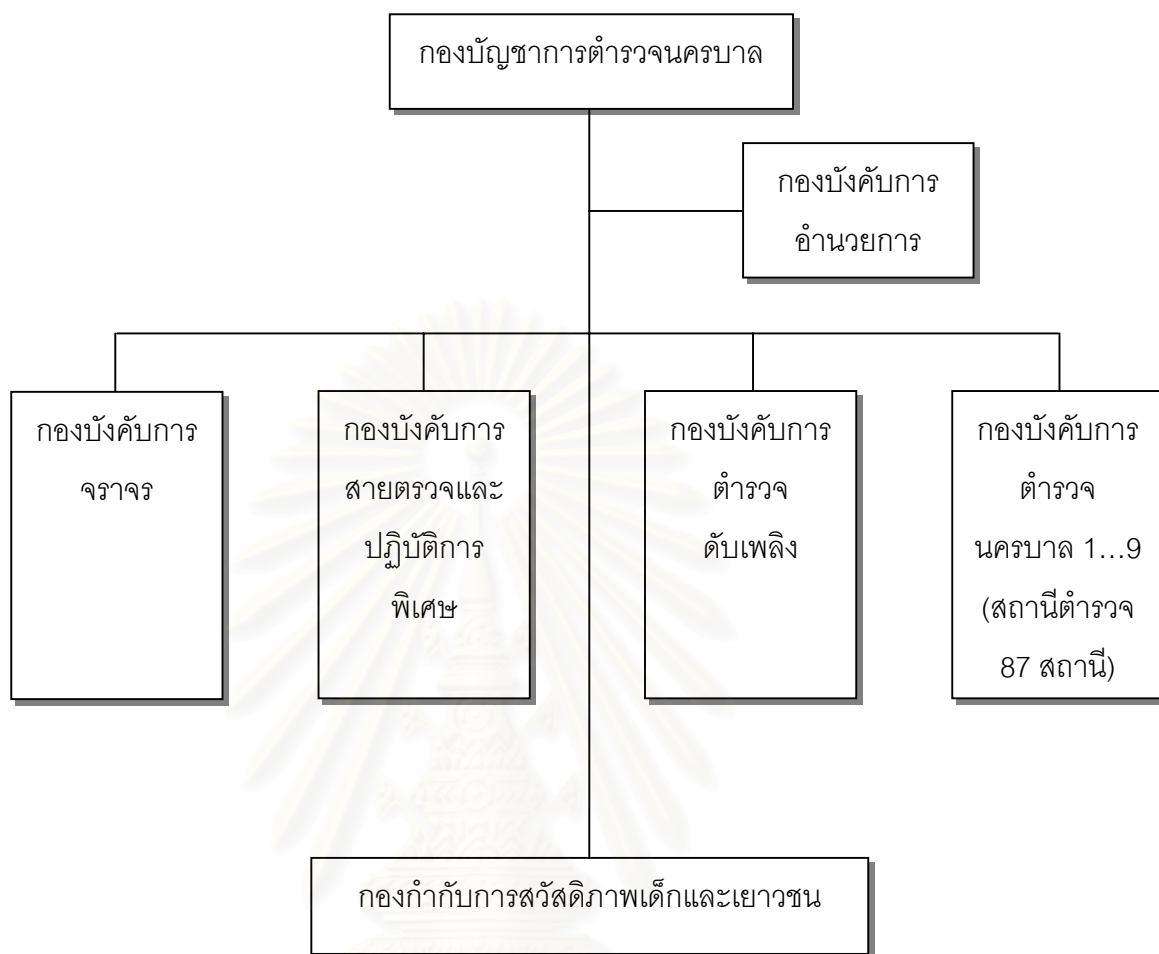
- (6) กองบังคับการตำรวจนครบาล 6
- (7) กองบังคับการตำรวจนครบาล 7
- (8) กองบังคับการตำรวจนครบาล 8
- (9) กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ตั้งแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปรับปรุงใหม่ ปี พ.ศ. 2540
ต่อไป (แผนภูมิที่ 2)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2



ที่มา : พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2540

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.2.2 กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

มีสถานีตำรวจนครบาลที่อยู่ในสังกัด จำนวน 11 สถานี คือ

- (1) สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
- (2) สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล
- (3) สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ
- (4) สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน
- (5) สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู
- (6) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่
- (7) สถานีตำรวจนครบาลบางมด
- (8) สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม
- (9) สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ
- (10) สถานีตำรวจนครบาลนุภาพาราม
- (11) สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา

โครงสร้างและการบริหารงานในสถานีตำรวจนครบาล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 87 สถานี ในแต่ละสถานีจะมีผู้กำกับการหรือรองผู้กำกับการทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานธุรการ, งานสอบสวน, งานป้องกันปราบปราม, งานสืบสวน และงานจราจร ลักษณะงานของแต่ละสายงานสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) งานธุรการ ประกอบด้วยสารวัตรธุรการ 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ และมีรองสารวัตรธุรการอีก 1 นาย มีหน้าที่ในการจัดระเบียบความเรียบร้อยบนสถานีรวมทั้งงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ งานด้านงานทะเบียน พัสตุ การขออนุญาต การเงิน ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม ตลอดจนงานสารบรรณของสถานีตำรวจ ฯลฯ

(2) งานสอบสวน ตามรูปแบบการจัดกำลังตามรูปแบบสถานีทดลอง สถานีตำรวจที่ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีสารวัตรทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานสอบสวน สถานีตำรวจละ 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ ส่วนสารวัตรสอบสวนและรองสารวัตรสอบสวนนั้นมีจำนวนตามปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในเขตรับผิดชอบ โดยให้ถือว่า พนักงานสอบสวนทุก 4 ตำแหน่ง จะต้องประกอบด้วยสารวัตรสอบสวน 1 นาย และรองสารวัตรสอบสวนอีก 3 นาย ปัจจุบันในเขตนครบาลมีสารวัตรสอบสวนสูงสุดจำนวน 6 นาย และต่ำสุดจำนวน 1 นาย จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณคดีในแต่ละสถานี หน้าที่ของงานสอบสวน คือ การสอบสวนและอำนวยความสะดวกใน

อรรถคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นเกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี โดยกรมตำรวจได้กำหนดมาตรฐานไว้ว่า ให้พนักงานสอบสวน 1 นาย รับผิดชอบสำนวนการสอบสวนปีละไม่เกิน 70 คดี ถ้าหากมีคดีต้องรับผิดชอบมากกว่าที่กำหนดไว้นี้ แสดงว่าปริมาณงานมาก ต้องเพิ่มกำลังพนักงานสอบสวน ทั้งนี้ การคิดคำนวณปริมาณคดีในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนนี้ได้รวมเวลาการปฏิบัติที่ไม่สามารถวัดได้แน่นอนไว้ด้วย

(3) งานป้องกันปราบปราม มีรองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามสถานีละ 1 นาย มีสารวัตรป้องกันปราบปราม สน.ละ 1 นาย และมีรองสารวัตรป้องกันปราบปรามอีกตามภาวะและความรับผิดชอบของแต่ละสถานี มีหน้าที่หลัก คือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่ รวมทั้งการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม ตลอดจนงานชุมชนสัมพันธ์ การถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ฯลฯ

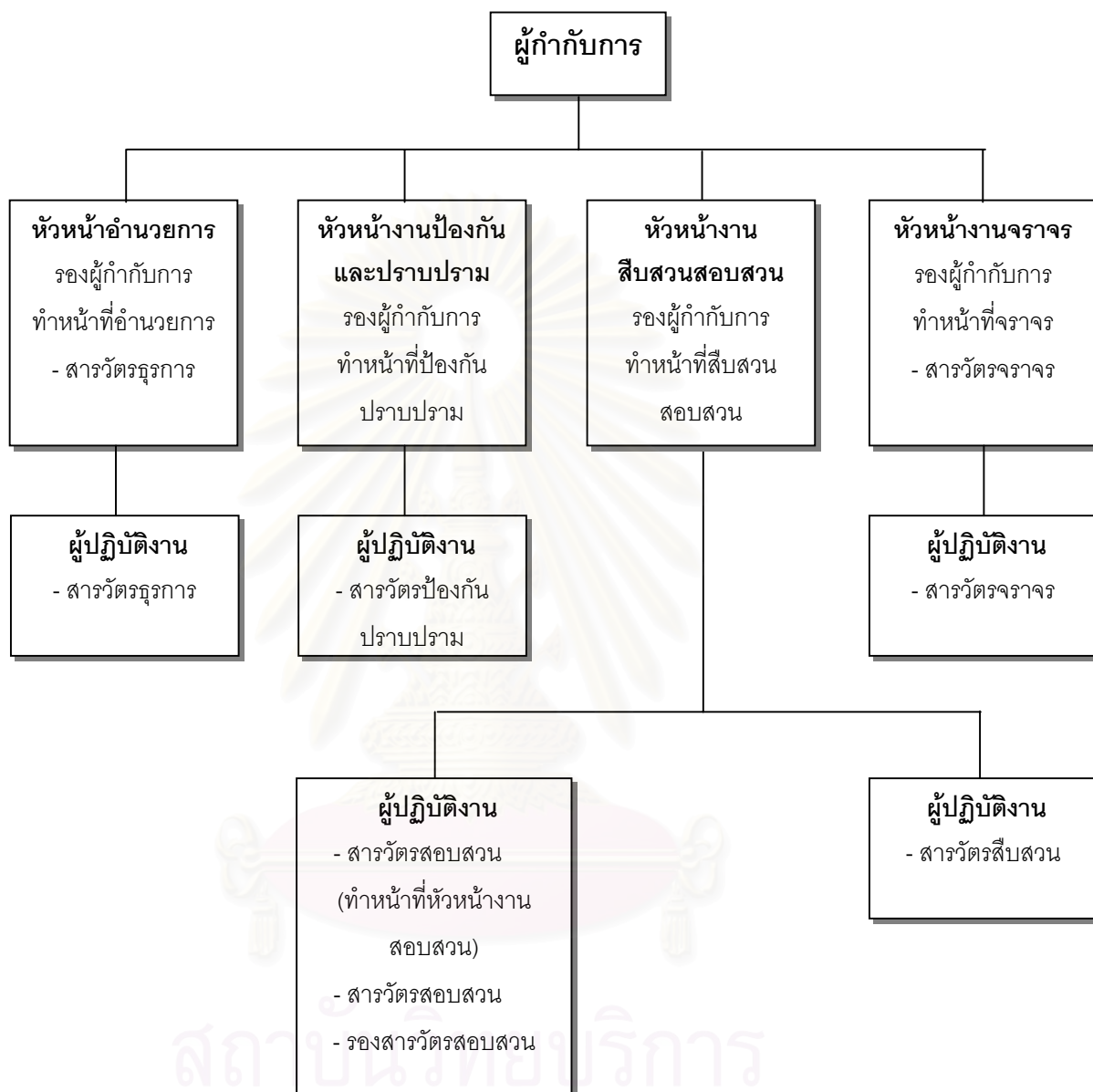
(4) งานสืบสวน ในสถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีรองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน จำนวน 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ มีสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจละ 1 นาย และรองสารวัตรสืบสวนอีกจำนวนหนึ่ง หน้าที่หลัก คือ การหาข่าวความเคลื่อนไหวของอาชญากรรมทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ การสืบสวนติดตามจับกุมตัวคนร้ายมาลงรวมทั้งการติดตามทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายกลับคืน ฯลฯ

(5) งานจราจร สถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีรองผู้กำกับการจราจร จำนวน 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ มีสารวัตรจราจร จำนวน 1 นาย และรองสารวัตรจราจรอีกจำนวนหนึ่ง หน้าที่หลัก คือ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมการจราจรภายในเขตท้องที่รวมทั้งการกวดขันจับกุมผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร การให้การอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ตลอดจนการอบรมความรู้ด้านจราจรและการให้บริการแก่ประชาชน ฯลฯ

สรุปโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาล มีลักษณะตามแผนภูมิที่ 3 และแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 3

สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีตำรวจมีระดับตำแหน่งผู้กำกับการ



ที่มา : คำสั่งกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจที่ 774/2537

ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537

แผนภูมิที่ 4
สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการ



ที่มา : คำสั่งกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจที่ 774/2537
ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ความหมายและความสำคัญของการสอบสวน

2.2.1 ความหมายของการสอบสวน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า “การสอบสวนไว้ว่า ไต่เสียดหรือไต่ร่องเพื่อเอาความจริง กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติว่า “การสอบสวน” หมายรวมถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(11))

จากความหมายและนิยามตามกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการสอบสวนเป็นการดำเนินการ หรือการกระทำโดยพนักงานสอบสวนหลังจากมีความผิดอาญาเกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือเพื่อพิสูจน์ความผิด และเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

การดำเนินการหรือการกระทำของพนักงานสอบสวน คือ

- (1) การรวบรวมพยานหลักฐาน ได้แก่ การรวบรวมพยานบุคคล พยานวัตถุและพยานเอกสาร
- (2) การดำเนินการทั้งหลายอื่น เช่น การจับกุม การควบคุม การปล่อยชั่วคราว เป็นต้น

2.2.2 ความสำคัญของการสอบสวน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า การดำเนินคดีอาญาชั้นสอบสวนหรือการสอบสวนคดีอาญาเป็นส่วนที่ดำเนินการก่อนชั้นฟ้องร้องหรือฟ้องคดีโดยพนักงานอัยการ ทั้งนี้กฎหมายได้บัญญัติไว้ว่า “ห้ามมิให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีต่อศาล โดยมีได้มีการสอบสวนในความผิดนั้นมาก่อน” (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสอบสวนเป็นเงื่อนไขของการฟ้องคดีต่อศาล หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หากไม่มีการสอบสวนมาก่อนพนักงานอัยการจะยื่นฟ้องคดีอาญาต่อศาลมิได้นั่นเอง

กรณีที่ว่า ไม่มี การสอบสวนมาก่อน ยังครอบคลุมถึงการสอบสวนโดยมิชอบด้วยกฎหมายอีกด้วย ได้แก่

2.2.2.1 ผู้สอบสวนไม่มีฐานะเป็นพนักงานสอบสวนตามกฎหมาย เช่น คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยยอมมิใช่พนักงานสอบสวนตามมาตรา 18 (คำพิพากษาฎีกา ที่ 1305/2482)

2.2.2.2 พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนโดยไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติว่า ด้วยเขตอำนาจสอบสวนตามมาตรา 18 ถึงมาตรา 21 กล่าวคือ แม้จะเป็นพนักงานสอบสวนตามมาตรา 2(6) แต่ความผิดที่สอบสวนมิได้อยู่ในเขตอำนาจสอบสวน หรือเขตอำนาจสอบสวนมิได้อยู่ในท้องที่ที่สอบสวน ย่อมถือได้ว่า ไม่มีการสอบสวน

2.2.2.3 คดีความผิดต่อส่วนตัวหรือความผิดอันยอมความได้ ก่อนสอบสวนมิได้มีการร้องทุกข์ตามระเบียบ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 121 วรรคสอง) ทั้งนี้ กฎหมายบัญญัติว่า “คดีความผิดต่อส่วนตัว ห้ามมิให้ทำการสอบสวนเว้นแต่จะมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ” กรณีนี้ถือว่าพนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจสอบสวน

2.2.2.4 ไม่แจ้งข้อหาให้ผู้ต้องหาทราบตามมาตรา 134 เป็นกรณีเนื่องจาก กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้บัญญัติขึ้นโดยยึดถือ หลักฟังความทุกฝ่าย ผู้ต้องหาหรือผู้ถูกกล่าวหาจึงชอบที่จะได้รับทราบข้อหา เพื่อเขาจะได้แก้ข้อกล่าวหาอันเป็นสิทธิของเขา ที่จะต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่ และการแก้ข้อกล่าวหาจึงถือเป็นสาระสำคัญของการสอบสวน หากการสอบสวนกระทำไปโดยไม่มีการแจ้งข้อหาหรือข้อกล่าวหาให้ผู้ต้องหาได้ทราบย่อมเป็นการสอบสวนที่ไม่ชอบ เป็นผลให้ัยการไม่มีอำนาจฟ้อง

2.3 พนักงานสอบสวนและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

2.3.1 พนักงานสอบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(6) บัญญัติว่า “พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงาน ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน” หากขยายความจากความหมายของการสอบสวน ก็จะได้เห็นว่า พนักงานสอบสวน คือ ผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการรวบรวมพยานหลักฐาน กับดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ส่วนการกำหนดประเภทของพนักงานสอบสวน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 และมาตรา 20 ซึ่งแยกพนักงานสอบสวนออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.3.1.1 พนักงานสอบสวนทั่วไป

พิจารณาตามความในมาตรา 18 อาจแบ่งพนักงานสอบสวนทั่วไปออกได้เป็น 2 จำพวก คือ

1) พนักงานสอบสวนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสอง)

2) พนักงานสอบสวนในจังหวัดอื่น ได้แก่ บุคคลต่อไปนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก)

- (1) พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่
- (2) ปลัดอำเภอ
- (3) ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป

2.3.1.2 พนักงานสอบสวนพิเศษ

พิจารณาตามความในมาตรา 20 กรณีความผิดที่กระทำนอกราชอาณาจักร ได้แก่

- 1) อธิบดีกรมอัยการ (ปัจจุบัน คือ อัยการสูงสุด) หรือผู้รักษาราชการแทน
- 2) พนักงานสอบสวนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่จากบุคคลตาม ข้อ 1)
- 3) พนักงานสอบสวนท้องที่ที่ผู้ต้องหาถูกจับ
- 4) พนักงานสอบสวนซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น หรือบุคคลผู้ได้รับความเสียหายได้ร้องให้ลงโทษผู้ต้องหา

อนึ่ง พนักงานสอบสวนในลำดับ 3) และ 4) จะกระทำเฉพาะกรณีอยู่ระหว่างรอคำสั่งจากอัยการสูงสุด หรือผู้รักษาราชการแทนเท่านั้น

สำหรับพนักงานสอบสวนในกรุงเทพมหานครนั้น ปัจจุบันยังเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป แต่ในส่วนภูมิภาคหรือต่างจังหวัด นอกจากจะเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปแล้ว ยังเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครองด้วย แต่กฎหมายให้มีอำนาจหน้าที่จำกัดเฉพาะในคดีอาญาบางประเภทเท่านั้น ดังปรากฏในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ. 2523 และ 2525 และข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยที่ 1/2509 ซึ่งได้กล่าวถึงพนักงานสอบสวนและอำนาจในการสอบสวนเอาไว้ดังนี้

(1) ให้นายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือ เทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานสอบสวน

(2) ให้สารวัตรใหญ่ หรือสารวัตรสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สารวัตรหรือหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบล หรือผู้รักษาราชการแทนที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน

(3) ในระดับกองกำกับการตำรวจภูธร กองบังคับการตำรวจภูธร หรือกองบัญชาการตำรวจภูธร ให้ผู้กำกับการตำรวจภูธร ผู้บังคับการตำรวจภูธร ผู้บัญชาการตำรวจภูธร หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว หรือ ผู้รักษาราชการแทน เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในเขตรับผิดชอบของตน และให้นายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ในสังกัดส่วนราชการดังกล่าวเป็นพนักงานสอบสวน ทั้งนี้ ให้อยู่ในอำนาจของหัวหน้าพนักงานสอบสวนของส่วนราชการดังกล่าวจะเป็นผู้พิจารณาสั่งว่าจะให้สอบสวนเรื่องใด

(4) ให้อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับคดีได้ทุกกรณี

(5) ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในกรณีที่

- ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา ผู้กล่าวโทษ ร้องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาต่อตน ก็จะเข้าเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนควบคุมการสอบสวนในคดีดังกล่าว

- ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ เห็นเป็นการสมควรจะเข้าควบคุมการสอบสวนคดีอาญาเรื่องใดก็ได้ในฐานะเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนคดีอาญารื่องนั้น

ทั้งสองกรณีดังกล่าว ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมีอำนาจเรียกสำนวนมาตรวจพิจารณาและสั่งพนักงานสอบสวนดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร รวมทั้งสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว หรือให้เปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวน หรือจะสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมสอบสวนคดีอาญาดังกล่าวก็ได้

(6) พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานสอบสวนในคดีอาญาทั่ว ๆ ไปได้ในกรณีเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอสั่งการให้เข้าร่วมสอบสวนตามข้อ (5) ซึ่งรวมทั้งกรณีที่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล กรรมการสุขาภิบาลและกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องหาคดีอาญา เพราะได้กระทำการตามหน้าที่หรืออ้างว่าได้กระทำการตามหน้าที่ โดยให้ผู้รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ รับผิดชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอทราบโดยด่วน เพื่อสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมสอบสวนกับพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจด้วย หรือถ้าเป็นเรื่องที่ได้เสนอไปยังส่วนกลางแล้ว หรือเป็นกรณีที่ส่วนกลางดำเนินการเอง ฝ่ายกรมการปกครอง และฝ่ายกรมตำรวจก็จะจัดให้พนักงานสอบสวนของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมกันสอบสวนดำเนินคดี (ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยที่ 1/2509 **เรื่องระเบียบการสอบสวนคดีอาญาในจังหวัดอื่น** นอกจากจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2509 ข้อ 13)

(7) พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานสอบสวนในคดีอาญาบางประเภท โดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามระเบียบด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายก็ต้องมีการแต่งตั้งแก้ไขใหม่ให้ถูกต้องเสมอ (ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย

ระเบียบการสอบสวนคดีอาญาบางประเภทในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2520)

2.3.2 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของพนักงานสอบสวน

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เราจะเห็นว่า อำนาจของพนักงานสอบสวน หมายความว่า อำนาจที่กฎหมายให้แก่พนักงานสอบสวน กล่าวคือ อำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (เทียบจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(11)) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา เพื่อรู้ตัวผู้กระทำผิด และเพื่อพิสูจน์ให้เห็นความผิด (เทียบจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 131)

จากนิยามดังกล่าวจึงอาจแยกอำนาจของพนักงานสอบสวนออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

2.3.2.1 อำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐาน

การรวบรวมพยานหลักฐาน หมายความว่า รวมถึง การสอบสวน จดหรือบันทึกปากคำพยานบุคคล ได้แก่ ผู้เสียหาย หรือผู้กล่าวโทษ พยานและผู้ต้องหา การทำบันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนที่เกิดเหตุ บันทึกการตรวจที่เกิดเหตุ บันทึกการสอบสวน เป็นต้น และการรวบรวมพยานเอกสาร พยานวัตถุอันเป็นของกลางในคดี

ดังนั้น อำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐานจึงกล่าวแยกไว้เป็นส่วน ๆ ได้ดังนี้

1) การสอบสวนปากคำผู้เสียหายและพยาน

พนักงานสอบสวนมีอำนาจที่จะเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใดซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดีให้มาพบเพื่อให้ถ้อยคำ และพนักงานสอบสวนจะให้บุคคลดังกล่าวสาบานหรือปฏิญาณตัวเสียก่อนก็ได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133) การสอบปากคำพยานหรือผู้เสียหายนี้จะต้องให้พยานหรือผู้เสียหายให้การด้วยความเต็มใจ การให้การของพยานจะต้องเป็นความจริง หากพยานหรือผู้เสียหายให้การเท็จต่อเจ้าพนักงานก็จะมีผลผิดตามกฎหมาย ซึ่งแตกต่างจากการให้การของผู้ต้องหา หลักในการถามปากคำพยานนั้น ในขั้นต้นให้พยานเล่าเรื่องให้ฟังตามความจริงที่เขาได้รู้เห็น เมื่อครบพ่องในข้อใดหรือถ้อยคำของพยานยังเห็นว่ามีความแอบแฝงอยู่อย่างไร ให้ซักพอกและไต่ให้ได้ความแจ่มแจ้งจนสิ้นกระแสความ (ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 บทที่ 5 ข้อ 251) การสอบปากคำและการบันทึกคำให้การของพยานนี้ จะต้องอาศัยความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของพนักงานสอบสวนในขณะพูดคุยซักถามปากคำ เพื่อให้ได้ความจริงและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนทุก

ประเด็นที่จะใช้พิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหา ทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความผิด เช่น เห็นผู้ต้องหา นี้ใช้ปืนยิงผู้เสียหาย และประเด็นแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสนับสนุนในการพิสูจน์ความผิด เช่น เห็นผู้ต้องหาวิ่งออกจากห้องที่เกิดเหตุในเวลาเกิดเหตุ และพยานยังทราบอีกด้วยว่าผู้ต้องหา นี้มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้เสียหายมาก่อนในเรื่องอะไร เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานสอบสวนยังจะต้องรู้จักเชื่อมโยงหรือเชื่อมโยงข้อเท็จจริงที่ได้จากพยานแต่ละปาก และพิจารณาเหตุและผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากพยานแต่ละคน เพื่อนำมาประมวลเหตุการณ์และทราบว่า ควรจะสอบสวนในประเด็นใดเพิ่มเติมจากพยานคนไหน เพื่อประสงค์ที่จะใช้วินิจฉัยความจริงแห่งคดี และนำสืบให้ศาลเชื่อถือข้อเท็จจริงโดยปราศจากข้อสงสัย

2) การสอบสวนปากคำผู้ต้องหา

เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับตัวผู้ต้องหาไว้แล้ว ก็จะต้องมีการสอบปากคำผู้ต้องหาตามชื่อตัว นามสกุล ชาติ บังคับ บิดามารดา อายุ อาชีพ ที่อยู่ ที่เกิด และเนื่องจาก ถ้อยคำที่ผู้ต้องหาจะให้การต่อพนักงานสอบสวนนั้นถือเป็นพยานหลักฐานอย่างหนึ่งที่จะให้การต่อพนักงานสอบสวนนั้นถือเป็นพยานหลักฐานอย่างหนึ่งที่จะใช้ในการพิจารณาหรือพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาเอง ดังนั้น ก่อนเริ่มการสอบสวนผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติดังนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134)

(1) แจ้งข้อหาให้ผู้ต้องหาทราบ เพื่อให้ผู้ต้องหาทราบว่าตนเองถูกกล่าวหาในข้อหา ความผิดอะไร กรณีใด ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้ต้องหาได้พิจารณาว่าควรจะให้การอย่างไร และไม่หลงข้อต่อ

(2) เตือนผู้ต้องหาทราบก่อนว่า ถ้อยคำที่ผู้ต้องหากล่าวานั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานยืนยันเขาในการพิจารณาได้

การสอบสวนผู้ต้องหานั้น กฎหมายให้โอกาสผู้ต้องหาที่จะตอบคำถามหรือให้การอย่างไรก็ได้ หรือจะไม่ให้การเลยก็ได้ และห้ามมิให้พนักงานสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อวง หรือขู่เข็ญ หรือให้สัญญากับผู้ต้องหาเพื่อจูงใจให้เขาให้การอย่างไร ๆ ในเรื่องที่ต้องหา นั้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 135) ในทางปฏิบัติการสอบสวนผู้ต้องหานั้น เมื่อพนักงานสอบสวนแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบถึงสิทธิของผู้ต้องหา ข้อหาที่ถูกกล่าวหา และเตือนผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ก็จะสอบถามผู้ต้องหากว่าจะรับสารภาพหรือปฏิเสธ และก็จะสอบถามถึงเหตุการณ์ หรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีที่ผู้ต้องหาประสงค์จะให้การต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนก็จะบันทึกไว้เป็นคำให้การของผู้ต้องหา และให้ผู้ต้องหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน หรือหากผู้ต้องหาไม่ยอมลงลายมือชื่อ ก็จะบันทึกไว้เป็นหลักฐาน รวมไปถึงในสำนวนการสอบสวน และสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นพิจารณาคดีของศาลได้

3) อำนาจตรวจและบันทึกเกี่ยวกับคดี

มาตรา 132(1) ให้อำนาจแก่พนักงานสอบสวนในการตรวจและบันทึก ดังนี้

(1) ตรวจตัวผู้เสียหายเมื่อผู้นั้นยินยอม ในคดีบางประเภท เช่น คดีข่มขืนฯ คดีทำร้ายร่างกาย พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องส่งตัวผู้เสียหายไปให้ผู้ชำนาญการพิเศษหรือแพทย์ตรวจหาร่องรอยบาดแผลเพื่อยืนยันการกระทำผิด ซึ่งจะกระทำได้เมื่อผู้เสียหายยินยอม แต่ในทางปฏิบัติหากผู้เสียหายไม่ยินยอม พนักงานสอบสวนควรแนะนำถึงผลทางคดีให้ทราบ

(2) ตรวจตัวผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนตรวจได้โดยไม่ต้องได้รับคำยินยอมจากผู้ต้องหา เสร็จแล้วควรส่งให้แพทย์ตรวจอีกครั้ง

(3) ตรวจสอบสิ่งของที่อาจเป็นพยานหลักฐานได้ เพื่อแสวงหาพยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือร่องรอยสิ่งของต่าง ๆ ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ทางคดี

(4) ตรวจสอบที่ทางซึ่งอาจใช้เป็นหลักฐานได้ เป็นการให้อำนาจพนักงานสอบสวนในการตรวจที่เกิดเหตุ เพื่อหาร่องรอยหรือพยานหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำผิด

(5) ทำภาพถ่ายหรือถ่ายรูป แผนที่หรือภาพวาด จำลองหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้า การจัดทำสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจไม่จำกัดเฉพาะในที่เกิดเหตุเท่านั้น สามารถกระทำในบริเวณใกล้เคียงโดยรอบที่เกิดเหตุหรือบริเวณอื่นใดที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อคดี

(6) บันทึกรายละเอียดทั้งหลายที่น่าจะทำให้คดีแจ่มกระจ่างขึ้น ในการตรวจตัว สิ่งของหรือที่ทาง ฯลฯ มีรายละเอียดใดที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อคดีบ้าง พนักงานสอบสวนสามารถบันทึกรวมไว้ในสำนวนได้ทั้งสิ้น

4) อำนาจค้น

มาตรา 132(2) ให้อำนาจแก่พนักงานสอบสวนในการค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด หรือได้มาโดยการกระทำผิด หรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำผิด หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่การค้นนั้นต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้น

5) อำนาจเรียกให้ส่งสิ่งของ

มาตรา 132(3) ให้อำนาจแก่พนักงานสอบสวนในการออกหมายเรียกบุคคล ซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลที่ถูกหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเอง เมื่อได้จัดส่งสิ่งของไปตามหมายแล้วให้ถือเสมือนว่าได้ปฏิบัติตามหมายแล้ว

สิ่งของในที่นี้ หมายถึง วัตถุ หรือเอกสาร หรือสิ่งใด ๆ ก็ตามที่ไม่ใช่บุคคล แต่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ เช่น เทปบันทึกเสียง แผ่นเก็บข้อมูลหรือแผ่นดิสก์สำหรับใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

6) อำนาจยึด

มาตรา 132(4) ให้อำนาจพนักงานสอบสวนที่จะยึดสิ่งของที่ค้นพบหรือส่งมาดังกล่าวตามอนุมาตรา (2) และ (3)

7) อำนาจและหน้าที่ในการทำบันทึกและรวบรวมเอกสาร

มาตรา 139 ให้อำนาจและหน้าที่แก่พนักงานสอบสวนที่จะต้องบันทึกการสอบสวนตามหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อันว่าด้วยการสอบสวนและนำบันทึกเอกสารอื่นที่ได้มา อีกทั้งบันทึกและเอกสารทั้งหลายซึ่งเจ้าพนักงานอื่นผู้สอบสวนคดีเดียวกันนั้นส่งมา รวมเข้าสำนวนไว้ เอกสารที่ยื่นเป็นพยานให้รวมเข้าสำนวน ถ้าเป็นสิ่งของอย่างอื่นให้ทำบัญชีรายละเอียดรวมเข้าสำนวนไว้

8) อำนาจและหน้าที่สรุปความเห็นส่งสำนวนการสอบสวนไปยังพนักงานอัยการ

สำหรับการมีความเห็นทางคดีนั้น เป็นขั้นตอนหลังจากที่พนักงานสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะพิจารณาถึงพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อเท็จจริงที่ปรากฏออกมา และใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนเอง พิจารณาตามพยานหลักฐานที่มีอยู่ ว่าการกระทำของผู้ต้องหาจะเป็นความผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือไม่ หากเป็นความผิดจะเป็นความผิดฐานใด และมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะส่งฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลหรือไม่ ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวนจะทำความเห็นของตน สรุปไว้ในหน้ารายงานสอบสวนในสำนวน ซึ่งการมีความเห็นทางคดีและการดำเนินการต่อไปนั้นแยกเป็นกรณีต่าง ๆ ได้ดังนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 140-142)

1) กรณีไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด

(1) ความผิดนั้นมีอัตราโทษจำคุกไม่เกินสามปี ให้งดการสอบสวน แล้วส่งสำนวนการสอบสวนไปยังพนักงานอัยการ

(2) ความผิดสูงเกินกว่าสามปี พนักงานสอบสวนส่งสำนวนการสอบสวนไปยังพนักงานอัยการพร้อมทั้งความเห็นที่ควรให้งดการสอบสวน หากพนักงานอัยการสั่งให้งดการสอบสวนหรือให้สอบสวนต่อไปก็ให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามนั้น

2) กรณีรู้ตัวผู้กระทำผิด

(1) ยังไม่ได้ตัวหรือจับกุมตัวผู้ต้องหาขังไม่ได้ พนักงานสอบสวนก็จะต้องมีความเห็นโดยพิจารณาตามพยานหลักฐานว่าควรสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้อง แล้วส่งสำนวนให้พนักงานอัยการแล้วจัดการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ตัวผู้ต้องหา

(2) จับตัวผู้ต้องหาได้และอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงาน

- กรณีพนักงานสอบสวนเห็นควรสั่งฟ้อง ก็ส่งสำนวนพร้อมตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาต่อไป หรือหากผู้ต้องหาถูกขังในอำนาจศาลอยู่ ก็ส่งเฉพาะสำนวน
- กรณีพนักงานสอบสวนเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง ก็ส่งเฉพาะสำนวน ส่วนตัวผู้ต้องหาพนักงานสอบสวนมีอำนาจปล่อยหรือปล่อยชั่วคราวไปได้

เมื่อพนักงานสอบสวนมีความเห็นและส่งสำนวนการสอบสวนไปยังพนักงานอัยการพิจารณา หากพนักงานสอบสวนสั่งไม่ฟ้อง และพนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง พนักงานอัยการก็จะออกคำสั่งไม่ฟ้อง คดีก็สิ้นสุด แต่หากพนักงานอัยการเห็นควรสั่งฟ้อง พนักงานสอบสวนก็ต้องส่งตัวผู้ต้องหาเพื่อให้พนักงานอัยการนำตัวผู้ต้องหาไปฟ้องต่อไป

หากพนักงานสอบสวนสั่งฟ้อง แต่พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง จะต้องส่งให้อธิบดีกรมตำรวจ รองอธิบดีกรมตำรวจ หรือผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจพิจารณา หากมีความเห็นแย้งกับพนักงานอัยการอีก จะส่งให้อัยการสูงสุดเป็นผู้ชี้ขาดต่อไป

แม้ว่าเมื่อคดีจะถูกฟ้องต่อศาลแล้ว ภาระหน้าที่ในการดำเนินคดีต่อไปจะเป็นของพนักงานอัยการหรือศาลก็ตาม แต่พนักงานสอบสวนก็ยังไม่เสร็จสิ้นภาระหน้าที่เสียทีเดียว พนักงานสอบสวนยังจะต้องดำเนินการบางอย่างต่อเนื่องไปอีก เช่น การให้ความคุ้มครองพยาน การติดตามพยานไปเบิกความที่ศาล การเก็บรักษาของกลาง และคืนของกลางตามคำสั่งศาล เป็นต้น

2.3.2.2 อำนาจในการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

1) การจับและควบคุมตัว

การจับกุมบุคคลใดจะต้องมีหมายจับ เว้นแต่ในบางกรณีที่จับได้โดยไม่ต้องมีหมายจับ ซึ่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ก็ได้บัญญัติหลักเกณฑ์และให้อำนาจในการจับกุมไว้แล้ว การจับกุมบุคคลตามหมายจับนั้น เจ้าพนักงานผู้ทำการจับต้องเอาตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจโดยทันที (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 84) ส่วนในกรณีการจับโดยไม่มีหมายนั้น แม้ว่ากฎหมายจะให้อำนาจเจ้าพนักงานไว้โดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ไว้แล้ว แต่เจ้าพนักงานผู้ทำการจับกุมก็ต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเหตุดังกล่าวด้วยตนเองว่าจะเข้ากับข้อยกเว้นตามกฎหมายหรือไม่ และการใช้ดุลยพินิจดังกล่าวก็มักจะต้องพิจารณาโดยเร่งด่วนกับเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า

เมื่อมีการจับกุมบุคคลใดแล้ว เจ้าพนักงานก็มีอำนาจที่จะควบคุมตัวผู้ถูกจับกุมไว้ เพื่อส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีต่อไป และพนักงานสอบสวนมีอำนาจที่จะควบคุมตัวผู้นั้น

ไว้ระหว่างการสอบสวน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 136) การควบคุมตัวของพนักงานสอบสวนมีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องให้อำนาจในการควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้เพื่อการสอบสวน และไม่ให้ผู้ต้องหาหลบหนีไป ซึ่งจะทำให้กระบวนการพิจารณาและการบังคับใช้กฎหมายเสียไป ดังนั้น กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจึงบัญญัติไว้ในมาตรา 86 ว่า “ห้ามมิให้ใช้วิธีควบคุมผู้ถูกจับเกินกว่าที่จำเป็น เพื่อป้องกันมิให้เขาหนีเท่านั้น”

สำหรับระยะเวลาในการควบคุมนั้น พนักงานสอบสวนมีระยะเวลาในการควบคุมในแต่ละกรณีลดหลั่นกันไป แล้วแต่ความผิดที่กล่าวหา ดังนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 87)

(1) ความผิดลหุโทษ คือ ความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ จะควบคุมผู้ถูกจับกุมไว้เท่าเวลาที่จะถามคำให้การ และที่จะรู้ตัวว่าเป็นใครและที่อยู่ของเขายู่ไหนเท่านั้น

(2) ความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับจะต้องส่งตัวผู้ต้องหาไปฟ้องภายใน 72 ชั่วโมง (พระราชบัญญัติให้นำวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับในศาลจังหวัด พ.ศ. 2520 มาตรา 3) ซึ่งระยะเวลาควบคุมก็จะเท่ากับระยะเวลาดังกล่าวด้วย

(3) ความผิดที่มีโทษจำคุกเกินกว่า 3 ปี หรือปรับเกินกว่า 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ห้ามมิให้ควบคุมผู้ถูกจับกุมเกินกว่า 48 ชั่วโมง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อทำการสอบสวน หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น จะยืดเวลาเกินกว่า 48 ชั่วโมงก็ได้ แต่ไม่เกิน 3 วัน

หากพนักงานสอบสวนควบคุมตัวผู้ต้องหาครบระยะเวลาดังกล่าวแล้ว การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น ยังไม่สามารถยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลได้ ก็จะต้องนำตัวผู้ต้องหาไปศาลและยื่นคำร้องขอฝากขังผู้ต้องหาต่อศาลไว้ ซึ่งระยะเวลาที่ศาลจะอนุญาตให้ฝากขังหรือมัดฟ้องได้ ก็ขึ้นอยู่กับอัตราโทษของความผิดที่ผู้ต้องหาดังกล่าวถูกกล่าวหา¹

2) การปล่อยชั่วคราว

พนักงานสอบสวนมีอำนาจควบคุมตัวผู้ต้องหาหรือผู้ถูกจับกุมได้และพนักงานสอบสวนก็มีอำนาจที่จะปล่อยตัวผู้ต้องหาไปชั่วคราว หากพนักงานสอบสวนเห็นว่าไม่จำเป็นต้องควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้ หรือผู้ต้องหาไม่มีหลักประกันที่น่าเชื่อว่าจะไม่หลบหนี

¹ โปรดดูรายละเอียดระยะเวลาการฝากขัง หรือมัดฟ้องและฝากขัง ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 87 วรรคห้า-แปด และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ. 2499 มาตรา 7.

การปล่อยชั่วคราวจะกระทำได้เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องขอให้ปล่อยตัวผู้ต้องหาชั่วคราว ซึ่งอาจเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ต้องหาหรือญาติพี่น้อง และพนักงานสอบสวนที่ได้รับคำร้องก็พิจารณาตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย การยื่นคำร้องขอปล่อยตัวผู้ต้องหาที่อยู่ในความควบคุมของพนักงานสอบสวน ก็ให้ยื่นต่อพนักงานสอบสวนนั้น แต่หากเป็นการขอปล่อยผู้ต้องหาที่อยู่ในอำนาจควบคุมของศาล ได้แก่ ผู้ต้องหาที่พนักงานสอบสวนฝากขังไว้ต่อศาล ก็ยื่นคำร้องขอปล่อยชั่วคราวที่ศาลนั้น ในทางปฏิบัติการขอปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาในอำนาจของพนักงานสอบสวน ก็จะยื่นคำร้องต่อพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบพร้อมหลักทรัพย์ ซึ่งอาจเป็นเงินสด โฉนดที่ดิน พันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ พร้อมสัญญาประกัน หรือมีเพียงสัญญาประกัน แล้วแต่กรณี เมื่อพนักงานสอบสวนได้รับคำร้องแล้ว ก็จะพิจารณาคำร้อง ตรวจสอบหลักประกัน แล้วมีความเห็นเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต หากอนุญาตก็ปล่อยตัวผู้ต้องหาไปชั่วคราว และกำหนดวันนัดมาพบพนักงานสอบสวนเพื่อสอบสวน หรือนำตัวส่งฟ้องต่อศาลหากมีการผิดสัญญาประกัน หรือหากนายประกันไม่สามารถนำตัวผู้ต้องหามาพบพนักงานสอบสวนตามกำหนดนัด ก็จะปรับนายประกันหรือยึดหลักประกันตามราคาค่าประกันที่ทำสัญญาไว้ ส่วนตัวผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนก็จะออกหมายจับเพื่อประกาศสืบจับต่อไป

การปล่อยชั่วคราวนั้น ให้ใช้ได้ระหว่างการสอบสวน หรือจนกว่าผู้ต้องหาถูกศาลสั่งขังระหว่างการสอบสวนหรือจนถึงศาลประทับฟ้อง แต่มิให้เกิน 3 เดือน นับแต่วันแรกที่มีการปล่อยชั่วคราว หากมีเหตุจำเป็นทำให้ไม่อาจสอบสวนได้เสร็จภายในกำหนด จะยืดระยะเวลาดังกล่าวก็ได้ แต่ไม่เกิน 6 เดือน หากครบ 6 เดือนแล้วยังสอบสวนไม่เสร็จ ยังไม่สามารถยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลได้ จะต้องนำตัวผู้ต้องหาไปฝากขังต่อศาล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133)

3) อำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทนในบางกรณี

โดยปกติในการสอบสวนพนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง จะมอบหมายให้บุคคลอื่นซึ่งกฎหมายไม่ได้ระบุให้เป็นพนักงานสอบสวนทำแทนไม่ได้ แต่มีบางกรณีที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้บัญญัติไว้โดยให้ พนักงานสอบสวนมีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทนได้ ดังต่อไปนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 128)

(1) การใดในการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตน มีอำนาจส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวน ซึ่งมีอำนาจทำการนั้นจัดการได้

(2) การใดเป็นสิ่งที่เล็กน้อยในการสอบสวน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของตน ไม่ว่าจะทำเองหรือจัดการตามประเด็น มีอำนาจสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำแทนได้ แต่ทั้งนี้เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นมิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง

4) อำนาจและหน้าที่ในคดีที่ความตายเป็นผลจากการกระทำผิด

ในกรณีที่มีความตายเกิดขึ้นจากการกระทำผิดนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้ให้อำนาจและหน้าที่แก่พนักงานสอบสวนไว้ว่า (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 129) ให้ทำการสอบสวนรวมทั้งการชันสูตรพลิกศพในกรณีที่ความตายเป็นผลแห่งการกระทำผิดอาญา ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้ อันว่าด้วยการชันสูตรพลิกศพ ถ้าการชันสูตรพลิกศพยังไม่เสร็จ ห้ามมิให้ฟ้องผู้ต้องหาไปยังศาล

การชันสูตรพลิกศพดังกล่าวนี้ เพื่อจะทราบว่าความตายเกิดจากการกระทำของผู้ต้องหาหรือไม่ หรือตายด้วยเหตุอื่น ซึ่งการชันสูตรพลิกศพนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ดังนั้น หากการรวบรวมพยานหลักฐานดังกล่าวมิได้กระทำจนเสร็จก็เท่ากับว่าการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ พนักงานอัยการย่อมไม่มีอำนาจฟ้องคดีต่อศาล

อนึ่ง สำหรับเรื่องการชันสูตรพลิกศพ ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หมวด 2 การชันสูตรพลิกศพ นับตั้งแต่กรณีที่ต้องชันสูตรพลิกศพ ตามมาตรา 148 ไปจนถึงการส่งสำนวนชันสูตรพลิกศพที่มีได้เป็นผลแห่งการกระทำผิดอาญา ตามมาตรา 159 นั้น จะไม่ขอกล่าวถึงเนื่องจากประสงค์จะให้ผู้อ่านได้ศึกษาความรู้เบื้องต้นเฉพาะที่จะนำไปใช้สำหรับการศึกษาต่อไปในเรื่องหลักการสอบสวนคดีอาญาทั่วไปเท่านั้น

2.4 คุณสมบัติและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

2.4.1 คุณสมบัติของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนไม่ว่าจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตรสอบสวน (หัวหน้างาน) หรือสารวัตรสอบสวน หรือรองสารวัตรสอบสวน ต้องปฏิบัติตนเป็นทั้งผู้ถูกปกครองบัญชาที่ดี และเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาที่ดีด้วย โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้ (แสงว ธีระสวัสดิ์ 2530 : 182 – 183)

1) หลักปฏิบัติในฐานะเป็นผู้ถูกปกครองบังคับบัญชา

(1) มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

(2) มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาด้วยดี กิริยามารยาทตลอดจนการพูดจาอ่อนน้อมยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ขัดขวางหรือเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน

(3) รักษาความเจริญก้าวหน้า มีความคิดริเริ่ม และมีเหตุมีผล มีการตัดสินใจดี แต่ไม่หยิ่งยะโสหรืออวดเด่นเกินหน้าเกินตาผู้บังคับบัญชา

(4) มีความสนใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสนใจงานของส่วนร่วมด้วยโดยแสดงให้เห็นปรากฏเป็นรูปธรรม

(5) รักและสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่ปรารถนาและเบาใจแก่ผู้บังคับบัญชา

(6) เคารพในหลักความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ได้หรือประโยชน์ของตนเป็นใหญ่และไม่ตีราคาหรือประเมินราคาตนเอง

2) หลักปฏิบัติในฐานะเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา

(1) ให้ความเป็นธรรม และแสดงออกซึ่งความพอใจรักใคร่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ รองสารวัตรสอบสวน หรือชั้นประทวนอย่างเสมอหน้า ปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง

(2) ยอมรับในความผิดพลาดอันเป็นผลจากการสั่งการไม่ถูกต้อง หรือบกพร่อง ไม่ทอดทิ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับบาป เพราะความผิดพลาดของตน

(3) ยืนยันสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความริเริ่ม หรือปฏิบัติงานดี เมื่อมีโอกาสและถึงเวลา

(4) งดเว้นการตำหนิว่ากล่าวผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น หรือตำหนิด้วยเสียงดังอันเป็นการสร้างความอับอาย แค้นเคืองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(5) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และสั่งสอนในสิ่ง que ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือเบี่ยงเบนไปจากกฎระเบียบตั้งแต่เริ่ม ก่อนที่เรื่องร้ายแรงจะเกิดขึ้น

(6) ยกย่องชมเชยผลงาน หรือในโอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

(7) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนหนึ่งเพื่อนร่วมงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของตน โดยยังคงรักษาสถานภาพของการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีไว้ แต่ก็ไม่ถึงกับกดผู้ใต้บังคับบัญชาเยี่ยงทาสรับใช้ หรือวางตนเป็นเจ้าของมุนานายอยู่จำไป

(8) ให้ความสนใจต่อสวัสดิการ และสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ เข้าหลักที่ว่า “เวลาดีก็ใช้ เวลาใช้ให้การรักษา”

(9) ลงโทษลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโทษานุโทษอย่างเที่ยงธรรม ไม่ใช้อารมณ์ หรือละเมิดกฎเกณฑ์การลงโทษ อันจะเป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสื่อมศรัทธา หรือเกลียดชัง

ถ้าพนักงานสอบสวนผู้ใด ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติได้ทั้งสองทางเช่นว่านี้ ย่อมจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีศรัทธาในการทำงานร่วมกัน และจะช่วยให้งานการสอบสวนคดีอาญาในความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความราบรื่น บังเกิดผลดีต่อตนเอง ต่อทางราชการและต่อประชาชนในที่สุด นอกจากนี้แล้ว พนักงานสอบสวนควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้ (แสง ธีระสวัสดิ์ 2530 : 21 – 22)

1. รู้หลักจิตวิทยา คือ สามารถอ่านจิตใจของผู้ถูกสอบสวนออก และสามารถกระทำตัวเป็นนักแสดงหรือเป็นนักธุรกิจได้ เพราะผู้ถูกซักถามย่อมมีจิตใจแตกต่างกัน บางคนชอบปลอม บางคนชอบซู่ และบางคนก็ชอบสุภาพ
2. มีความรู้ทั่วไปกว้างขวาง เพราะเกี่ยวกับจะต้องสอบสวนซักถามคดีไม่จำกัดประเภทและต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ในเรื่องทั่วไปเพิ่มเติมอยู่เสมอ
3. มีไหวพริบ เพราะการถามปากคำมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นมากมาย ต้องวิจัยค้นคว้าหาเหตุผลเพื่อขบปัญหาอยู่เสมอ ต้องรู้สึกสนใจกระตือรือร้น แต่ไม่แสดงกิริยาอาการข่มคนอื่น
4. มีบุคลิกภาพดี พนักงานสอบสวนแต่ละคนควรมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเลื่อมใสและยำเกรงแก่ผู้ที่ถูกซักถาม มีลักษณะเป็นผู้เฉียบขาดแต่อ่อนโยน และสามารถแสดงความคิดเห็นในใจในตัวผู้ถูกซักถามได้เป็นอย่างดีด้วย
5. มีความปากเพียรพยายาม ผู้ถามปากคำต้องมีมานะบากบั่นในการที่จะซักถามให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเสมอเพราะผู้ถูกซักถามอาจให้การสับสนวุ่นวาย บางครั้งนึกเหตุการณ์ไม่ออก และบางครั้งอาจให้ถ้อยคำคลาดเคลื่อนข้อเท็จจริงโดยไม่ตั้งใจ
6. รู้จักทำความเชื่อมโยง คือ รู้จักแสดงความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ถูกซักถามปากคำ หากผู้ถูกซักถามรู้สึกว่าคุณซักถามไม่แสดงความเป็นกันเองกับตนก็ย่อมจะไม่เต็มใจให้ข้อเท็จจริงอันถูกต้องแก่ผู้ซักถาม
7. มีวาจาสัตย์ ผู้ซักถามจะต้องไม่ยอมให้สัญญากับผู้ถูกซักถามในสิ่งที่ตนปฏิบัติไม่ได้ จะรับปากได้เฉพาะสิ่งที่ตนทำได้เท่านั้น หากยอมให้สัญญาในสิ่งที่ตนทำไม่ได้ผู้ถูกซักถามอาจเกิดความสงสัย และขาดความไว้วางใจในตัวผู้ซักถาม

8. สามารถในการสังเกตและอ่านกิริยาท่าที่ผู้ถูกซักถาม คือ รู้จักสังเกตปฏิกิริยาของผู้ถูกซักถามต่อข้อซักถาม และสามารถเข้าใจในความหมายของอากัปกริยานั้น ๆ เพื่อจะได้เลือกใช้กลวิธีในการซักถามปากคำได้ถูกต้อง

2.4.2 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

- 1) พนักงานสอบสวน พึงยึดถืออุดมคติของตำรวจโดยเคร่งครัด
- 2) พนักงานสอบสวน พึงระลึกถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ
- 3) พนักงานสอบสวน พึงอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีอย่างเสมอภาค โดยถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรม
- 4) พนักงานสอบสวน พึงเต็มใจรับแจ้งความ แสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมาย ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงแห่งคดี
- 5) พนักงานสอบสวน พึงพิเคราะห์ข้อเท็จจริงให้ได้เหตุผลอันน่าเชื่อว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดก่อนมีการแจ้งข้อกล่าวหาจับกุมดำเนินคดีและให้คำนึงถึงสิทธิการปล่อยชั่วคราวด้วย
- 6) พนักงานสอบสวน พึงให้ความสำคัญและให้ความคุ้มครองต่อพยานในคดีอาญา
- 7) พนักงานสอบสวน พึงรักษาความลับในการสอบสวน
- 8) พนักงานสอบสวน พึงสำนึก และยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน และอุทิศสหายะพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขัน

2.4.3 อุดมคติของตำรวจ

- 1) เคารพเชื่อเพื่อต่อหน้าที่
- 2) กรุณาปรานีต่อประชาชน
- 3) อดทนต่อความเจ็บใจ
- 4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
- 5) ไม่มักมากในลาภผล
- 6) บำเพ็ญประโยชน์แก่ประชาชน
- 7) ดำรงตนในยุติธรรม
- 8) กระทำการด้วยปัญญา
- 9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทคาดหวัง ซึ่งพอจะสรุปบทบาทคาดหวังของพนักงานสอบสวนพอสังเขป ได้ดังนี้

1. พนักงานสอบสวนต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ กล่าวคือ
 - 1.1) ปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัดและตรงต่อเวลา
 - 1.2) ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย
 - 1.3) ใช้ความอดทนในการสอบสวน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง
 - 1.4) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับผลประโยชน์ใดจากคู่กรณี
2. พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนที่มาติดต่อราชการตามกฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นหลัก
3. พนักงานสอบสวนต้องให้ความยุติธรรมแก่คู่กรณีทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และต้องเป็นไปตามกฎหมายและศีลธรรม
4. พนักงานสอบสวนต้องรับแจ้งความจากประชาชนด้วยความเต็มใจ และต้องดำเนินการแสวงหา รวบรวมพยานหลักฐานตามหลักแห่งกฎหมายโดยทันทีที่รับคำร้องทุกข์ นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบสวน
5. พนักงานสอบสวนต้องพิจารณาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงให้ได้เหตุผลที่น่าเชื่อถือว่ามีผู้ใดกระทำความผิดก่อนจะดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหา จับกุม ดำเนินคดี พร้อมกันนั้นยังต้องคำนึงถึงสิทธิในการปล่อยชั่วคราวด้วย
6. พนักงานสอบสวนต้องให้ความสะดวก เห็นความสำคัญ และให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้เป็นพยานในคดีต่าง ๆ
7. พนักงานสอบสวนต้องรักษาความลับในการสอบสวนไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อคู่กรณี ซึ่งเป็นประชาชนที่มาติดต่อราชการ
8. พนักงานสอบสวนต้องสำนึก ยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน และมีความอุตสาหะพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง

จากอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ตลอดจนสายการบังคับบัญชาในสายสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนซึ่งถือเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น มีผลโดยตรงต่อการทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นภายในสังคม ซึ่งในทางสังคมวิทยามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบทางสังคม ตลอดจนบทบาทและสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ดังนี้

2.5 แนวคิดการจัดระเบียบทางสังคม (Social Organization)

สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวนมากที่ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์แต่ละคนก็มีความต้องการของตนเองที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งถ้าปล่อยให้ไปไปตามความต้องการ โดยไม่มีการควบคุมแล้วย่อมก่อให้เกิดอันตรายต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมจึงจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบทางสังคมขึ้น

2.5.1 ความหมายของการจัดระเบียบทางสังคม (Social Organization)

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (2532 : 354) ได้ให้ความหมาย การจัดระเบียบทางสังคม (Social Organization) คือ การจัดหน่วยหรือกลุ่มของสังคมเป็นส่วนย่อยอย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงเรื่องเพศ อายุ เครือญาติ อาชีพ ทรัพย์สิน เอกสิทธิ์ อำนาจ สถานภาพ ฯลฯ แต่ละส่วนย่อยมีหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีแบบอย่าง กฎหมาย ระเบียบรวมทั้งประเพณี เป็นแนวดำเนินหรือปฏิบัติสังคมต่าง ๆ เมื่อมองในแง่สังคมวิทยาสามารถตีความได้ว่าสังคมก็คือ ระบบองค์การที่ซับซ้อนนั่นเอง

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2540 : 32) ให้ความหมายว่า การจัดระเบียบทางสังคม หมายถึง แบบแผนหรือกฎเกณฑ์ทั้งหลายอันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคล และกลุ่ม

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟู และคณะ (2540 : 61) อธิบายว่า การจัดระเบียบทางสังคม หมายถึง การทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมมนุษย์

สรุป การจัดระเบียบทางสังคม หมายถึง วิธีการที่มนุษย์กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมมนุษย์ แต่ว่าเป็นระเบียบทางสังคมนั้นจะต้องมีการกำหนดให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้แต่ละบุคคลมีหน้าที่และบทบาทที่กระทำต่อกันอันจะเกิดประโยชน์ในทางสังคม

2.5.2 ประเภทของการจัดระเบียบทางสังคม

Paul B. Horton and Gerald R. Leslie (1970) ได้กล่าวถึงการจัดระเบียบทางสังคมไว้ 2 ลักษณะ คือ การจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยความแตกต่างทางสังคม และการจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.5.2.1 การจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Order)

1) ความหมายของ “บรรทัดฐานทางสังคม”

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (2532 : 353) ให้ความหมายของบรรทัดฐานทางสังคมว่า หมายถึง แนวทางหรือวิถีทางของการกระทำ หรือความประพฤติเฉพาะอย่างซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทางสังคมตามความหมายของกลุ่ม หรือตามค่านิยมของสังคมนั้น ๆ

2) ประเภทของบรรทัดฐาน

โดยทั่วไปนักสังคมวิทยาส่วนมากจะแบ่งบรรทัดฐานทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ วิถีชาวบ้าน (folkways) จารีต (mores) และกฎหมาย (laws) อธิบายได้ว่า

(1) **วิถีชาวบ้าน (Folkways)** เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติที่ทุกคนปฏิบัติกันโดยทั่วไปจนเกิดเป็นความเคยชิน ไม่มีกฎหมายหรือข้อบังคับใดมาบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งหากบุคคลใดละเมิดฝ่าฝืนก็ไม่ได้รับโทษทัณฑ์รุนแรงแต่ประการใด เพียงแต่มีการตำหนิ นินทา หัวเราะเยาะ เป็นต้น เช่น มารยาทในการรับประทานอาหาร เป็นต้น

วิถีชาวบ้านยังแบ่งออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

ก) **สมัยนิยม (Fashion)** แสดงถึงความนิยมของหมู่ชนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจเกิดขึ้นและแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว และเมื่อถึงจุด ๆ หนึ่งก็จะเสื่อมความนิยมลงไป เช่น สมัยนิยมของการแต่งกาย

ข) **ความนิยมชั่วครู่ (Fad)** เป็นแบบของพฤติกรรมบางอย่างซึ่งมีลักษณะฉิวเฉียด ไม่จริงจังนัก เปลี่ยนแปลงไปง่ายและรวดเร็ว เป็นความนิยมเพียงชั่วครู่ชั่วยามแล้วก็หายไป เช่น การเลี้ยงทามาก็อด (สัตว์เลี้ยงอิเล็กทรอนิกส์)

ค) **ความคลั่งไคล้ (Craze)** เป็นเรื่องของความไม่มีเหตุผล มีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้อง มักเป็นเรื่องไร้สาระ และใช้เวลาหมกมุ่นกับสิ่งที่ตนคลั่งไคล้ เช่น คลั่งไคล้ดารานักร้อง

ง) **งานพิธี (Ceremony)** เป็นเรื่องที่แสดงออกซึ่งเกียรติ ความมีหน้ามีตา และต้องการให้สาธารณชนรับรู้ เช่น การเข้ารับการเลื่อนยศ งานแต่งงาน

จ) **พิธีการ (Rites) และพิธีกรรม (Rituals)** คล้ายกันกับงานพิธี แต่พิธีการเป็นสิ่งที่ทำซ้ำ ๆ กันมีลำดับขั้นกำหนดแน่นอน ทำเฉพาะกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น พิธีทางศาสนา ส่วนพิธีกรรม มักเป็นความลับไม่เปิดเผยต่อชุมชน เช่น พิธีรับน้องใหม่

ฉ) **มารยาทสังคม (Etiquette)** เป็นการทำให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น มารยาทในการรับประทานอาหาร

(2) **จารีต หรือกฎศีลธรรม (Mores)** เป็นแบบแผนความประพฤติที่ถือว่ามีความสำคัญกว่าวิถีประชามาก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพหรือความดีความชั่ว ซึ่งผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจะได้รับปฏิกิริยาตอบโต้จากสมาชิกรุนแรงกว่าวิถีประชา เช่น การ

ทุจริตจะถูกประณามว่าเป็นคนชั่ว ซึ่งจารีตนี้ไม่ได้มีเฉพาะข้อห้ามเท่านั้น แต่มีข้อให้กระทำด้วย เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต

(3) กฎหมาย (Laws) เป็นสิ่งที่ระบุถึงข้อห้ามไม่ให้กระทำ หรือ บังคับให้ทำตามและมีบทลงโทษด้วยถ้ากระทำผิดกฎหมาย มีอำนาจบังคับใช้กับทุกคนโดยไม่มี ข้อยกเว้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในสังคมที่ซับซ้อน และเกิดขึ้นในสังคมที่มีองค์การทางการเมือง เช่น รัฐบาล แม้ว่าทุกสังคมจะต้องมีวิถีชาวบ้านหรือจารีตอยู่แล้วในทุกสังคม แต่ถ้าหากเกิดความ ขัดแย้งระหว่างกลุ่มคนในสังคม วิถีชาวบ้านหรือจารีตก็ไม่อาจจะใช้เป็นเครื่องมือควบคุมความ ประพฤติของบุคคลได้อีกต่อไป

2.5.2.2 การจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยความแตกต่างทางสังคม (Social Differentiation)

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (2532 : 342) ให้ความหมายของการจัด ระเบียบทางสังคม โดยอาศัยความแตกต่างว่า หมายถึง กระบวนการที่สังคมจำแนกความแตก ต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยอาศัยลักษณะทางร่างกาย และลักษณะทางชีว วิทยา ซึ่งเป็นเรื่องของพันธุกรรม เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สายโลหิต และภูมิหลังครอบครัว และโดยอาศัยลักษณะทางสังคม เช่น อาชีพ สถานภาพทางสังคม ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ภูมิ หลังทางชนชั้น ความสำเร็จผลของบุคคล และบุคลิกลักษณะที่บุคคลได้มาจากการเรียนรู้ การ จำแนกความแตกต่างทางสังคม ทำให้กลุ่มต่าง ๆ มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ เหมือนกัน

การจำแนกความแตกต่างทางสังคม สามารถกระทำได้ 2 ระดับ คือ

1) การจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยความแตกต่างระดับบุคคล

เนื่องจากความสัมพันธ์ของคนในสังคมต้องอาศัยความแตกต่างกัน ของบุคคลจึงจะกระทำการเสนอสนองประโยชน์กันได้ถูกต้องตามลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน โดยปกติสิ่งที่บทบาทแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลมีต่อกัน มีดังนี้

(1) **สถานภาพ (Status)** (ราชบัณฑิตสถาน, 2532 : 383) หมายถึงฐานะหรือเกียรติภูมิของบุคคลหรือของกลุ่มในชุมชน เป็นตำแหน่งของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มที่ได้รับ ความนิยมนับถือจากสาธารณชน สถานภาพจะสูงต่ำเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ถือว่า สำคัญ เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ศาสนา วงศ์สกุล ฯลฯ

สถานภาพจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นซึ่งทำให้แต่ละบุคคลติดต่อสัมพันธ์กันได้ และเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของบุคคลในสังคม ทั้งนี้ก็เพื่อให้มนุษย์ปฏิบัติต่อกันตามสิทธิและหน้าที่ของตน โดยทำให้เกิดบทบาท (Role) ของการปฏิบัติตามสถานภาพขึ้นตามมา

สถานภาพที่บุคคลได้มานั้นมี 2 ประเภท คือ

ก) สถานภาพที่ติดตัวมา หรือสถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed status) คือ สถานภาพที่ได้มาโดยสังคมเป็นผู้กำหนด หรือเป็นเรื่องของการที่บุคคลได้รับสถานภาพมาโดยเงื่อนไขทางชีวภาพ (Biological conditions) เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สกุด เป็นต้น

ข) สถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ (Achieved status) เป็นสถานภาพที่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลจากการกระทำ สถานภาพประเภทนี้เป็นสถานภาพที่ได้มาภายหลังและสังคมกำหนดให้ เช่น การสมรส การศึกษา อาชีพ เป็นต้น

ในแง่ปัจเจกบุคคล ปกติจะมีได้หลายสถานภาพโดยเปลี่ยนไปตามสภาพสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เช่น ตำรวจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่ออยู่ที่ทำงาน เป็นพ่อหรือลูกเมื่ออยู่กับครอบครัว เป็นลูกค้าเมื่อเข้าไปซื้อของ และมีสถานภาพเป็นผู้ชายโดยกำเนิด เป็นต้น

(2) บทบาท (Role) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532 : 315) หมายถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

บทบาทของบุคคลในสังคมจึงขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ครองอยู่และคุณสมบัติส่วนตัวนั้นคือ บทบาทของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ และลักษณะนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสถานภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

บทบาท คือ สิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังจากการที่บุคคลได้สถานภาพมาไม่ว่าจะด้วยชาติกำเนิดหรือได้มาด้วยความสามารถก็ตาม ทุกสถานภาพจะมีสิทธิหน้าที่ อำนาจ ความรับผิดชอบมากับสถานภาพนั้น ๆ เสมอ การแสดงสิทธิหน้าที่ อำนาจความรับผิดชอบให้ปรากฏ หรือให้บังเกิดผลใด ๆ ขึ้นมานั้น คือการมีหรือแสดงบทบาทนั่นเอง ปกติบทบาทของแต่ละคนจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคมชุดเดียวกันโดยตรง เช่น ชุดความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูก สามีกับภรรยา เจ้านายกับลูกน้อง ฯลฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของสังคมที่จะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลชัดเจนประการใด ถ้าความสัมพันธ์มีความชัดเจนอันจะทำให้ระบบความสัมพันธ์มีโครงสร้างที่กระชับ อันหมายถึง สิทธิหน้าที่ อำนาจความรับผิดชอบ มีการแสดงออกที่ราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในภายหลัง

บทบาททำให้เราสร้างพฤติกรรมไว้ในความคิดหรือในใจ ซึ่งทำให้เราสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องบุคลิกภาพของแต่ละคนและประพฤติปฏิบัติกับบุคคลในลักษณะที่แลกเปลี่ยนกันได้ ตัวอย่างเช่น เราทราบว่าแพทย์ คือบุคคลที่ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วย บทบาททำให้สามารถสรุปหรือขยายพฤติ

กรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะที่ปฏิบัติได้ บทบาทจึงทำหน้าที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่าง การกำหนดกฎเกณฑ์ในระดับสถาบันและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในสังคม (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และธีรเวทย์ ประมวลรัฐการ, 2538 : 13)

2) การจัดระเบียบทางสังคมโดยอาศัยความแตกต่างระดับกลุ่ม

โดยปกติความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมมักจะขยายวงไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล ทำให้เกิดสิ่งที่เราเรียกว่า “กลุ่มสังคม”

(1) ความหมายของกลุ่มสังคม

กลุ่มสังคมในทางสังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532 : 347) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มมีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบแบบแผนที่ยอมรับกัน กลุ่มสังคมจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเอกลักษณ์ มีความสนใจคล้ายกัน ซึ่งทำให้กลุ่มมีลักษณะแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

Paul B. Horton และ Chester L. Hunt (1976 : 148-149) ได้ให้ความหมายกลุ่มสังคมว่าหมายถึง กลุ่มคนที่ไม่เพียงแต่มีความใกล้ชิดกันทางร่างกายเท่านั้น แต่จะต้องมีการกระทำต่อกันทางสังคม มีการเฝ้าการตอบสนองซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กันตามสถานภาพและบทบาทมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความเชื่อในด้านค่านิยมร่วมกันหรือคล้ายคลึงกัน ตัวอย่างของกลุ่มสังคม เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มข้าราชการ

ในทัศนะของเมอร์ตัน (Merton, 1975 : 85 อ้างใน ณรงค์ เสงี่ยมประชา, 2538 : 68) หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และมีการกระทำต่อกันทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นระเบียบแบบแผนขึ้นมา

Bierstedt (1970 : 280) เสนอไว้ว่า กลุ่มสังคม เป็นกลุ่มคนที่สมาชิกมีการติดต่อกัน มีความสัมพันธ์ และมีการกระทำต่อกันทางสังคม แต่ยังขาดการจัดระเบียบทางสังคมที่แน่นอน

(2) ลักษณะของกลุ่มสังคม (ณรงค์ เสงี่ยมประชา, 2538 : 68)

- ก) คนในกลุ่มมีการกระทำต่อกันทางสังคม
- ข) คนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- ค) คนในกลุ่มมีสถานภาพ (Status) และบทบาท (Role) มีการแบ่งงานกันทำ รวมทั้งมีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- ง) คนในกลุ่มบรรทัดฐาน (Norms) และค่านิยม (Social value) ยึดเป็นแนวเดียวกัน
- จ) การมารวมตัวกันเป็นกลุ่มสังคมนั้น ย่อมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง

(3) ชนิดของกลุ่มทางสังคม

ก) กลุ่มปฐมภูมิ (Primary group)

Charles H. Cooley (1964) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ผู้คนมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและอย่างเป็นกันเอง และเป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจทางอารมณ์ ตัวอย่างเช่น เพื่อนร่วมชั้นเรียน ครอบครัว ฯลฯ

ลักษณะของกลุ่มปฐมภูมิ

(ก) เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ผู้คนในกลุ่มมีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนม มีความเป็นกันเอง

(ข) สมาชิกมีความคุ้นเคยกัน และติดต่อสัมพันธ์กันพบปะกันโดยตรง (Face to Face)

(ค) มีความสัมพันธ์กันแน่นแฟ้นลึกซึ้ง และมีลักษณะเป็นส่วนตัว (Personal) ความสัมพันธ์ยากที่จะสิ้นสุด เห็นอกเห็นใจและเกื้อหนุนกันตลอดไป

(ง) มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นระยะเวลานาน

(จ) มีการกระทำต่อกันทางสังคมโดยอาศัยความพึงพอใจเป็นหลัก และความพึงพอใจนี้ใช้เป็นหลักของการแก้ปัญหามากกว่าการใช้เหตุผล

ข) กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group)

เป็นกลุ่มที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันแบบไม่ใช่เป็นส่วนตัว (Impersonal relation) สมาชิกของกลุ่มขาดความอบอุ่นใจ เพราะทุกคนมุ่งแต่การปฏิบัติต่อกันตามระเบียบแบบแผน ขาดความเห็นอกเห็นใจกัน สมาชิกจะมีความรู้สึก ขาดที่พึ่ง ขาดความเป็นกันเอง ตัวอย่างของกลุ่มทุติยภูมิ เช่น มหาวิทยาลัย ระบบราชการต่าง ๆ ฯลฯ

ลักษณะของกลุ่มทุติยภูมิ

(ก) เป็นกลุ่มที่ผู้คนรวมตัวกันโดยมีการจัดระเบียบ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

(ข) เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ เมื่อเทียบกับกลุ่มปฐมภูมิ

(ค) เป็นกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างมีเป้าหมาย

(ง) การติดต่อกันอาศัยหน้าที่ (Function) มากกว่าเป็นการส่วนตัว

(จ) การติดต่อกันมักจะมีระยะสั้น

(ฉ) ขาดความเห็นอกเห็นใจกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(ช) การติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์

(ซ) ผู้คนในกลุ่มทำงานตามหน้าที่ และมุ่งหวังผลประโยชน์ของตนเอง

(ฅ) ความจริงใจต่อกันมีจำกัด และบางครั้งอาจแสวงทำ

(ญ) การตัดสินใจของกลุ่มอาศัยเหตุผล ยึดความถูกต้องเป็นหลัก เมื่อกลุ่มตัดสินใจแล้วสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม

เมื่อพิจารณาลักษณะของทั้งสองกลุ่มแล้วจะเห็นว่า กลุ่มทุติยภูมิเป็นกลุ่มที่รวมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการดำเนินไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม และทำให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี ในขณะที่กลุ่มปฐมภูมิที่มีความเป็นเอกภาพสูงนั้นอาจทำให้เสียระเบียบของสังคม และความเห็นแก่พวกพ้องก็เช่นกัน อาจทำให้เสียความยุติธรรม เมื่อทำงานในรูปองค์การก็ขาดประสิทธิภาพ แต่หากมองในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างกันแล้ว ความเห็นอกเห็นใจกัน การให้กำลังใจกัน ความสนิทสนมกัน ก็เป็นผลดีต่อกลุ่มที่จะช่วยให้เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี การควบคุมทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการก็ทำให้สมาชิกในกลุ่มจะห้ามปรามกันได้ดี

2.6 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

แนวความคิดในเรื่องบทบาทนี้ส่วนใหญ่มักจะพิจารณา ในด้านแนวคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา ซึ่งทั้งนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายประการ ซึ่งพอจะนำมาพิจารณาพอสังเขปได้ดังนี้

Broom and Selznick (1977:60) อธิบายว่า บทบาทบางครั้งเรียกว่า บทบาททางสังคม เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อ หรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้

Sarbin (1972:50) ได้จำแนกลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation)

Getzels and others (1968:77) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังว่า ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันไปเพราะคนเราต่างมีความคิด ความต้องการต่างกันในระบบสังคมทุกชนิดพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของบุคคลประการหนึ่งกับความต้องการส่วนตัวของตนเอง อีกประการหนึ่ง

ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ Secord and Backman (1964:456) ที่กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังคือ การคาดหวังที่เกี่ยวกับบทบาทประเภทต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะคาดหวังบทบาทแตกต่างกันไป

กล่าวโดยสรุป บทบาทที่คาดหวัง คือ บทบาทของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคมถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามความประสงค์ของคนส่วนใหญ่ในสังคม

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Description)

Gordon (1957:357) ได้ให้คำนิยามว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริง ๆ ในการตอบสนองข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่ โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือแบบแผนในบทบาทที่ปฏิบัติจริง

Mead (1950:273) อธิบายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงว่า จะต้องประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะกับการส่งเสริมฐานของตนเอง
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่างเป็นไปได้ในแนวทางที่ต้องการ
4. การประเมินการกระทำตามบทบาท ด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น กล่าวโดยสรุป บทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ พฤติกรรมที่บุคคลในตำแหน่งนั้นกระทำ

Turner (1982:349 - 351) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาท ในเชิงทฤษฎีทางปฏิกรรรมสัญลักษณ์นิยม (Symbolic Interactionism) ไว้โดยเปรียบเทียบกับ “การเล่นละครบนเวที” (Dramaturgical approach) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะความคาดหวัง (Expectation)

โดยทั่วไป ความคาดหวังประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังจาก “บท” (Expectation from the “Script”) หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่าง ๆ ทางสังคม (Social reality) จะสามารถเปรียบได้เช่นกับบทละคร (Script) ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมายโดยมีบรรทัดฐาน (Norm) เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคมกิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ (Expectations from other “Players”) หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเหมือน Script ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวแล้ว บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาท (Role

Taking) ซึ่งกันและกันเพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ๆ

3. **ความคาดหวังจาก “ผู้ชม” (Expectation from the “Audience”)** หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกัน

โดยสรุปแล้ว Turner เห็นว่าสังคมโลกถูกสมมุติขึ้นโดยทฤษฎีบทบาทซึ่งจัดระบบโครงสร้างในลักษณะของความคาดหวังจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการคาดหวังจากบท (Script) ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น (Other players) หรือความคาดหวังจากผู้ชม (Audience) ก็ตามซึ่งรูปแบบของความคาดหวังดังกล่าวเหล่านั้นจะขึ้นอยู่กับสถานภาพที่บุคคลเหล่านั้นครอบครองอยู่นั่นเอง

2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง

2.7.1 อายุ

อายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงวัยต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งยึดถือเป็นหลักในการจัดระเบียบทางสังคม (ประสาธน์ หลักศิลา, 2514 : 40) นอกจากนี้ อายุยังใช้ป็นสิ่งบ่งชี้ความแตกต่างในวัยของบุคคล อายุที่มากขึ้นจะแสดงถึงความมีอาวุโสซึ่งสัมพันธ์กับความรู้ ความคิด ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งก็จะมีมากขึ้นตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน ส่งผลให้บุคคลที่มีอายุมากค่อนข้างมีความสุขรอบคอบ และมากไปด้วยประสบการณ์ในการทำงานที่ได้สั่งสมมาตามอายุที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ และพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุต่ำ

2.7.2 การศึกษา

การศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ซึ่งส่งผลให้ลักษณะอื่น ๆ อีกหลายอย่างของบุคคลพลอยแตกต่างกันไปด้วย การศึกษาอบรมทำให้บุคคลเกิดความรู้ เกิดทักษะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดก้าวหน้า มีเหตุผล ไม่เชื่อในสิ่งมงาย การศึกษาจึงมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวิถีทางดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม (ประดิษฐ์ มัชฌิมา, 2522 : 68) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ขำช้าง (2543 : 95) ซึ่งศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้สูงอายุในครอบครัว และพบว่า ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาต่ำ

ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมเป็นผู้ที่มีความสนใจในเหตุการณ์ปัจจุบัน มีความคิดกว้างไกล มีสติปัญญาที่จะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีเหตุผล จึงทำให้เชื่อได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงน่าจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

2.7.3 ตำแหน่งทางสังคม

มนุษย์ถือเป็นสมาชิกของสังคมซึ่งมีตำแหน่งต่าง ๆ โดยแต่ละบุคคลอาจมีตำแหน่งทางสังคมมากหรือน้อยแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ตำแหน่งทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและสิทธิต่าง ๆ แก่สมาชิกในระบบการแบ่งงานของสังคมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม (จางงศ์ อภิวัฒน์สิทธิ์และคณะ, 2540) โดยการที่บุคคลต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมเปรียบเสมือนการเล่นละครบนเวที โดยมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือน script ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคม ดังกล่าว บุคคลในสังคมจึงต้องสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น (Turner, 1982 : 349-351) จึงทำให้เชื่อได้ว่าผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมต่างกันน่าจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีแตกต่างกัน

2.7.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

การบริหารองค์กรที่ผู้บริหารไม่รวมอำนาจการทำงานไว้แต่ผู้เดียว ในการกำหนดนโยบายและวิธีการทำงานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน การตั้งเป้าหมายของการทำงานด้วยการแสดงความคิดเห็น และช่วยกันเสนอแนะหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องขององค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างจะเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังที่ McGregor (1960) ได้กล่าวไว้ว่า “การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศของการทำงานมีสภาพน่าพึงพอใจมากขึ้น ทำให้เกิดความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อกลุ่มด้วย ซึ่งเป็นการนำศักดิ์ศรีและความหมายอันลึกซึ้งมาสู่งานที่เขาทำอยู่ การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดแรงผลักดันขึ้นได้ การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยขจัดความรู้สึกเกรงกลัว และความรู้สึกที่จะต้องพึ่งคนอื่นให้หมดสิ้นไปด้วย โดยที่ผู้ทำงานในองค์กรจะได้มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง” จึงทำให้เชื่อได้ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย

2.7.5 ความมีอิสระในการทำงาน

สภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแบบราชการนั้น มีการควบคุมการทำงานตามลำดับชั้น มีหัวหน้างานคอยควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง การควบคุมตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเขาไม่มีอิสระ (autonomy) ในการทำงาน พวกเขาไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (inituitive) ในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยตนเอง และจะเกิดความรู้สึกว่ามีอำนาจภายนอกคอยควบคุมการทำงานของเขาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ของอำนาจที่ฝ่ายหนึ่งยึดหลักการควบคุมตามลำดับชั้น ตามแบบองค์การแบบราชการกับฝ่ายปฏิบัติ

แม้ว่าจุดประสงค์ที่สำคัญของการจัดรูปแบบองค์การแบบราชการ ก็เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ (devours actiity) เพื่อให้กิจกรรมเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการควบคุมการทำงานกิจกรรมเหล่านั้น แต่การควบคุมการทำงานก็มีผลกระทบต่อความรู้สึกแปลกแยกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การตามที่ Miller (1967) ได้ศึกษากลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพในองค์การแบบราชการ พบว่า การควบคุมขององค์การแบบราชการ (bureaucratic control) ได้ทำลายเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการใช้การควบคุมโดยหัวหน้างาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความแปลกแยกในการทำงาน ซึ่งความแปลกแยกดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการไม่มีอิสระในการทำงาน จึงทำให้เชื่อได้ว่า ผู้ที่มีอิสระในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าผู้ที่มีอิสระในการทำงานน้อย

2.7.6 ความจำเจในการทำงาน

ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการทำงานในองค์การแบบราชการ คือ การแบ่งการทำงาน (division of labor) เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น การแบ่งการทำงานจะมีมากขึ้น การแบ่งการทำงานจึงเป็นไปตามการขยายตัวขององค์การ และจากการแบ่งการทำงานนี้เอง จึงทำให้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยพิจารณาจากการฝึกฝนและประสบการณ์และระบบการทำงานในสถานีดำรวจจะมีการแบ่งการทำงานและจัดสรรบุคลากรให้ทำหน้าที่เฉพาะอย่าง ในแต่ละสถานีดำรวจจะมีการแบ่งงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร และงานธุรการ จากการแบ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวจะมีผลในการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วในการทำงาน แต่ในอีกแง่หนึ่งการแบ่งการทำงานตามการหน้าที่เฉพาะอย่างเป็นเวลานาน ๆ ไม่มีการสับเปลี่ยนงาน จะทำให้เป็นการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ การทำงานในลักษณะดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ทำงานจะมีความรู้สึกว่า พวกเขาไม่ได้ทำอะไร

ใหม่ซึ่งเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงความสามารถของเขาเท่าที่เขามีอยู่และได้รับการฝึกฝนมาก พวกเขาเป็นเพียงส่วนประกอบอันน้อยนิดของผลิตผลที่เป็นเป้าหมายขององค์การ จึงเป็นความรู้สึกที่ทำลายความหมายของการทำงาน การทำงานที่ปราศจากความน่าสนใจและการท้าทาย จะเกิดความเฉื่อยชา ในการทำงาน ลักษณะเช้าชามเย็นชาม มีการหยุดงานบ้างมาทำงานสายบ้าง จึงทำให้เชื่อได้ว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานน้อย น่าจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่า พนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานมาก

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยจะนำเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทของบุคคลในสถานภาพต่าง ๆ ดังนี้

อมร ราชณรงค์ (2521 : 60) ได้ศึกษา “ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ (ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครใต้ กองบัญชาการตำรวจนครบาล)” พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เจ้าพนักงานตำรวจปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภูมิหลังทางสังคม คือ เจ้าพนักงานตำรวจจะต้องมีอายุสูง อายุราชการมาก เป็นโสด มีการศึกษาสูง การไม่มีบุคคลในอุปการะ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูง นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเข้มแข็งยิ่งขึ้น คือ ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงแห่งอาชีพ และความพอใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ซึ่งจากปัจจัยบางอย่างดังกล่าว สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านภูมิหลังทางสังคมกับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุราชการน้อย
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสเป็นโสดหรือหย่าขาดจากคู่สมรส มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่แต่งงานแล้วและอยู่กินกับคู่สมรส
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาสูง กล่าวคือ มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

- เจ้าพนักงานตำรวจที่ไม่มีบุคคลอยู่ในความอุปการะ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีบุคคลอยู่ในอุปการะ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง 1 ชั้น

สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่สภาพความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานต่ำ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาต่ำ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าต่ำ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในความมั่นคงแห่งอาชีพ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในความมั่นคงแห่งอาชีพต่ำ
- เจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างเข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีสภาพความพึงพอใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพต่ำ

วิทยา กิตติธาดากุล (2537 : 120) ได้ศึกษา “ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ” พบว่า บุคลิกภาพส่วนตัว บทบาทความเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ต่อประชาชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ กล่าวคือ

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว

จากการศึกษาวิจัยได้รับการยืนยันว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของปลัดอำเภอ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน โดยเฉพาะในส่วนของท่วงทีการวางตัว ซึ่งมีลำดับความสำคัญสูงสุด กล่าวคือ

1.1 ท่วงทีการวางตัว ลักษณะท่วงทีการวางตัวที่สำคัญจากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จัดเก็บมาสามารถแจกแจงได้ดังนี้

- การตรงต่อเวลาของปลัดอำเภอ
- การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ในทุกโอกาสที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ชุมชน

1.2 บุคลิกภาพด้านวาจาหรือการพูด

1.3 บุคลิกภาพ ส่วนของมารยาทและศีลธรรม พบว่ามารยาทและศีลธรรม เป็นเสมือนดาบสองคม หากปลัดอำเภอเป็นผู้มีมารยาทและศีลธรรมดีงาม ก็จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้ามีความบกพร่องในด้านนี้แล้ว จะเกิดผลเสียหายอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน

1.4 บุคลิกภาพในประเด็นสุดท้าย คือ เรื่องการแต่งกาย พบว่า การสวมเสื้อผ้าที่สะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ นอกจากจะมีผลต่อความมั่นใจของปลัดอำเภอผู้สวมใส่แล้ว ยังส่งผลต่อประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ให้ผู้พบเห็นเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือ

2. ปัจจัยด้านบทบาทความเป็นผู้นำ

2.1 ผู้นำที่ใช้อำนาจตามกฎหมาย (legal domination) หรือผู้นำแบบราชการ (bureaucrat) จากการขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษา การที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ผู้นำชุมชน และบุคลากรของหน่วยงานอื่น เข้าร่วมดำเนินกิจการหรือโครงการต่าง ๆ เป็นเพราะว่า ปลัดอำเภอเป็นเจ้าของที่ของรัฐ เป็นข้าราชการ เป็นตัวแทนและผู้ช่วยนายอำเภอ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั่นเอง

สำหรับวิธีการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ปลัดอำเภอนำมาใช้ เพื่อถ่ายทอดนโยบายหรือโครงการให้ประชาชนยอมรับ เชื่อฟังให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามสามารถ สรุปได้ดังนี้คือ

- ใช้บทบาทความเป็นผู้นำตามอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายของตนเอง ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของราชการที่จะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

- ใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะภาวะผู้นำจากนายอำเภอ ซึ่งได้ทำเป็นหนังสือสั่งการ หรือคำสั่งอำเภอ เพื่อประสานกับหน่วยงานอื่นที่มีหลายองค์กรในพื้นที่ได้อย่างเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น

2.2 ผู้นำแบบร่วมมือใจ (participation leaders) หรือผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative man) จากการจัดเก็บข้อมูลพบว่า ปลัดอำเภอส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการตามบทบาทผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบร่วมมือใจ ดังนี้คือ

- วิธีการที่ทำให้ประชาชนยอมรับ ก็คือ การทำงานยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในชุมชนตำบลหมู่บ้าน

- วิธีการที่ปลัดอำเภอประพฤติปฏิบัติ ลงมือกระทำงานเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีถูกต้อง เพื่อชาวบ้านจะได้ถือประพฤติปฏิบัติตาม

- วิธีการให้ผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการ (เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) และผู้นำไม่เป็นที่ทางการ (เช่น ผู้มีอาวุโสในหมู่บ้าน พระ ครู ผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี) เป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายของโครงการให้ประชาชนยอมรับ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3. ปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์

ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์ได้เป็นหลายประเด็น คือ

- การเข้าไปทำความรู้จักแนะนำตนเองกับผู้นำชุมชน
- การเข้าไปสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นที่มีพื้นที่หมู่บ้านตำบล รับผิดชอบเหมือนกัน
- ความถี่ในการออกปฏิบัติราชการพื้นที่ในตำบล หมู่บ้าน ของปลัดอำเภอ

สิงโต พิเชษฐวงศ์ (2538 : 65) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนด้านงานทะเบียนที่ดิน (ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในเขตจังหวัดนนทบุรี)” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้บริการประชาชนของงานทะเบียนที่ดินจากสูงไปหาคือคือ ระบบการทำงาน / กฎระเบียบ สมรรถภาพและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงประชาชน (เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน และการจัดสำนักงาน ตามลำดับ โดยสามารถแจกแจงในรายละเอียดได้ดังนี้

อันดับ 1 ระบบการทำงาน/กฎระเบียบ

การจัดระบบงานและวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ระบบงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะระบบงานบางอย่างไม่เอื้ออำนวยให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดัง

นั้น จำเป็นต้องปรับปรุงงานในเรื่องที่จำเป็น เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ การแบ่งงาน การจัดสำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร และการประชาสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงระบบงานที่ล้าสมัย ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องแก้ไขกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยอาศัย หลักวิชาและศึกษาข้อบกพร่อง แล้วหาทางปรับปรุงเสียใหม่ให้สอดคล้องกันกับสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อม

อันดับ 2 สมรรถภาพและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

การที่จะให้งานบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดพลังกลุ่ม จัดระบบควบคุมบังคับบัญชาให้รัดกุม ตีกรอบทางพัฒนาให้ลูกน้องรู้จักกล้ารับผิดชอบตัดสินใจ มีใ้ปฏิบัติตามคำสั่งที่สั่งเท่านั้น ต้องคำนึงถึงทฤษฎีที่ว่าด้วยลำดับความต้องการของบุคคลด้วย นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ควรต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ อย่างดี จะทำให้แก้ไขปัญหาหรือชี้แจงประชาชนผู้มาติดต่อได้อย่างเหมาะสม

อันดับ 3 การประชาสัมพันธ์

ควรมีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 2-3 คน เพื่อชี้แจงตอบคำถามให้ข้อมูลต่าง ๆ กับประชาชนอย่างทั่วถึง และที่สำคัญเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ควรผ่านการฝึกอบรมให้มีมนุษยสัมพันธ์สูง พูดจาสุภาพ และมีความอดทนต่ออารมณ์ของประชาชนผู้มารับบริการ ฯลฯ

อันดับ 4 การเข้าถึงประชาชน

หากเจ้าหน้าที่ต้อนรับหรือให้บริการมีอัธยาศัยไมตรีอันสมควร ก็จะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีต่อสำนักงานที่ตนไปเบื้องต้น

อันดับ 5 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน

การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอ จะช่วยเสริมประสิทธิภาพการให้บริการมากยิ่งขึ้น

อันดับ 6 การจัดสำนักงาน

การจัดสถานที่ ทั้งที่นั่งคอยรับบริการอย่างเพียงพอ การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ตู้เอกสารต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบ เรียบร้อย ก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มนเทียร เบ้าทอง (2541 : 68) ได้ศึกษา “คุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจในทรวงศ์ของปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนคดีเศรษฐกิจ” พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุ ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ระยะเวลา

เวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ความรู้ ประสบการณ์ในด้านเศรษฐกิจ มากกว่าหรือนานกว่า จะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุ ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ความรู้ ประสบการณ์ในด้านเศรษฐกิจ น้อยกว่าหรือต่ำกว่า และพนักงานสอบสวนที่ได้รับสาขาปริญญาทางการศึกษาด้านเศรษฐกิจสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ได้รับสาขาปริญญาทางการศึกษาด้านอื่น

ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541 : 153) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” พบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาเป็นพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความรู้สึกแปลกแยก ส่วนปัจจัยโครงสร้าง 4 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน และความจำเป็นในการทำงาน มีเพียงความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธานี กล่อมใจ (2542) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแหล่งฝึกหลักของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า ปัจจัยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทในวิชาชีพ ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหอผู้ป่วย ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลาสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาล และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาล มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .0001$ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 และมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 64

สุภาพร ขำช้าง (2543 : 95) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้สูงอายุในครอบครัว : ศึกษากรณีเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้สูงอายุในครอบครัว มีดังนี้คือ

1. สถานภาพการสมรส

1.1 ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรส สมรสแล้ว มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการอบรมสั่งสอน มากกว่าผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรสโสด ม่าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

1.2 ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรส สมรสแล้ว มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรสโสด ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.3 ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรส สมรสแล้ว มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการแบ่งเบาภาระในครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่มีสถานภาพการสมรสโสด ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

2. อายุ

ผู้สูงอายุที่มีอายุน้อย มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการแบ่งเบาภาระในครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุมาก

3. สุขภาพ

ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรง มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการแบ่งเบาภาระในครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง

4. การศึกษา

ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูง มีโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาน้อย

2.9 ตัวแปรในการวิจัย

จากปัญหาในการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรสำคัญในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยภูมิหลังทางสังคม

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน
- อัตราเงินเดือน
- ระดับชั้นยศ
- ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยด้านโครงสร้างสถานีดำรวจ

- การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ความมีอิสระในการทำงาน
- ความจำเริญในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยภูมิหลังทางสังคม

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน
- อัตราเงินเดือน
- ระดับชั้นยศ
- ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยโครงสร้างสถานีดำรวจ

- การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ความมีอิสระในการทำงาน
- ความจำเริญในการทำงาน



การแสดงบทบาท
ตามความคาดหวัง
ของพนักงานสอบสวน

2.11 นิยามตัวแปร

1. **พนักงานสอบสวน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ที่มียศร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจโท

2. **บทบาทคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน** หมายถึง บทบาทที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนควรปฏิบัติตามที่ปรากฏ ตามจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

3. **อายุ** หมายถึง อายุเต็มของพนักงานสอบสวนผู้ให้ข้อมูล ณ วันที่ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี) และระดับอายุมาก (อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป)

4. **ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนเริ่มตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานในสายงานการสอบสวนจนถึงปัจจุบัน ถ้ามีการย้ายเข้าออกจากสายงานหลายครั้งให้นับเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในแต่ละครั้งรวมกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระยะเวลาสั้น (1 – 9 ปี) และระยะเวลานาน (10 ปีขึ้นไป)

5. **สถานภาพการสมรส** หมายถึง สถานะของการแต่งงาน โดยดูจากความสัมพันธ์ฉันท์สามีภรรยา ในวันที่ทำการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

5.1) สมรสแล้ว หมายถึง ผู้ที่สมรสแล้วและยังอยู่ด้วยกัน

5.2) โสด หมายถึง ผู้ที่ไม่เคยสมรส

5.3) หม้าย /หย่าร้าง หมายถึง ผู้ที่คู่สมรสตายหรือแยกกันอยู่

6. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานสอบสวน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาต่ำ ได้แก่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาสูง ได้แก่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

7. **อัตราเงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานสอบสวนได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละเดือนในปัจจุบัน โดยพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือน 6,000 – 9,000 บาท ถือว่ามีอัตราเงินเดือนต่ำ และพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป ถือว่ามีอัตราเงินเดือนสูง

8. **ระดับชั้นยศ** หมายถึง ยศตามกฎหมาย พรบ. ข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ในที่นี้หมายถึง ยศที่พนักงานสอบสวนผู้ให้ข้อมูลถือครองอยู่ ณ วันที่ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ รองสารวัตร (ยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก) และสารวัตร (ยศพันตำรวจตรี – พันตำรวจโท)

9. **ปริมาณงานที่รับผิดชอบ** หมายถึง จำนวนสำนวนการสอบสวนในระยะเวลา 1 ปี ที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ปริมาณงานน้อย ได้แก่ พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณคดีในความรับผิดชอบตั้งแต่ 1 - 70 คดีต่อปี และปริมาณงานมาก ได้แก่ พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณคดีในความรับผิดชอบตั้งแต่ 71 คดีขึ้นไปต่อปี

10. **การมีส่วนร่วมในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนมีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานในระดับสถานีตำรวจได้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานมาก คือ มีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานบ่อยครั้ง (often)
- ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย คือ มีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานน้อยครั้ง หรือนาน ๆ ครั้ง (seldom)

11. **ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนมีโอกาสนำใช้ความรู้ความสามารถของตนตามที่ได้รับภารกิจมอบหมาย ในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะไม่ตรงกันกับแนวความคิดและนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

- มีอิสระในการทำงานมาก หมายถึง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจปฏิบัติงานมาก
- มีอิสระในการทำงานน้อย หมายถึง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนในการตัดสินใจปฏิบัติงานน้อย

12. **ความจำเริญในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนต้องทำงานตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด และคดีที่ทำการสอบสวนมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ขาดความหลากหลาย จนทำให้ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มเติมและความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

- ความจำเริญในการทำงานมาก คือ ต้องทำการสอบสวนคดีที่คล้ายคลึงกันตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด จนไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความคิดริเริ่มในการทำงาน
- ความจำเริญในการทำงานน้อย คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้และความคิดริเริ่มทำการสอบสวนคดีที่มีความหลากหลาย โดยไม่ต้องทำตามลำดับขั้นตอนของกระบวนการสอบสวนที่เคร่งครัดมากนัก

2.12 สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย
2. พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูง จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ
3. พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนาน จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น
4. พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูง จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
5. พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตร จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร
6. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก
7. พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย
8. พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย
9. พนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานมาก

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรในการศึกษาและการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสอบสวนที่รับราชการ อยู่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวน 200 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2544) แต่จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ด้วยตนเองพบว่า จำนวนพนักงานสอบสวนที่มีอยู่จริง ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 มีอยู่เพียง 100 คนเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงจะใช้จำนวนประชากรที่มีอยู่จริงทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัย

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลบางส่วน จากการทบทวนเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความจากเอกสารและวารสารรวมทั้งงานวิจัย และ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อการแสดงบทบาทคาดหวัง แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, ระดับชั้นยศ, ระยะเวลาในการเป็น พนักงานสอบสวน, อัตราเงินเดือน และปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสถานการณ์การทำงานในสถานีตำรวจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน, ความมีอิสระในการทำงาน และความจำเป็นในการ ทำงาน จำนวน 16 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบมาตรวัดระดับความคิดเห็นของไลเคิร์ต (Likert- scale) โดยกำหนดค่านำหนักคะแนนการตัดสินใจ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วยมาก, เฉย ๆ, เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งการวัดในลักษณะนี้ แบ่งการให้คะแนนเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ข้อความที่มีความหมายเชิงบวก (Positive) จำนวน 8 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
เฉย ๆ	ให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายเชิงลบ (Negative) จำนวน 8 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 4 คะแนน
เฉย ๆ	ให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

จากนั้น นำมาแปลความหมายจากการวัดข้อความในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการทำงาน นำคะแนนในข้อคำถามที่วัดการมีส่วนร่วมในการทำงานมารวมกัน (ข้อ 1 – 6) แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน เท่ากับ 22.01 โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวแบ่งระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ระหว่างค่าคะแนนรวมสูงสุดและค่าคะแนนรวมต่ำสุด ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย มีคะแนนระหว่าง

6.00 – 22.00 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานมาก มีคะแนนระหว่าง

22.01 – 30.00 คะแนน

ความมีอิสระในการทำงาน ใช้คะแนนสำหรับการวัดความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 7 – 12) มารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 22.02 โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความมีอิสระในการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวแบ่งระดับความมีอิสระในการทำงานระหว่างค่าคะแนนรวมสูงสุดและค่าคะแนนรวมต่ำสุด ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับความมีอิสระในการทำงานน้อย มีคะแนนระหว่าง

6.00 – 22.01 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับความมีอิสระในการทำงานมาก มีคะแนนระหว่าง

22.02 – 30.00 คะแนน

ความจำใจในการทำงาน ใช้คะแนนสำหรับการวัดความจำใจในการทำงาน (ข้อ 13 – 16) มารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 9.05 โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความจำใจในการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวแบ่งระดับความจำใจในการทำงาน ระหว่างค่าคะแนนรวมสูงสุดและค่าคะแนนรวมต่ำสุด ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับความจำใจในการทำงานน้อย มีคะแนนระหว่าง

4.00 – 9.04 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับความจำใจในการทำงานมาก มีคะแนนระหว่าง

9.05 – 20.00 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการแสดงบทบาทคาดหวังของตนเอง จำนวน 10 ข้อ โดยจะกำหนดคะแนนดังนี้

ปฏิบัติทุกครั้ง ให้คะแนน 2 คะแนน

ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ให้คะแนน 1 คะแนน

ไม่ปฏิบัติเลย ให้คะแนน 0 คะแนน

จากนั้น นำมาแปลความหมายด้วยการนำคะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถามส่วนที่ 3 จำนวน 10 ข้อมารวมกันแล้ว หาค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 16.70 โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวแบ่งระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง ระหว่างค่าคะแนนรวมสูงสุดและค่าคะแนนรวมต่ำสุด ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังน้อย มีคะแนนระหว่าง

0.00 – 16.69 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังมาก มีคะแนนระหว่าง

16.70 – 20.00 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน โดยใช้รูปแบบเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

โดยในการส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด ด้วยตนเองไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่คัดเลือกไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการตำรวจเช่นเดียวกับผู้วิจัย จึงคาดว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยได้รับการตอบกลับอย่างครบถ้วนตามจำนวน 100 ชุด การขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วย ซึ่งสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ในการเก็บข้อมูลจะเก็บด้วยตนเองตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่แจกแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมและสร้างแบบสอบถามนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคือ

1) **Validity คือ ค่าความเที่ยงตรง** หาได้จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 20 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา (Alpha Reliability Coefficient) หากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาอยู่ในระดับตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าคำถามที่ถามมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่รับได้ แต่หากค่าที่ได้ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขคำถามดังกล่าว ผลจากการทดสอบพบว่า ในภาพรวมของแบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ 0.72 แบบสอบถามดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกันภายในแต่ละข้อคำถามดี และสามารถนำมาเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวเคราะห์ครั้งนี้ได้

2) **Reliability คือ ค่าความเชื่อมั่น** หาได้จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 20 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา (Alpha Reliability Coefficient) หากค่าสัมประสิทธิ์ความ

เชื่อมั่นแบบอัลฟาอยู่ในระดับตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าคำถามที่ถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่รับได้ แต่หากค่าที่ได้ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขคำถามดังกล่าว ซึ่งจากการทดสอบพบว่า ในภาพรวมของแบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟาเท่ากับ 0.72 แบบสอบถามดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกันภายในแต่ละข้อคำถามดี และสามารถนำมาเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวិเคราะห์ครั้งนี้ได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามในข้อความคิดเห็นใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ช่วยในการประมวลผลข้อมูล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยโดยสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

(1) ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) ในรูปร้อยละ (Percentage) เพื่อพรรณนาลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการแสดงความถี่ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทคาดหวังใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X_1, \dots, X_n) ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพล หรือมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่น ๆ อย่างไร สถิติที่ใช้ ได้แก่ Pearson Correlation (r) เพื่อหาความสัมพันธ์กันของตัวแปรซึ่งสามารถตีความได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือสูงมาก
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.6 - 0.79 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.4 - 0.59 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.2 - 0.39 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.2 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหรือต่ำมาก

(3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีทั้งหมด 9 ตัวแปร กับ ตัวแปรตาม คือ ระดับของการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง ด้วยการหาค่าสถิติแบบไคสแควร์ (Chi-Square) และ Gamma โดยใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สูตรทั่วไปของค่าไคสแควร์ คือ

$$\chi^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ	χ^2	หมายถึง	สัญลักษณ์ไคสแควร์
	O	หมายถึง	ค่าของข้อมูลที่รวบรวมได้ (observed value)
	E	หมายถึง	ค่าของข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น (expected value)
	$E = \frac{r * k}{N}$		หมายความว่าคำนวณได้จากผลคูณของแต่ละ r ตามแถว (row) และ แต่ละค่า k ตามสดมภ์ (column)หารด้วยจำนวนทั้งหมด

สูตรของ Gamma คือ

$$G = \frac{f_a - f_i}{f_a + f_i}$$

เมื่อ	G	หมายถึง	สัญลักษณ์ Gamma
	f_a	หมายถึง	จำนวนความถี่ที่สอดคล้อง (the frequency of agreement)
	f_i	หมายถึง	จำนวนความถี่ที่ขัดแย้ง (the frequency of inversion)

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกใช้ Gamma มาประกอบการวิเคราะห์ เพราะว่าสถิติ Chi-Square ไม่สามารถระบุขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ในขณะที่ Gamma นอกจากจะวัดได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่แล้ว ยังสามารถระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ด้วย ค่า Gamma จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 หากค่ายังเข้าใกล้ 1 ก็จะหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกัน หากค่ายังเข้าใกล้ -1 ก็จะหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือแปรผกผันกัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน” ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1** ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน, อัตราเงินเดือน, ระดับชั้นยศ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวม 7 ประการ
- ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยจะนำเสนอ ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	24	24.0
31 – 40 ปี	42	42.0
41 – 50 ปี	32	32.0
51 – 60 ปี	2	2.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

แต่เนื่องจากนิยามตัวแปรได้จัดแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อายุน้อย (กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี) และอายุมาก (กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป) จึงต้องแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุที่มีการจัดแบ่งเป็นกลุ่มตาม นิยามตัวแปรซึ่งปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(จัดแบ่งเป็นกลุ่มตามนิยามตัวแปร)

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	20	20.0
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	80	80.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุสูง คือ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ส่วนกลุ่มที่มีอายุน้อย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่านั้น

ตารางที่ 3 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	71	71.0
สูงกว่าปริญญาตรี	29	29.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ คือ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง คือ สำเร็จ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 เท่านั้น

ตารางที่ 4 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	37	37.0
สมรสแล้ว	63	63.0
หม้าย / หย่าร้าง	0	0.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ส่วนกลุ่มที่ยังเป็นโสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และกลุ่มที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0

ตารางที่ 5 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการเป็นพนักงาน สอบสวน

ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 9 ปี	65	65.0
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	35	35.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น คือ 1 – 9 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนาน คือ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 เท่านั้น

ตารางที่ 6 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6,000 – 9,000 บาท	39	39.0
ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป	61	61.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสูง คือ ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ส่วนกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ คือ ตั้งแต่ 6,000 – 9,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0

ตารางที่ 7 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองสารวัตร	55	55.0
สารวัตร	45	45.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร(ยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก) จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 ส่วนกลุ่มที่มีระดับชั้นยศสารวัตร (ยศพันตำรวจตรี – พันตำรวจโท) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ตารางที่ 8 : แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ (คดี/ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 70 คดี	39	39.0
71 คดีขึ้นไป	61	61.0
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก คือ มีปริมาณคดีในความรับผิดชอบตั้งแต่ 71 คดีขึ้นไปต่อปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ส่วนกลุ่มที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อย คือ มีปริมาณคดีในความรับผิดชอบ ตั้งแต่ 1 – 70 คดีต่อปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 เท่านั้น

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างสถานีตำรวจที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของ 2 นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยโครงสร้างสถานีตำรวจในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) ผลการศึกษามีดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน วัดจากข้อความ 6 ข้อความ โดยการให้คะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	การแปลความหมายระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.75	มีผลน้อยที่สุด
1.76 – 2.50	มีผลน้อย
2.51 – 3.25	มีผลมาก
3.26 – 4.00	มีผลมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 : แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	\bar{x}	SD
1. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้เปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะวิธีการทำงานในเกือบทุกเรื่อง	3.68	1.10
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านแสดงความคิดเห็นเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน จะได้รับการตอบสนองที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.64	1.11
3. ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านที่เสนอต่อผู้บังคับบัญชาจะถูกนำไปใช้ในการกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านสอบสวนในสถานีตำรวจที่ท่านทำงานอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.64	1.19
4. ผู้บังคับบัญชามักกำหนดวิธีการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว	2.29	1.18
5. ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนการทำงานในสถานีตำรวจของท่านน้อย	2.35	1.14
6. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย	2.31	1.12
รวม	2.99	1.14

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบต่อแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.99$) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ข้อความที่ระดับความเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ข้อความที่ว่า “ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้เปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะวิธีการทำงานในเกือบทุกเรื่อง” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด

($\bar{x} = 3.68$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง มีจำนวน 2 ข้อความ คือ ข้อความที่ว่า “ท่านรู้สึกว่เมื่อท่านแสดงความคิดเห็นเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน จะได้รับการตอบสนองที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ” และข้อความที่ว่า “ท่านรู้สึกว่ความคิดเห็นของท่านที่เสนอต่อผู้บังคับบัญชาจะถูกนำไปใช้ในการกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านสอบสวนในสถานีตำรวจที่ท่านทำงานอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ” โดยระดับความเห็นต่อสองข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม คือ ข้อความที่ว่า “ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนการทำงานในสถานีตำรวจของท่านน้อย” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.35$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ คือ ข้อความที่ว่า “ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาก่อนข้างน้อย” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.31$) และระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ห้า คือ ข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามักกำหนดวิธีการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.29$)

4.2.2 ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน วัดจากข้อความ 6 ข้อความ โดยการให้คะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	การแปลความหมายระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.75	มีผลน้อยที่สุด
1.76 – 2.50	มีผลน้อย
2.51 – 3.25	มีผลมาก
3.26 – 4.00	มีผลมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านความมีอิสระในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 : แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างโครงสร้าง
สถานีตำรวจด้านความมีอิสระในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{x}	SD
7. ท่านมักได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการ สอบสวนคดีที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบของท่านด้วยตนเอง	3.85	1.18
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักติดตามการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด	2.42	1.12
9. ท่านสามารถกำหนดประเด็นการสอบสวน แต่ละคดีได้ด้วยตนเอง	3.64	1.11
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเป็นผู้กำหนดประเด็นการสอบสวนแต่ละคดี เพื่อป้องกันความผิดพลาด	2.38	1.11
11. ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ	3.70	1.07
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด	2.37	1.05
รวม	3.06	1.11

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการมีอิสระในการทำงานมีผลกระทบต่อ การแสดงบทบาทตามความคาดหวังในระดับมาก ($\bar{x} = 3.06$) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ข้อความที่ระดับความเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ข้อความที่ว่า “ท่านมักได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการสอบสวนคดีที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบของท่านด้วยตนเอง” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.85$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง คือ ข้อความที่ว่า “ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอยู่เสมอ” โดยระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.70$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม คือ ข้อความที่ว่า “ท่านสามารถกำหนดประเด็นการสอบสวนแต่ละคดีได้ด้วยตนเอง” ระดับความเห็นต่อข้อ

ความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ คือ ข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านมักติดตามการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.42$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ห้า คือ ข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเป็นผู้กำหนดประเด็นการสอบสวนแต่ละคดีเพื่อป้องกันความผิดพลาด” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.38$) และระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่หก คือ ข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านมักกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.37$)

4.2.3 ปัจจัยด้านความจำเริญในการทำงาน

ความจำเริญในการทำงาน วัดจากข้อความ 4 ข้อความ โดยการให้คะแนน สำหรับระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	การแปลความหมายระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.75	มีผลน้อยที่สุด
1.76 – 2.50	มีผลน้อย
2.51 – 3.25	มีผลมาก
3.26 – 4.00	มีผลมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านความจำเริญในการทำงานที่มีผลต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏในตารางที่ 11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 : แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านความ
 จำเริญในการทำงาน (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)

ความจำเริญในการทำงาน	\bar{x}	SD
13. ท่านสามารถนำเอาความรู้ความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการสอบสวนแต่ละคดีได้เต็มที่	3.64	1.11
14. คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านมักมีความคล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการสอบสวนใหม่ ๆ	2.18	1.12
15. งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงขั้นตอนที่กำหนดไว้	3.84	1.34
16. งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่มีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน	2.35	1.10
รวม	3.01	1.17

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจำเริญในการทำงานมีผลกระทบต่อการแสดงผลตามความคาดหวังในระดับมาก ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่ระดับความเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ข้อความที่ว่า “งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่สามารถดำเนินการได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงขั้นตอนที่กำหนดไว้” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง คือ ข้อความที่ว่า “ท่านสามารถนำเอาความรู้ความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการสอบสวนแต่ละคดีได้เต็มที่” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม คือ ข้อความที่ว่า “งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่มีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.35$) และระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ คือ ข้อความที่ว่า “คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านมักมีความคล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการสอบสวนใหม่ ๆ” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.18$)

4.2.4 การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง วัดจากข้อความ 10 ข้อ ความ โดยการให้คะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความ แบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	การแปลความหมายระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.75	มีผลน้อยที่สุด
1.76 – 2.50	มีผลน้อย
2.51 – 3.25	มีผลมาก
3.26 – 4.00	มีผลมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของตนเอง ปรากฏในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 : แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใน ส่วนการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกเป็นรายข้อคำถาม)

การแสดงบทบาทตามความคาดหวัง	\bar{x}	SD
1. ท่านดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการ สอบสวนในเบื้องต้นทันทีที่มีการรับคำร้องทุกข์	1.68	0.47
2. ท่านรวบรวมเอกสารประกอบสำนวนการสอบสวนให้เรียบร้อย และครบถ้วนทุกครั้งก่อนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	1.59	0.49
3. ท่านปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้มาเป็นพยานในคดีต่าง ๆ เป็นอย่างดี	1.20	0.70
4. ท่านตัดสินใจวินิจฉัยในส่วนที่เกี่ยวกับคดีด้วยความเป็นกลาง ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาปะปน	1.86	0.38
5. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการในสายงานของท่านอย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ	1.78	0.42

ตารางที่ 12 (ต่อ) :

การแสดงบทบาทตามความคาดหวัง	\bar{x}	SD
6. ท่านตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน เท่าที่ทำได้เป็นประจำทุกวัน	1.67	0.47
7. ท่านเก็บรักษาความลับต่าง ๆ ในการสอบสวนไว้เป็นอย่างดี	1.84	0.37
8. ท่านใช้ความพยายามในการรวบรวมพยานหลักฐานตามหลัก เกณฑ์แห่งกฎหมายในทุก ๆ คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของท่าน	1.76	0.43
9. ท่านได้พิจารณาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงทางคดีอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมายก่อนที่จะมีการทำความเห็นทาง คดีทุกครั้ง	1.83	0.38
10. ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้เป็นอย่างดี	1.49	0.50
รวม	1.67	0.47

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อความที่ระดับความเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ข้อความที่ว่า “ท่านตัดสินใจวินิจฉัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดีด้วยความเป็นกลางไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาปะปน” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.86$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง คือ ข้อความที่ว่า “ท่านเก็บรักษาความลับต่าง ๆ ในการสอบสวนไว้เป็นอย่างดี” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.84$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม คือ ข้อความที่ว่า “ท่านได้พิจารณาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงทางคดีอย่างละเอียดถี่ถ้วนตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมายก่อนที่จะมีการทำความเห็นทางคดีทุกครั้ง” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ คือ ข้อความที่ว่า “ท่านปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการในสายงานของท่านอย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผล

น้อย ($\bar{x} = 1.78$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ห้า คือ ข้อความที่ว่า “ท่านใช้ความพยายามในการรวบรวมพยานหลักฐานตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมายในทุก ๆ คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 1.76$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่หก คือ ข้อความที่ว่า “ท่านดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนในเบื้องต้นทันทีที่มีการรับคำร้องทุกข์” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.68$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่เจ็ด คือ ข้อความที่ว่า “ท่านตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนเท่าที่ทำได้เป็นประจำทุกวัน” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.67$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่แปด คือ ข้อความที่ว่า “ท่านรวบรวมเอกสารประกอบสำนวนการสอบสวนให้เรียบร้อยและครบถ้วนทุกครั้งก่อนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.59$) ระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่เก้า คือ ข้อความที่ว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้เป็นอย่างดี” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.49$) และระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สิบ คือ ข้อความที่ว่า “ท่านปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้มาเป็นพยานในคดีต่าง ๆ เป็นอย่างดี” ระดับความเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.20$)

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์

บทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1** สรุปผลของข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เมตริกซ์ความสัมพันธ์
- ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ Chi-Square และ Gamma ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- โดยผลการศึกษาในแต่ละส่วนข้างต้นมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.1 สรุปผลของข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นพนักงานสอบสวนที่รับราชการอยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ส่วนใหญ่มีอายุมาก คือ อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น คือ ตั้งแต่ 1 – 9 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 อัตราเงินเดือนสูง คือ ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีระดับชั้นยศรองสารวัตร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก คือ ตั้งแต่ 71 คดีขึ้นไปต่อไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0

5.2 ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความจำใจในการทำงาน และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความจำใจในการทำงาน และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังมาก ($\bar{x} = 2.99$)

2. ความมีอิสระในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ ความมีอิสระในการทำงานมีผลกระทบต่อแสดงบทบาทตามความคาดหวังมาก ($\bar{x} = 3.06$)

3. ความจำเป็นในการทำงาน

ผลการศึกษพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความจำเป็นในการทำงานมีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังมาก ($\bar{x} = 3.01$)

4. การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.67$)

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เมตริกซ์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เมตริกซ์ความสัมพันธ์อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X_1, \dots, X_9) ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลหรือมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระอื่น ๆ อย่างไร ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 : ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
X ₁	1.000								
X ₂	0.248*	1.000							
X ₃	0.367**	0.046	1.000						
X ₄	0.523**	0.199*	0.587**	1.000					
X ₅	0.452**	0.271**	0.685**	0.682**	1.000				
X ₆	-0.041	-0.036	-0.230*	-0.261**	-0.307**	1.000			
X ₇	0.802**	0.157	0.411**	0.415**	0.430**	0.004	1.000		
X ₈	0.915**	0.233*	0.401**	0.537**	0.447**	-0.096	0.771**	1.000	
X ₉	-0.881**	-0.268**	-0.288**	-0.466**	-0.383**	-0.021	-0.744**	-0.800**	1.000

หมายเหตุ		หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
	**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
	*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
	X_1	หมายถึง	อายุ
	X_2	หมายถึง	ระดับการศึกษา
	X_3	หมายถึง	ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน
	X_4	หมายถึง	อัตราเงินเดือน
	X_5	หมายถึง	ระดับชั้นยศ
	X_6	หมายถึง	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
	X_7	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
	X_8	หมายถึง	ความมีอิสระในการทำงาน
	X_9	หมายถึง	ความจำใจในการทำงาน

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงมี 8 คู่ เนื่องจากค่าสหสัมพันธ์หรือค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเกิน 0.5 ($r = 0.802, 0.915, -0.881, 0.685, 0.682, 0.771, -0.744, -0.800$) โดยความสัมพันธ์ระดับสูงระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์คู่ที่หนึ่ง คือ X_1 และ X_7 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า อายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับมาก (ค่า $r = 0.802$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอายุมากก็จะมีส่วนร่วมในการทำงานมาก และหากพนักงานสอบสวนมีอายุน้อยก็จะมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยตามไปด้วย

ความสัมพันธ์คู่ที่สอง คือ X_1 และ X_8 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า อายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับความมีอิสระในการทำงานในระดับมาก (ค่า $r = 0.915$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอายุมากก็จะมีอิสระในการทำงานมาก และหากพนักงานสอบสวนมีอายุน้อยก็จะมีอิสระในการทำงานน้อยตามไปด้วย

ความสัมพันธ์คู่ที่สาม คือ X_1 และ X_9 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า อายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นในการทำงานในระดับมาก (ค่า $r = -0.881$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอายุมากจะมีความจำเป็นในการทำงานน้อย และในทางกลับกันหากพนักงานสอบสวนมีอายุน้อยจะมีความจำเป็นในการทำงานมาก

ความสัมพันธ์คู่ที่สี่ คือ X_3 และ X_5 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนในระดับมาก (ค่า $r = 0.685$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานก็จะมีระดับชั้นยศสูง และหากพนักงานสอบสวนมีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้นก็จะมีระดับชั้นยศต่ำตามไปด้วย

ความสัมพันธ์คู่ที่ห้า คือ X_4 และ X_5 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนในระดับค่อนข้างมาก (ค่า $r = 0.682$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอัตราเงินเดือนสูงก็จะมีระดับชั้นยศสูง และหากพนักงานสอบสวนมีอัตราเงินเดือนต่ำก็จะมีระดับชั้นยศต่ำตามไปด้วย

ความสัมพันธ์คู่ที่หก คือ X_7 และ X_8 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมีอิสระในการทำงานของพนักงานสอบสวนในระดับค่อนข้างมาก (ค่า $r = 0.771$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานมากก็จะมีอิสระในการทำงานมาก และหากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยก็จะมีอิสระในการทำงานน้อยตามไปด้วย

ความสัมพันธ์คู่ที่เจ็ด คือ X_7 และ X_9 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นในการทำงานของพนักงานสอบสวนในระดับค่อนข้างมาก (ค่า $r = -0.744$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานมากก็จะมีความจำเป็นในการทำงานน้อย และหากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยก็จะมีความจำเป็นในการทำงานมาก

ความสัมพันธ์คู่ที่แปด คือ X_8 และ X_9 อธิบายได้ว่า ค่าความสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเริญในการทำงานของพนักงานสอบสวนในระดับมาก (ค่า $r = -0.800$) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอิสระในการทำงานมากก็จะมีความจำเริญในการทำงานน้อย และหากพนักงานสอบสวนมีอิสระในการทำงานน้อยก็จะมีความจำเริญในการทำงานมาก

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ Chi-Square และ Gamma

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 1 “พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย”

ตารางที่ 14 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

อายุ	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
น้อย (ต่ำกว่า 30 ปี)	20 (100.00%)	0 (0.00%)	20 (100.00%)
มาก (ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป)	11 (13.75%)	69 (86.25%)	80 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 55.645 Gamma = 1.000 Sig. = 0.000

จากข้อมูลในตารางที่ 14 พบว่า อายุกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง (ค่า Gamma = 1.000) แสดงว่าอายุของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก แต่หากพนักงานสอบสวนมีอายุน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 55.645 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุต่ำ และงานวิจัยของ มณฑิเยร เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อยกว่า จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า คนที่มีอายุมากย่อมผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามาก ส่งผลให้เป็นคนที่ค่อนข้างมีความสุขุมรอบคอบ รู้ว่าสิ่งไหนควรจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากประสบการณ์อันนี้ย่อมจะช่วยส่งเสริมเกื้อกูลให้เขาสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 2 “พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ”

ตารางที่ 15 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ระดับการศึกษา	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
ต่ำ (ระดับปริญญาตรี)	24 (33.80%)	47 (66.20%)	71 (100.00%)
สูง (สูงกว่าระดับปริญญาตรี)	7 (24.14%)	22 (75.86%)	29 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 0.899 Gamma = 0.232 Sig. = 0.343

จากข้อมูลในตารางที่ 15 พบว่า ระดับการศึกษากับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ (ค่า $\text{Gamma} = 0.232$) แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนน้อย กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีระดับการศึกษาสูงก็จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก แต่หากพนักงานสอบสวนมีระดับการศึกษาต่ำจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

อย่างไรก็ตามเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานไม่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 0.899 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.343 ซึ่งเกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการศึกษาข้างต้นไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาต่ำ สาเหตุที่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เคยทำมาก่อนอาจเกิดมาจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก กล่าวคือ ในปัจจุบันมีจำนวนประชาชนที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปิดกว้างทางการศึกษา ซึ่งไม่จำกัดอยู่แต่เพียงการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เท่านั้น แต่สามารถที่จะทำการศึกษาได้ตลอดเวลาจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการที่จะเข้าถึงและทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่จะเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังแตกต่างกันน้อย

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 3 “พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนาน จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น”

ตารางที่ 16 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
สั้น (ตั้งแต่ 1 – 9 ปี)	25 (38.46%)	40 (61.54%)	65 (100.00%)
นาน (ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป)	6 (17.14%)	29 (82.86%)	35 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 4.834 Gamma = 0.503 Sig. = 0.028

จากข้อมูลในตารางที่ 16 พบว่า ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่า Gamma = 0.503) แสดงว่า ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนค่อนข้างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก แต่หากพนักงานสอบสวนมีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้นจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 4.834 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.028 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น

ผลการศึกษารายงานข้อค้นคล้อยกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุราชการมาก มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุราชการน้อย และงานวิจัยของ มณฑิยา เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการตำรวจนานกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการตำรวจน้อยกว่า จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า พนักงานสอบสวนที่รับราชการมานานย่อมจะเป็นผู้ที่รู้หน้าที่ ตลอดจนระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสอบสวนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 4 “พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ”

ตารางที่ 17 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

อัตราเงินเดือน	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
ต่ำ (ตั้งแต่ 6,000 – 9,000 บาท)	19 (48.72%)	20 (51.28%)	39 (100.00%)
สูง (ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป)	12 (19.67%)	49 (80.33%)	61 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 9.383 Gamma = 0.590 Sig. = 0.002

จากข้อมูลในตารางที่ 17 พบว่า อัตราเงินเดือนกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่า Gamma = 0.590) แสดงว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนค่อนข้างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอัตราเงิน

เดือนสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก แต่หากพนักงานสอบสวนมีอัตราเงินเดือนต่ำ จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 9.383 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.002 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง 1 ขั้น และงานวิจัยของ มณฑิยา เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า อัตราเงินเดือนที่พนักงานสอบสวนได้รับจะเป็นตัวช่วยขจัดปัญหาในด้านเศรษฐกิจให้แก่พนักงานสอบสวนให้บรรเทาเบาบางลงได้ในระดับหนึ่ง แต่ด้วยความจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องนำเอาเงินเดือนบางส่วนไปใช้เพื่อให้งานปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องพิจารณาการจัดสรรงบประมาณภายในหน่วยงานของตนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ เพื่อที่จะเป็นการแบ่งเบาภาระของพนักงานสอบสวน เพราะเมื่อพนักงานสอบสวนไม่มีปัญหาทางเศรษฐกิจหรือความเป็นอยู่ในชีวิตแล้ว ย่อมจะทำให้ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนอย่างเต็มที่ จนสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 5 “พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตรจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร”

ตารางที่ 18 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ระดับชั้นยศ	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
รองสารวัตร	22 (40.00%)	33 (60.00%)	55 (100.00%)
สารวัตร	9 (20.00%)	36 (80.00%)	45 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 4.628 Gamma = 0.455 Sig. = 0.031

จากข้อมูลในตารางที่ 18 พบว่า ระดับชั้นยศกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า Gamma = 0.455) แสดงว่า ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีระดับชั้นยศสูง (สารวัตร) จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก แต่หากพนักงานสอบสวนมีระดับชั้นยศต่ำ (รองสารวัตร) จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 4.628 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.031 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตรจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณเฑียร เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับ

ทฤษฎีบทบาทของ Turner (1982:349 – 351) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมเปรียบเสมือนการเล่นละครบนเวที โดยมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือน Script ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าว บุคคลในสังคมจึงต้องสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกันเพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศตำรวจซึ่งถูกคาดหวังจากพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองตำรวจซึ่งมีชั้นยศต่ำกว่าและผู้บังคับบัญชา จึงได้แสดงบทบาทตามสถานภาพที่ถือครองอยู่เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างถูกต้องตามความคาดหวังของสังคม จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสูงมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ตลอดจนรู้ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เขาสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 6 “พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก”

ตารางที่ 19 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่รับผิดชอบกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
น้อย (ตั้งแต่ 1 – 70 คดีต่อปี)	13 (33.33%)	26 (66.67%)	39 (100.00%)
มาก (ตั้งแต่ 71 คดีขึ้นไปต่อปี)	18 (29.51%)	43 (70.49%)	61 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 0.163 Gamma = 0.089 Sig. = 0.687

จากข้อมูลในตารางที่ 19 พบว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับน้อย (ค่า Gamma = 0.089) แสดงว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบท

บาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนน้อย กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากและน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีและไม่ดีในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานไม่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 0.163 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.687 ซึ่งเกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 6

ผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เคยมีการทำมาซึ่งผู้วิจัยคิดว่า อาจเกิดมาจาก ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกและทวนเวลาในการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็นำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสอบสวนสามารถทำจำนวนการสอบสวนซึ่งในปัจจุบันมีปริมาณมากขึ้นตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ต้องใช้เวลามากนัก ต่างจากในอดีตที่ใช้เพียงเครื่องพิมพ์ดีดในการทำจำนวนการสอบสวน นอกจากนี้ ประชาชนที่มีความรู้ก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเปิดกว้างทางการศึกษา ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการที่จะเข้าถึงและทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่จะเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 7 “พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย”

ตารางที่ 20 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
น้อย	20 (71.43%)	8 (28.57%)	28 (100.00%)
มาก	11 (15.28%)	61 (84.72%)	72 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 29.716 Gamma = 0.865 Sig. = 0.000

จากข้อมูลในตารางที่ 20 พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับมาก (ค่า Gamma = 0.865) แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก และหากพนักงานสอบสวนมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 29.716 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ

แปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างถึงใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541:20) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับลักษณะแรก คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่คาดหวังว่า พฤติกรรมของเขาไม่สามารถไปกำหนดผลที่จะเกิดตามมาได้ หรือไม่สามารถนำไปสู่ผลตอบแทนที่เขาต้องการได้ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่ไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานและกระบวนการตัดสินใจในการทำงานถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานสอบสวนจึงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ รู้สึกว่าชีวิตของตนอยู่ใต้อำนาจของผู้อื่น ไม่สามารถแก้ไขหรือทำอะไรกับสภาพชีวิตและสภาพสังคมที่เป็นอยู่ได้ จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานด้านสอบสวนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้พนักงานสอบสวนสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 8 “พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย”

ตารางที่ 21 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
น้อย	20 (86.96%)	3 (13.04%)	23 (100.00%)
มาก	11 (14.29%)	66 (85.71%)	77 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 43.725 Gamma = 0.951 Sig. = 0.000

จากข้อมูลในตารางที่ 21 พบว่า ความมีอิสระในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับมาก (ค่า Gamma =

0.951) แสดงว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีอิสระในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก และหากพนักงานสอบสวนมีอิสระในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อยตามไปด้วย

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 43.725 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยโครงสร้างด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541: 20 – 22) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับลักษณะแรก คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) นั่นคือ พนักงานสอบสวนไม่สามารถกำหนดผลที่จะเกิดตามมาได้ หรือไม่สามารนำไปสู่ผลตอบแทนที่เขาต้องการได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ พนักงานสอบสวนไม่มีความอิสระในการทำสำนวนการสอบสวน เนื่องจากถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมสั่งการตลอดเวลาจนพนักงานสอบสวนไม่สามารถควบคุมความเป็นไปในการทำงานได้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก และต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยตรง และหน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ได้มีความอิสระในการทำสำนวนการสอบสวนอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมสั่งการอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะเป็นการช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งโดยลักษณะงานมีมากอยู่แล้วให้ลดน้อยลง ส่งผลให้พนักงานสอบสวนสามารถที่จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

การพิสูจน์สมมติฐาน ข้อที่ 9 “พนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานมาก”

ตารางที่ 22 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจำเจในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ความจำเจในการทำงาน	ระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวัง		รวม
	น้อย	มาก	
น้อย	12 (15.38%)	66 (84.62%)	78 (100.00%)
มาก	19 (86.36%)	3 (13.64%)	22 (100.00%)
รวม	31 (31.00%)	69 (69.00%)	100 (100.00%)

Chi-square = 40.417 Gamma = -0.944 Sig. = 0.000

จากข้อมูลในตารางที่ 22 พบว่า ความจำเจในการทำงานกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ อยู่ในระดับมาก (ค่า Gamma = -0.944) แสดงว่า ความจำเจในการทำงานของพนักงานสอบสวนมีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากพนักงานสอบสวนมีความจำเจในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้น้อย ในทางกลับกันหากพนักงานสอบสวนมีความจำเจในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้มาก

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากค่า Chi-square เท่ากับ 40.417 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งไม่เกินระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ จึงสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานมาก

ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยโครงสร้างด้านความจำเจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ

แปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541 : 20 – 22) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะที่ 2 คือ ความรู้สึกไร้ความหมาย ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เข้าใจเหตุการณ์ที่เขามีส่วนร่วมอยู่ว่า เขาไม่มีความแน่ใจหรือไม่มีความกระจำจชัดว่าอะไรเป็นสิ่งที่เขาควรเชื่อ เพราะเขาไม่มีโอกาสได้พบกับความเป็นมาตรฐานในการเข้าใจอย่างชัดแจ้งถึงการกำหนดตัดสินใจทางสังคม บุคคลไม่สามารถทำนายถึงผลที่ตามมาของการกระทำตามความเชื่อที่เขามีอยู่ได้ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่ต้องอยู่ภายใต้สภาพการทำงานที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเกินไป การทำงานจึงยึดหลักการแบ่งแยกการทำงานตามการหน้าที่โดยแบ่งการทำงานตามความถนัดเฉพาะอย่างมากขึ้น ทำให้เนื้อหาของงานลดลง การทำงานเกิดความจำเจ ขาดความท้าทาย ไม่ได้พัฒนาความสามารถและสติปัญญา พนักงานสอบสวนไม่สามารถเลือกตีความหมายของเหตุการณ์ที่ประสบอยู่ได้ และไม่สามารถแสดงพฤติกรรมโดยใช้สติปัญญาหรือความเห็นแจ้งของตนได้ จึงไม่สามารถคาดหมายผลที่เกิดจากการกระทำของตนโดยยึดหลักความเชื่อที่ให้กับด้วยความมั่นใจได้ พนักงานสอบสวนจึงรู้สึกเบื่อหน่ายขาดจุดหมาย และรู้สึกว่ากิจกรรมที่ตนทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่มีคุณค่า แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ตลอดเวลา จนทำให้ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เท่าที่ควร จะทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น จนส่งผลให้แสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลด้วยการเปิดโอกาสให้กำลังพลสายงานสอบสวนสามารถสับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นบ้าง เมื่อปฏิบัติงานไปได้ระยะเวลาหนึ่งก็จะเป็นการช่วยลดระดับความจำเจที่เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของสายงานสอบสวนลงได้ในระดับหนึ่ง ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนมากขึ้น จนสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดีตามไปด้วย

5.5 ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ด้วยเหตุที่พนักงานสอบสวนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท รับผิดชอบในการทำสำนวนการสอบสวน ตั้งแต่รับคำร้องทุกข์กล่าวโทษ รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จับกุม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการทั้งหลายตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน เพื่อพิสูจน์ความผิดและ

เอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษตามกฎหมาย ทำให้พนักงานสอบสวนมีภาระหน้าที่ต้องแบกรับอยู่เป็นจำนวนมาก

นอกจากภาระหน้าที่ที่มีอยู่อย่างมากมายแล้ว จากผลการศึกษายังทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัญหา และอุปสรรคบางประการในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1) ความจำกัดในด้านงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้สัดส่วนของงบประมาณที่ถูกจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดน้อยตามไปด้วย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งพนักงานสอบสวนซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่น้อยไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตั้งเอาไว้ และท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อความสงบสุขและเรียบร้อยของสังคมในภาพรวม

2) ปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ต่อคนต่อปียังมีปริมาณมากเกินกว่ามาตรฐานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดไว้เป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ในขณะที่อัตรากำลังของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ มีจำนวนลดน้อยลง อันเนื่องมาจากการที่พนักงานสอบสวนขอย้ายโอนไปทำหน้าที่ในสายงานอื่น แต่ไม่มีผู้ที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งแทนแต่อย่างใด

3) ลักษณะสายการบังคับบัญชาภายในสถานีตำรวจต่าง ๆ ยังขาดความยืดหยุ่นเท่าที่ควร ทำให้ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งพนักงานสอบสวนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะไม่สามารถข้ามขั้นตอนบางอย่างได้

4) ระเบียบการต่าง ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งสายงานสอบสวนบางส่วนยังไม่มีความสะดวกกับตัวบทกฎหมายที่มีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ

5) ผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่และไม่ให้ความสำคัญกับสายงานสอบสวนเท่าที่ควร ทั้งที่งานสอบสวนถือเป็นกลไกที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระบวนการยุติธรรมทำให้พนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

ตารางที่ 23 : สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย	✓	
2. พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ		✓
3. พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น	✓	
4. พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ	✓	
5. พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตรจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร	✓	
6. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก		✓
7. พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย	✓	
8. พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย	✓	
9. พนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานมาก	✓	

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานสอบสวนที่รับราชการอยู่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวน 100 คน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 100 ชุด และเนื่องจากผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปด้วยตนเอง ทำให้ได้รับความร่วมมือจากประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี เพราะสามารถได้คำตอบและตัวแบบสอบถามคืนครบถ้วน

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษา เพื่อวิจัยว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความคิดเห็นในเรื่องการแสดงบทบาทตามความคาดหวังเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 9 ข้อ หรือไม่ โดยมีสมมติฐานดังนี้

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย
2. พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูง จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ
3. พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนาน จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น
4. พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูง จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ
5. พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตร จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร
6. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมาก

7. พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย

8. พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมาก จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย

9. พนักงานสอบสวนที่มีความจำใจในการทำงานน้อย จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำใจในการทำงานมาก

6.1 ผลการวิจัยพบว่า

1. **ด้านอายุ** พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุต่ำ และงานวิจัยของ มณฑิยา เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อยกว่า จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า คนที่มีอายุมากย่อมผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามาก ส่งผลให้เป็นคนที่มีค่านิยมมีความสุขรอบคอบ รู้ว่าสิ่งไหนควรจะไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากประสบการณ์อันนี้ย่อมจะช่วยเหลือเกื้อกูลให้เขาสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

2. **ด้านระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีไม่แตกต่างกันมากนัก จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีการศึกษาต่ำ สาเหตุที่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เคยทำมาก่อนอาจเกิดมาจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก กล่าวคือในปัจจุบันมีจำนวนประชาชนที่มีความรู้เพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปิดกว้างทางการศึกษาซึ่งไม่จำกัดอยู่แต่เพียงการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เท่านั้น แต่สามารถที่จะทำการศึกษาได้ตลอดเวลาจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการที่จะเข้าถึงและทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่จะเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก ทำ

ให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังแตกต่างกันน้อย

3. ด้านระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุราชการมาก มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่มีอายุราชการน้อย และงานวิจัยของ มณฑิร เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการตำรวจนานกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาในการรับราชการตำรวจน้อยกว่า จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า พนักงานสอบสวนที่รับราชการมานานย่อมจะเป็นผู้ที่รู้หน้าที่ ตลอดจนระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสอบสวนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

4. ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร ราชณรงค์ (2521) ซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เข้มแข็งกว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง 1 ขั้น และงานวิจัยของ มณฑิร เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานสอบสวนที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า อัตราเงินเดือนที่พนักงานสอบสวนได้รับจะเป็นตัวช่วยขจัดปัญหาในด้านเศรษฐกิจให้แก่พนักงานสอบสวนให้บรรเทาเบาบางลงได้ในระดับหนึ่ง แต่ด้วยความจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้พนักงานสอบสวนจำเป็นต้องนำเอาเงินเดือนบางส่วนไปใช้เพื่อให้งานปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องพิจารณาการจัดสรรงบประมาณภายในหน่วยงานของตนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ เพื่อที่จะเป็นการแบ่งเบาภาระของพนักงานสอบสวน เพราะเมื่อพนักงานสอบสวนไม่มีปัญหาทาง

เศรษฐกิจหรือความเป็นอยู่ในชีวิตแล้ว ย่อมจะทำให้ทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนอย่างเต็มที่ จนสามารถสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

5. ด้านระดับชั้นยศ พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตรจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตร จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 5 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิเยร เบ้าทอง (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคือ เศรษฐกิจสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาทของ Turner (1982:349 – 351) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมเปรียบเสมือนการเล่นละครบนเวที โดยมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือน Script ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าว บุคคลในสังคมจึงต้องสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกันเพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสารวัตรซึ่งถูกคาดหวังจากพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศรองสารวัตรซึ่งมีชั้นยศต่ำกว่าและผู้บังคับบัญชา จึงได้แสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ถือครองอยู่เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างถูกต้องตามความคาดหวังของสังคม จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสูงมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ตลอดจนรู้ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เขาสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

6. ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกันจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีไม่แตกต่างกันมากนัก จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 6 ผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เคยมีการทำมาซึ่งผู้วิจัยคิดว่าอาจจะเกิดมาจาก ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกและทุ่นเวลาในการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้นำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสอบสวนสามารถทำสำนวนการสอบสวนซึ่งในปัจจุบันมีปริมาณมากขึ้นตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ต้องใช้เวลามากนัก ต่างจากในอดีตที่ใช้เพียงเครื่องพิมพ์ดีดในการทำสำนวนการสอบสวน นอกจากนี้ ประชาชนที่มีความรู้ก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเปิดกว้างทางการศึกษา ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันได้บัญญัติถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการที่จะเข้าถึงและทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่จะเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบดังกล่าวอยู่

เป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

7. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 7 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างถึงใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541:20) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะแรก คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่คาดหวังว่า พฤติกรรมของเขาไม่สามารถไปกำหนดผลที่จะเกิดตามมาได้ หรือไม่สามารถนำไปสู่ผลตอบแทนที่เขาต้องการได้ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่ไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงานและกระบวนการตัดสินใจในการทำงานถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานสอบสวนจึงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ รู้สึกว่าชีวิตของตนอยู่ใต้อำนาจของผู้อื่นไม่สามารถแก้ไขหรือทำอะไรกับสภาพชีวิตและสภาพสังคมที่เป็นอยู่ได้ จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานด้านสอบสวนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้พนักงานสอบสวนสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

8. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมากจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 8 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยโครงสร้างด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างถึงใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541: 20 – 22) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะแรก คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) นั่นคือ พนักงานสอบสวนไม่สามารถกำหนดผลที่จะเกิดตามมาได้

หรือไม่สามารถนำไปสู่ผลตอบแทนที่เขาต้องการได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ พนักงานสอบสวนไม่มีความอิสระในการทำสำนวนการสอบสวน เนื่องจากถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมสั่งการตลอดเวลา จนพนักงานสอบสวนไม่สามารถควบคุมความเป็นไปในการทำงานได้ ส่งผลให้พนักงานสอบสวนรู้สึกว่าคุณเองไร้อำนาจ แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก และต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยตรง และหน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ได้มีความอิสระในการทำสำนวนการสอบสวนอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมสั่งการอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะเป็นการช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งโดยลักษณะงานมีมากอยู่แล้วให้ลดน้อยลง ส่งผลให้พนักงานสอบสวนสามารถที่จะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดี

9. ด้านความจำเริญในการทำงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานน้อยจะแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ดีกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเริญในการทำงานมาก จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 9 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ (2541) ซึ่งพบว่า พนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความรู้สึกแปลกแยกอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยโครงสร้างด้านความจำเริญในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seeman (1959: 783 – 791 อ้างใน ร.ต.ท. ธรรมนิติ ผายคำ, 2541 : 20 – 22) ซึ่งได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ 5 ลักษณะ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะที่ 2 คือ ความรู้สึกไร้ความหมาย ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เข้าใจเหตุการณ์ที่เขามีส่วนร่วมอยู่ว่า เขาไม่มีความแน่ใจหรือไม่มีความกระตือรือร้นว่าอะไรเป็นสิ่งที่เขาควรเชื่อ เพราะเขาไม่มีโอกาสได้พบกับความเป็นมาตรฐานในการเข้าใจอย่างชัดเจนถึงการกำหนดตัดสินใจทางสังคม บุคคลไม่สามารถทำนายถึงผลที่ตามมาของการกระทำตามความเชื่อที่เขามีอยู่ได้ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนที่ต้องอยู่ภายใต้สภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงการบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเกินไป การทำงานจึงยึดหลักการแบ่งแยกการทำงานตามการหน้าที่โดยแบ่งการทำงานตามความถนัดเฉพาะอย่างมากขึ้น ทำให้เนื้อหาของงานลดลง การทำงานเกิดความจำเริญ ขาดความท้าทาย ไม่ได้พัฒนาความสามารถและสติปัญญา พนักงานสอบสวนไม่สามารถเลือกตีความหมายของเหตุการณ์ที่ประสบอยู่ได้ และไม่สามารถแสดงพฤติกรรมโดยใช้สติปัญญาหรือความเห็นแจ้งของตนได้ จึงไม่สามารถคาดหมายผลที่เกิดจากการกระทำของตนโดยยึดหลักความเชื่อที่ให้กับด้วยความมั่นใจได้ พนักงานสอบสวนจึงรู้สึกเบื่อหน่ายขาดจุดหมาย และรู้สึกว่ากิจกรรมที่ตนทำอยู่เป็นสิ่งไม่มีคุณค่า แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะ

คล้ายคลึงกันอยู่ตลอดเวลา จนทำให้ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เท่าที่ควร จะทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น จนส่งผลให้แสดงบทบาทตามความคาดหวังได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลด้วยการเปิดโอกาสให้กำลังพลสายงานสอบสวนสามารถสลับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นบ้าง เมื่อปฏิบัติงานไปได้ระยะเวลาหนึ่งก็จะเป็นการช่วยลดระดับความจำเจที่เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของสายงานสอบสวนลงได้ในระดับหนึ่ง ส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนมากขึ้น จนสามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังได้เป็นอย่างดีตามไปด้วย

6.2 ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. ผลงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังยังมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาในการที่จะวางแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่เป็นจำนวนมากทำให้ขาดความสนใจในการตอบแบบสอบถาม ส่งผลให้เสียเวลาและงบประมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาก

6.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับในส่วนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ โดยจะขอกล่าวออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงเพียงกลุ่มพนักงานสอบสวนที่รับราชการอยู่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ซึ่งถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานสอบสวนที่สังกัดอยู่ตามกองบังคับการตำรวจนครบาลอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบถึงปัจจัยและระดับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความครอบคลุมถึงภาพรวมของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขสายงานสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

1.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในทัศนะของพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ให้บริการและประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นผู้รับบริการจากพนักงานสอบสวน เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.3 ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำหลังจากที่ระยะเวลาผ่านไปพอสมควรแล้ว เพื่อศึกษาว่าพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ได้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติตามบทบาทคาดหวังไปบ้างหรือไม่ และมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังเพิ่มเติมขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อการใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการนำเอาผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในสายงานสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 เพื่อให้สายงานสอบสวนซึ่งถือเป็นงานอำนวยความสะดวกในเบื้องต้นของกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในสังคมโดยรวมในท้ายที่สุด

2.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในสายสอบสวนซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนมากขึ้น

2.3 ในส่วนของการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานและจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้สามารถรองรับต่อการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนที่นับวันจะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นตามสภาพของสังคมและผู้คนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอันมาก ซึ่งจะส่งผลให้การให้บริการในด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีความคล่องตัวและประสิทธิภาพสูงขึ้น และทำให้ภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดีขึ้นในสายตาของประชาชนโดยทั่วไป

2.4 จากการศึกษาวิจัยจะพบว่า พนักงานสอบสวนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องแบกรับอยู่เป็นจำนวนมาก โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้อำนาจไว้อย่างเคร่งครัดและตรงไปตรงมา ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาทบทวนถึงระเบียบการตำรวจต่าง ๆ ที่ได้ออกมารองรับต่อการปฏิบัติตามกฎหมายของพนักงานสอบสวนว่ามีส่วนใดที่มีความขัดแย้งต่อบทกฎหมายและไม่เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติบ้างหรือไม่ เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ที่มีอยู่เป็นจำนวนมากของพนักงานสอบสวนให้บรรเทาเบาบางลงไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย :-

- กรมตำรวจ. “คำสั่งกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537.” (อัดสำเนา).
- กรมตำรวจ. “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2540.” (อัดสำเนา).
- คณิต ณ นคร. กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2536.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ชาญ วัฒนธรรม, พ.ต.ท. การพัฒนางานสอบสวน. เอกสารวิจัยการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2538.
- ทวี ตาตะยานนท์, พ.ต.อ. ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ฉบับรวมเล่ม. กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, 2535.
- ธรรมนิติ ผายคำ, ร.ต.ท. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สามเจริญพานิช, 2540.
- ประดิษฐ์ มัชฌิมา. สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.
- ประสาท หลักศิลา. สังคมมนุษย์ในด้านพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2514.
- ประเสริฐ ไยมกกลิ่นฟุ้ง และคณะ. สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

- ประเสริฐ เมฆมณี. ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. อิทธิพล ประโยชน์ และพฤติกรรมในองค์การตำรวจไทย. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2528.
- พัทธา สายหู. กลไกของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- พัฒนา ไชยเศรษฐ์, ร.ท. หลักการสอบสวนคดีอาญาสำหรับพนักงานฝ่ายปกครองและตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงสุทธิการพิมพ์, 2528.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และธีรเวทย์ ประมวลรัฐการ. โครงสร้างสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2538.
- มนตรี เบ้าทอง, ร.ต.อ. คุณสมบัติที่พึงปรารถนาของพนักงานสอบสวนคดีเศรษฐกิจในทรรศนะของผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนคดีเศรษฐกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต
ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ยิ่งศักดิ์ กฤษณจินดา. กฎหมายลักษณะพยาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2539. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2539.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์ พรินติ้ง กรุ๊ป, 2532.
- วัลลภ ประทุมเมือง. ภาวะขวัญของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- วิทยา กิตติธาดากุล. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สิงโต พิเชษฐวงศ์, ว่าที่ ร.ต. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนด้านงานทะเบียนที่ดิน (ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในเขตจังหวัดนนทบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- แสวง ธีระสวัสดิ์, พล.ต.ท. **หลักการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา**. ฝ่ายป้องกันและปราบปราม
อาชญากรรม กรมตำรวจ, 2530.
- สัญญา สุญาวิวัฒน์. **หลักสังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2523.
- สุพัตรา สุภาพ. ก. **จับใจคนจับใจงานเล่ม 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2541.
- สุพัตรา สุภาพ. ข. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- สุภาวดี มิตรสมหวัง. **สังคมไทย**. ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, 2523.
- สุภาพร ข้าช้าง. **ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสในการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้สูงอายุใน
ครอบครัว : ศึกษากรณีเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2543.
- อมร ราชณรงค์, ร.ต.ต. **ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการทำงานป้องกันและ
ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับ
การตำรวจนครบาลพระนครใต้ กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. งานวิจัย บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521.
- อารง สุทธาศาสตร์. **ปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจ้าพระยา
การพิมพ์, 2527.

ภาษาอังกฤษ :-

- Bierstedt, Robert. The Social Order. New York : Mc Graw - Hill Book Company, 1970.
- Broom and Seiznick. Sociology : A Text with Adapted Reading. Harper & Row Publishers, 1977.
- Cooley, Charles H. Human Nature and the Social Order. New York : Schocker, 1964.
- Gross Neal Ward S Mason and Alexander W Mceachern. Explanation in Role Analysis Study of the School Intendency Role. New York : John Wiley & Son, 1965.
- Horton, Paul B. and Hunt, Chester L. Sociology. New York : Mc Graw - Hill Book Company, 1970.
- Horton, Paul B. and Leslie, Gerald R.. The Sociology of Social Problems, 4 th ed. New York : Appleton – Century – Crafts, 1970.
- Mcgregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960.
- Miller, George A. “Professionals in bureaucracy Alienation among industrial scientists and engineers.” American Sociological Review 32 : 735 – 768, 1967.
- Sarbin Theodore R, Role Psychological Aspects. International Encyclopedia of the Social Sciences Vol. 13 and 14. New York The Macmillan Co & The Free Press, 1972.
- Turner, Jonathan H. The Structure of Sociological Theory : Homewood Illinois Darsey Press, 1982.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นความรู้สึกรู้สึกต่อสถานการณ์การทำงานในสถานีตำรวจ จำนวน 16 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน จำนวน 10 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน
3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับ

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี
2. ท่านได้รับการศึกษา
 - 1. ปริญญาตรี
 - 2. สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพการสมรส
 - 1. โสด
 - 2. สมรสแล้ว
 - 3. หม้าย / หย่าร้าง
4. ระยะเวลาที่ท่านเป็นพนักงานสอบสวน
 - 1. 1 – 9 ปี
 - 2. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน
 - 1. 6,000 – 9,000 บาท
 - 2. ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป
6. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 - 1. รองสารวัตรสอบสวน
 - 2. สารวัตรสอบสวน
7. ปริมาณคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบต่อปี
 - 1. 1 – 70 คดี
 - 2. 71 คดีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความรู้สึกต่อสถานการณ์การทำงานในสถานีดำรวจ และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ให้เข้าใจก่อนแล้วโปรดตอบตามลำดับข้อ โดยใช้ความรู้สึกของท่านที่มีต่อข้อความที่ถาม ซึ่งจะมีคำตอบให้ท่านเลือกตอบ 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วยมาก, เฉย ๆ, เห็นด้วยน้อย, เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้เปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะวิธีการทำงานในเกือบทุกเรื่อง					
2. ท่านรู้สึกว่าเมื่อท่านแสดงความคิดเห็นเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานจะได้รับการตอบสนองที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
3. ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านที่เสนอต่อผู้บังคับบัญชาจะถูกนำไปใช้ในการกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านสอบสวนในสถานีดำรวจที่ท่านทำงานอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
4. ผู้บังคับบัญชามักกำหนดวิธีการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว					
5. ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนการทำงานในสถานีดำรวจของท่านน้อย					
6. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย					
7. ท่านมักได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการสอบสวนคดีที่เกิดขึ้นในความรับผิดชอบของท่านด้วยตนเอง					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักติดตามการทำงานของ ของท่านอย่างใกล้ชิด					
9. ท่านสามารถกำหนดประเด็นการสอบสวน แต่ละคดีได้ด้วยตนเอง					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักเป็นผู้กำหนด ประเด็นการสอบสวนแต่ละคดี เพื่อป้องกัน ความผิดพลาด					
11. ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถของท่าน มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอยู่ เสมอ					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักกำหนดขั้นตอนการ ทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดย เคร่งครัด					
13. ท่านสามารถนำเอาความรู้ความคิดใหม่ๆ มา ใช้ในการสอบสวนแต่ละคดีได้เต็มที่					
14. คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านมักมีความ คล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการ สอบสวนใหม่ๆ					
15. งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่สามารถดำเนิน การได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงขั้นตอนที่กำหนดไว้					
16. งานด้านสอบสวนที่ท่านทำอยู่มีการกำหนด ลำดับ ขั้นตอนในการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน					

ส่วนที่ 3 การแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน

ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ให้เข้าใจก่อน แล้วโปรดตอบตามลำดับข้อ ตามการปฏิบัติจริงของท่าน ซึ่งจะมีคำตอบให้ท่านเลือกตอบ 3 คำตอบ คือ ปฏิบัติทุกครั้ง, ปฏิบัติเป็นบางครั้ง, ไม่ปฏิบัติเลย

ระดับการปฏิบัติงานของท่าน	ปฏิบัติ ทุกครั้ง	ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ เลย
1. ท่านดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนในเบื้องต้นทันทีที่มีการรับคำร้องทุกข์			
2. ท่านรวบรวมเอกสารประกอบสำนวนการสอบสวนให้เรียบร้อยและครบถ้วนทุกครั้งก่อนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา			
3. ท่านปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้มาเป็นพยานในคดีต่างๆ เป็นอย่างดี			
4. ท่านตัดสินใจวินิจฉัยในส่วนที่เกี่ยวกับคดีด้วยความเป็นกลางไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาปะปน			
5. ท่านปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการในสายงานของท่านโดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญอย่างเคร่งครัด			
6. ท่านตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนเท่าที่ทำได้เป็นประจำทุกวัน			
7. ท่านเก็บรักษาความลับต่างๆ ในการสอบสวนไว้เป็นอย่างดี			
8. ท่านใช้ความพยายามในการรวบรวมพยานหลักฐานตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมายในทุก ๆ คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน			
9. ท่านได้พิจารณาพิเคราะห์ข้อเท็จจริงทางคดีอย่างละเอียดถี่ถ้วนตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมายก่อนที่จะมีการทำความเห็นทางคดีทุกครั้ง			
10. ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของท่านได้เป็นอย่างดี			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน

.....

.....

.....

.....

.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

คำสั่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ที่ 271/2539

เรื่อง การเข้าเวรสอบสวนและรับผิดชอบคดีอาญา

ตามที่กรมตำรวจมีคำสั่ง ที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2536 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมตำรวจ โดยยุบเลิกกองกำกับการตำรวจนครบาล ที่ 1-19 และมีการปรับปรุงอัตรากำลังในสถานีตำรวจให้เหมาะสมกับโครงสร้างใหม่ และคำสั่ง กรมตำรวจ ที่ 572/2538 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2538 เรื่อง การอำนวยความสะดวกยุติธรรมในการสอบสวนคดีอาญา วางแนวทางในการสอบสวนดำเนินคดีอาญาของพนักงานสอบสวนไว้แล้วนั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีประสิทธิภาพ อำนาจความยุติธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดให้พนักงานสอบสวนถือปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้

1. การเข้าเวรสอบสวน

1.1 ให้แบ่งเวรสอบสวนแต่ละวัน ออกเป็น 4 ผลัด ๆ ละ 6 ชั่วโมง ดังนี้

00.01 นาฬิกา – 06.00 นาฬิกา (ผลัดดึก)

06.00 นาฬิกา – 12.00 นาฬิกา (ผลัดเช้า)

12.00 นาฬิกา – 18.00 นาฬิกา (ผลัดเที่ยง)

18.00 นาฬิกา – 24.00 นาฬิกา (ผลัดเย็น)

1.2 ให้จัด รอง สวส. เข้าเวรสอบสวนผลัดละ 1 ชุด แต่ละชุดมี สวส. เป็นหัวหน้ากรณี สวส. ไม่เพียงพอ ให้จัด รอง สวส.อาวุโส ที่มีขีดความสามารถสูง เป็นหัวหน้าชุด

ชุดสอบสวนแต่ละ สน.จะมีกี่ชุด และแต่ละชุดจะมี รอง สวส.กี่คน ให้หน.สน.เป็นผู้พิจารณาตามความเหมาะสม

1.3 สวส.หน.ชุด หรือ รอง สวส. ที่ทำหน้าที่ หน. ชุด ต้องเข้าเวรพร้อมกับ รองสวส. ที่อยู่ในชุดและนั่งเข้าเวรอยู่ในห้องเดียวกัน

โต๊ะทำงาน สวส. และ รอง สวส. ที่เข้าเวร ให้ติดหรือตั้งป้ายสี่เหลี่ยมผืนผ้า ขนาด กว้าง 10 นิ้ว ยาว 18 นิ้ว พื้นสีเลือดหมู เขียนตัวอักษรสีขาว ลักษณะและขนาดตัวอักษร ให้พิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของป้าย โดยใช้ข้อความว่า “สารวัตรเวรสอบสวน” และ “ร้อยเวรสอบสวนรับแจ้งความ” แล้วแต่กรณี

1.4 ให้ สวส. (หน.) เข้าเวรผลัดเช้าทุกวัน เว้นวันหยุดราชการ

1.5 รอง ผกก. (สส.) ไม่ต้องเข้าเวร แต่ให้มาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 น. ในวันทำการทุกวัน

1.6 ในวันหยุดราชการให้ หน.สน. พิจารณาจัดให้ รอง ผกก. (สส.) หรือ สวส. (หน.) ผลัดเปลี่ยนกันรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่เวรสอบสวนด้วย

2. การรับแจ้งความ

เมื่อมีผู้มาแจ้งความร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ ให้ สวส. หรือ รอง สวส.หน. ชุดเป็นผู้ซักถามในเบื้องต้น เมื่อได้ความว่าเรื่องที่แจ้งเป็นความผิดที่มีโทษทางอาญา ก็ให้มอบให้ รองสวส. ในชุด เป็นผู้รับผิดชอบสอบสวนหมุนเวียนกันไป เว้นแต่คดีที่ สวส.ต้องสอบสวนเอง ส่วนชุดสอบสวนที่มี รอง สวส.เป็น หน.ชุด การรับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวนให้ หน. ชุด หมุนเวียนรับผิดชอบด้วย

3. การรับผิดชอบสอบสวน

3.1 รอง สวส. รับผิดชอบสอบสวนคดีดังต่อไปนี้

3.1.1 คดีที่มีอัตราโทษจำคุก ไม่เกิน 10 ปี ปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ, คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ หรือคดีที่ทรัพย์สิ้นเสียหาย ไม่เกิน 1,000,000 บาท ยกเว้นคดี ขับรถประมาทและมีผู้ถึงแก่ความตาย

3.1.2 คดีตามพระราชบัญญัติยาเสพติดฯ เฉพาะข้อหาฆ่าและเสพฯ

3.1.3 คดีตามพระราชบัญญัติอาวุธปืนฯ เฉพาะข้อหาฆ่าไว้ในครอบครองฯ หรือพกพาฯ

3.2 คดีอื่น ๆ นอกเหนือจาก ข้อ 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3 และคดีที่ หน.สน. พิจารณาแล้ว เห็นว่าสำคัญ ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ให้ สวส.หน. ชุดรับผิดชอบสอบสวนด้วยตนเอง

คดีวิสามัญฆาตกรรม คดีสำนวนชั้นสูตรพลศึกษาที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตายระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติตามหน้าที่ ซึ่งรอง ผกก. เป็นผู้รับผิดชอบสอบสวนด้วยตัวเอง ให้

สวส. หน. ชุดที่เข้าเวรขณะเกิดเหตุเป็นผู้ช่วย ถ้าไม่มี สวส. หน. ชุดให้ สวส.(हन.) หรือ รอง ผกก. (สส.) เป็นผู้ช่วย แล้วแต่กรณี

3.3 ส่วนคดีอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้ใดทำการสอบสวนก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ หน.สน. ขึ้นไป โดยถือตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 572/2538 ลงวันที่ 16 ส.ค. 2538

4. การแต่งกาย

4.1 ร้อยเวรสอบสวน ให้แต่เครื่องแบบชุดเสื้อเชิ้ตคอพับสีกากีแขนยาวติดสายนกหวีดสีแดง ไม่ต้องยัดปลายขากางเกงไว้ในรองเท้า ติดป้ายที่กระเป๋าเสื้อด้านซ้าย (ใช้ป้ายพื้นสีเหลืองตัวอักษรสีดำลักษณะและขนาดตัวอักษรให้พิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของป้าย ลักษณะป้ายเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า กว้าง 2.2 นิ้ว ยาว 3.5 นิ้ว) และเขียนข้อความว่า “ร้อยเวรสอบสวน”

สำหรับรองเท้า ให้ใช้รองเท้าหุ้มส้นหนังสีดำชนิดผูกเชือก หรือรองเท้าหุ้มข้อหนังสีดำ ชนิดผูกเชือกหรือยึดข้าง หรือรองเท้าสูงครึ่งน่องหนังสีดำ หรือรองเท้าสูงหนังสีดำ รองเท้าทุกชนิดต้องมีสันไม่มีลวดลาย และต้องใช้ถุงเท้าสีเดียวกับรองเท้า

4.2 สारว้ตรสอบสวนเวร ให้แต่งเครื่องแบบและติดป้ายที่กระเป๋าเสื้อเช่นเดียวกับ ร้อยเวรสอบสวนตาม ข้อ 4.1 แต่ไม่ต้องติดสายนกหวีด ส่วนข้อความที่ป้ายให้เขียนว่า “สารวัตรสอบสวน”

5. การควบคุมเร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา

5.1 ให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 960/2537 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2537

5.2 สำนวนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ รอง สวส. ตามข้อ 3.1 หากดำเนินการไม่เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์ ให้สวส. หน. ชุด เป็นผู้รับผิดชอบแทน กรณีไม่มี สวส. เป็นหัวหน้าชุด ให้เป็นหน้าที่ของ สวส. หน. หรือ รอง ผกก. (สส.) แล้วแต่กรณี

5.3 สำนวนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สวส. ตามข้อ 3.2 และ 5.2 หากดำเนินการไม่เสร็จสิ้นภายใน 4 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ สวส. (हन.) หรือ รอง ผกก. (สส.) แล้วแต่กรณี

5.4 คดีตามข้อ 5.3 หากไม่เสร็จสิ้นภายใน 6 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์ ให้ หน.สน. รับผิดชอบ

5.5 ให้ผู้รับผิดชอบแต่ละคน จัดทำสมุดบันทึกคดีตามแบบที่กรมตำรวจกำหนดไว้ และสามารถเสนอตรวจได้ทุกเวลาที่ผู้บังคับบัญชาเรียกตรวจ

6. การจำหน่ายคดี ให้ หน.สน. หรือ รอง ผกก. (สส.) หรือผู้รักษาการแทนเป็นผู้รับผิดชอบการจำหน่ายคดีของ สน. โดยให้เขียนด้วยลายมือของตนเอง หรือลงชื่อรับรองด้วยตนเอง

7. หากเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ หน.สน., รอง ผกก. (สส.), สวส. (หน.), สวส. ต้องร่วมรับผิดชอบกับพนักงานสอบสวนด้วย

8. ให้ยกเลิก คำสั่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ 522/2535 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2535 และ คำสั่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ 179/2537 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2537 และคำสั่งอื่น ๆ ที่ขัดแย้งกับคำสั่งนี้

ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2539

พลตำรวจโท ไสภณ วาราชนนท์

(ไสภณ วาราชนนท์)

ผู้บัญชาการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตำรวจโท ชชาติชาย ตันตวิฑูร เกิดเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2519 ที่ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตำรวจ) จาก โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รุ่นที่ 52 พ.ศ. 2541

หลังจากสำเร็จการศึกษา ได้เข้ารับราชการในตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สัญญาบัตร 1) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองสารวัตรงาน 5 กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 8



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย