

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ*

Factors Affecting Work Efficiency of Officers in Special Operation Unit,

the Department of Special Investigation

อธิบดี อ่อนสง**

ATIBODEE ONSONG

6514830055@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ 3) ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัย เอกสาร ตำรา งานวิจัย เอกสารทางราชการ และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน โดยผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ คือ ปัจจัยทางด้านความรู้ความเข้าใจในยุทธวิธี การดำเนินการตามแผนก่อนการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การจัดกำลังพลให้เหมาะสมกับงาน เวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การพักผ่อนของเจ้าหน้าที่ ความตรงต่อเวลาในการเข้าปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายตามมาตรา 31 2) ปัญหาและอุปสรรคส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ คือ เจ้าหน้าที่ขาดการฝึกฝนในยุทธวิธีที่ต่อเนื่องและขาดการเรียนรู้ในข้อกฎหมายต่างๆ ปริมาณงานที่มากขึ้นทำให้ตัวเจ้าหน้าที่ที่ลงไปปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ การปฏิบัติงานที่ใช้ระยะเวลาานทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้าขึ้น 3) แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ คือ การฝึกฝนที่ต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ การวางโครงสร้างอัตรากำลังใหม่เข้ามาเพื่อรองรับปริมาณงานที่มากขึ้น และการจัดกำลังที่เหมาะสมลงไป

คำสำคัญ: ปัจจัย; ประสิทธิภาพ; ส่วนปฏิบัติการพิเศษ; กรมสอบสวนคดีพิเศษ

Keywords: Factor; Efficiency; Special Operation Unit; Department of Special Investigation

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ที่เป็นคดีพิเศษ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะลดและป้องกันความเสียหายที่จะเกิดต่อประเทศ ทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคมและเสริมสร้างความมั่นคง ทำให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นทั้งในเรื่องอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมที่มีความสลับซับซ้อน หรือมีผู้มีอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรอาชญากรรม หรืออาชญากรรมข้ามชาติซึ่งปัจจุบันกรมสอบสวนคดีพิเศษมีการปฏิบัติงานทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ การสืบสวนในคดีก่อนพบการกระทำผิดและหลังพบการกระทำผิดโดยใช้เครื่องมือทางกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล” มีพันธกิจ คือ ป้องกัน ปราบปราม สืบสวน สอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรม และเป้าหมายคือ 1. เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของสังคมในการป้องกันปราบปราม สืบสวนคดีพิเศษ 2. ปกป้องรักษา เรียกคืนทรัพย์สิน และผลประโยชน์แก่รัฐ เอกชน และประชาชน 3. สาธารณะชนรู้เท่าทันและไม่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมคดีพิเศษ อนึ่ง การที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ประสบความสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ส่วนปฏิบัติการพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งในสำนักงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีความสำคัญอย่างมาก มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการ 1. ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางยุทธวิธีตรวจค้นและจับกุมที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ 2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ 3. ศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาระบบรูปแบบและวิธีการด้านการปฏิบัติการพิเศษ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวโดยเฉพาะข้อที่ 1. และ 2. ซึ่งมีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่บางครั้งเกิดปัญหาและอุปสรรคจากการเข้าตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดตามกรอบของกฎหมาย โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามถึง ปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น นอกจากความพร้อมของตัวเจ้าหน้าที่เองแล้วจะต้องมีปัจจัยอื่นเสริมหรือเกี่ยวข้องอีกหรือไม่ที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้น

ในฐานะผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสังกัด ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยการเก็บข้อมูลจาก เอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ประกาศ คำสั่ง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive and Judgmental Sample) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะประชากรที่ต้องศึกษา เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 6 คน โดยเลือกข้าราชการส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 1. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ 1 คน
 2. รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ 1 คน
 3. ผู้อำนวยการส่วนปฏิบัติการพิเศษ 1 คน
 4. เจ้าหน้าที่ในสังกัดส่วนปฏิบัติการพิเศษ 3 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปเพื่ออภิปรายผล
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุป และตีความผลการวิจัย รูปแบบและวิธีการในการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาและอุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ แล้วนำมาเสนอการวิจัยในรูปแบบพรรณนา การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการจึงสรุปผลการวิจัยไว้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลดังนี้

1.1 ความรู้ความเข้าใจทางด้านยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ เนื่องจากการปฏิบัติงานของตัวเจ้าหน้าที่เอง ก่อนที่จะลงไปปฏิบัติงานจะต้องมีการฝึกอบรมในความรู้ด้านต่างๆ ก่อน เพราะเป็นความรู้เฉพาะทาง เช่น การใช้อาวุธปืน การใช้กระบอก การฝึกการเข้าตรวจค้น การฝึกเข้าตัวอาคาร การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและสถานที่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากไม่ได้รับการฝึกอบรมก็ไม่สามารถลงไปปฏิบัติงาน หรือบางคนอาจได้รับการฝึกมาแต่ความเชี่ยวชาญยังไม่มี ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลที่แตกต่างกัน

1.2 การดำเนินการตามแผนก่อนการปฏิบัติการ ในส่วนของแผนก็จะมีข้อมูลข่าวสารที่จะต้องมีการวางแผน แล้วก็ไปสู่การดำเนินการตามแผน ส่วนที่สำคัญมากที่สุดคือการลงพื้นที่หาข้อมูลด้านการข่าว ในการใช้ทักษะด้านต่างๆ เช่น การแฝงตัว การดักฟัง การสะกดรอย การดำเนินการสืบสวนในรูปแบบต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการหาข้อมูลมาประกอบการใช้ทำแผนเพื่อปฏิบัติงานทั้งสิ้น แผนที่ดีจะสร้างความได้เปรียบในการในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวที่ว่า รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง

1.3 ความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมาย กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ฉะนั้นตัวของเจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายเป็นพื้นฐาน คนที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายกับคนที่ไม่มี การปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกัน จะเห็นได้จากการลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ จะมีเรื่องการตรวจค้นและจับกุม หากไม่มีความรู้ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายอาญา หรือกฎหมายอื่นๆ การปฏิบัติจะเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานและหลายครั้งอาจเกิดปัญหาตามมา

1.4 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่เข้ามาของส่วนปฏิบัติการพิเศษถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของตัวเจ้าหน้าที่เพราะหากมีปริมาณงานที่เข้ามาพร้อมกันหลายงาน จะทำให้เกิดการแบ่งชุดกำลังที่ลงไปปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพของทีมนลดน้อยลงไปเพราะจำนวนคนที่มีอยู่อย่างจำกัดนั่นเอง

1.5 การจัดลำดับความสำคัญของงาน งานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจค้นและจับกุมซึ่งเป็นงานหลักของส่วนปฏิบัติการพิเศษ หรือตามอำนาจหน้าที่ย่อมมีความสำคัญมากกว่างานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง แม้กระทั่งงานในภารกิจแต่ความอันตรายของตัวเป้าหมายย่อมต้องมีต่างกัน ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ เจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญเพราะมีผลต่อการปฏิบัติตนให้ถูกกับสถานการณ์ เราจะไปคิดว่าทุกงานไม่มีภัยคุกคามไม่ได้ ถ้าเป็นแบบนั้นก็ก่อให้เกิดความประมาทแล้วก็นำไปสู่ผลที่เสียตามมา

1.6 การจัดกำลังพลให้เหมาะสมกับงานมีผลโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่เพราะเจ้าหน้าที่จะรู้ว่าการปฏิบัติงานในงานรูปแบบนี้ กับงานอีกรูปแบบควรปฏิบัติอย่างไร บางงานมีความเสี่ยงแต่การจัดชุดและอุปกรณ์ไม่มีความสอดคล้องจะทำให้เกิดอันตรายต่อตัวเจ้าหน้าที่เองได้ บางงานไม่มีความเสี่ยงเลยแต่จัดกำลังคนและอุปกรณ์ลงไปอย่างมาก ทำให้เกิดความสิ้นเปลือง ตรงนี้ก็เป็นประสิทธิภาพอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานที่จะเกิดความคล่องตัวตามมา

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติการ โดยระยะเวลาในปฏิบัติการทางด้านยุทธวิธีส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ โดยตรงยิ่งงานยืดเยื้อเจ้าหน้าที่ก็จะเกิดความล้า สติ และความตื่นตัวจะมีน้อยลง ประสิทธิภาพย่อมน้อยตามมา หากงานไหนใช้ระยะเวลาไม่นานย่อมมีประสิทธิภาพที่สูงกว่า

1.8 เวลาในการพักผ่อนของเจ้าหน้าที่ ส่วนนี้หากเจ้าหน้าที่ ที่ไปปฏิบัติงานมา มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย จะเห็นได้จากการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกัน ประสิทธิภาพของงานย่อมลดลง และการจัดความสมดุลของ เวลางานกับเวลาส่วนตัวก็เช่นกัน เวลาพักผ่อนจะมีเรื่องของการให้เวลากับครอบครัว เวลาทำกิจกรรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งหาความสงบให้กับตัวเอง การพักผ่อนไม่ได้ส่งผลทางด้านร่างกายแต่ส่งผลทางด้านจิตใจด้วย สิ่งเหล่านี้ก็เป็น ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ได้

1.9 ความตรงต่อเวลาของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ โดยเวลาเป็นพื้นฐานสำคัญของหน่วย ปฏิบัติการพิเศษทั่วโลก ในส่วนนี้จะส่งผลอย่างยิ่งเมื่อมีการปฏิบัติการเกี่ยวกับการตรวจค้นจับกุม หรือปฏิบัติการกิจ ร่วมกับหน่วยงานอื่น เวลาในการเข้าปฏิบัติการต้องตรงกัน หากไม่มีแล้วอาจส่งผลต่อความล้มเหลวของตัวภารกิจได้ เลย

1.10 การเบิกจ่ายมาตรา 31 ตามพ.ร.บ.การสอบสวนคดีพิเศษ มีมาเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานของ เจ้าหน้าที่ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีความคล่องตัว ไม่ต้องมีการสำรองจ่ายเงินส่วนตัวเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานได้อย่างดีเยี่ยม เพราะจะมีเรื่องของการลงไปสืบสวนเพื่อหาข้อมูลจากแหล่งข่าว ซึ่งต้องใช้เงินในการจูงใจคน เพื่อให้ได้ในเรื่องที่ต้องการมา และก็มีเรื่องของอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงานของพนักงานสอบสวนที่จำเป็นต้องซื้อมาใช้ เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวน คดีพิเศษ พบว่ามีดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ ไม่มีความรู้ทางด้านยุทธวิธีที่เพียงพอยังขาดการฝึกฝนที่ ต่อเนื่องในหลายอย่าง ว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนควรจะมีอะไรบ้าง การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การปิดล้อมพื้นที่ เป้าหมาย การตรวจค้น การถอนกำลังเวลาเสร็จสิ้นภารกิจ ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีด้านอื่นๆ และรวมถึงความรู้ความ เข้าใจในกฎหมายต่างๆ ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษใช้บังคับ

2.2 ปริมาณงานที่มีมากขึ้นของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ บางครั้งคาดเดาไม่ได้ว่างานที่เข้ามา ในแต่ละสัปดาห์ ปริมาณงานจะมีมากขนาดไหนวันหนึ่งอาจมีได้ถึง 3 งาน บางวันก็ไม่มีเลย แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือกำลัง พลังต้องมีให้พอดีกับปริมาณงานนั้น หลายครั้งที่เกิดการซ้อนทับของงานทำให้ต้องแยกกำลังพลไปลงตามจุดต่างๆ ตรง นี้เองที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของชุดเจ้าหน้าที่ลดลง

2.3 การใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่นานขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพของตัวเจ้าหน้าที่ลดลง หลายงานที่ ตัวของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติใช้เวลาในการทำงานเกินกว่า 24 ชั่วโมงตรงนี้เองทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้า สติสัมปชัญญะ ความตื่นตัวย่อมมีลดลงไป

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนปฏิบัติการ พิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่ามีดังนี้

3.1 ต้องมีการฝึกฝนของตัวเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษและทีมอย่างต่อเนื่อง เก่งคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานเป็นทีมด้วย ส่วนปฏิบัติการพิเศษมีการฝึกมาหลายรูปแบบ แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องของการฝึกบางครั้งที่ฝึก

ครั้งหนึ่งก็เว้นระยะไปอีกเป็นเดือนเนื่องจากภาระงานต่างๆ ที่เข้ามา ไม่ได้มีการจัดเป็นชุดปฏิบัติ เพื่อรองรับการฝึก เหตุผลมาจากกำลังพลไม่เพียงพอให้มีการจัดชุดแบบนั้นได้

3.2 การวางโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ที่สามารถรองรับตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมาจำนวนมากให้เหมาะสมกับขอบภารกิจของส่วนปฏิบัติการพิเศษในอนาคตที่มากขึ้น และทางผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเห็นชอบด้วยในการให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านนี้

3.3 จัดกำลังพลจำนวนมากลงไปในการกิจที่มีความเห็นว่าจะต้องยืดเยื้อใช้เวลานาน เพื่อจะทำให้การหมุนเวียนกำลังในการกิจนั้นๆ มีมากขึ้นแต่ต้องมีกำลังพลที่เพียงพอ และต้องมีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มวันหยุดหลังจากการปฏิบัติงานที่หนัก และหย่อนกำลังลงในวันทำงานปกติ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้นำแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561, หน้า 35-36), แนวคิด 4M (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) และข้อมูลของส่วนปฏิบัติการพิเศษ เช่น ตัวชี้วัดส่วนปฏิบัติการพิเศษ คำสั่งปฏิบัติงาน เวลาตามภารกิจ และค่าใช้จ่ายตามพ.ร.บ.การสอบสวนคดีพิเศษ มาตรา 31 มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยกำหนดปัจจัยเพื่อทำการวิจัย 4 ประการคือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีปัจจัยตามแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561, หน้า 35-36) ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ โดยคุณภาพของงานที่ถูกกำหนดขึ้นของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษนั้นมาจากมาจากความรู้ความสามารถที่ถูกฝึกฝนและอบรม มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านยุทธวิธีและผู้มีความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีค่านับเป็นสำคัญ เจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษถือเป็นจุดแข็งขององค์กรตามแนวคิด 4M (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) โดย M ที่ 1 คือ Man หมายถึงบุคลากร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพราะแต่ละคนก็มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ผ่านการอบรมของเจ้าหน้าที่มาหลายหลักสูตร หากตัวเจ้าหน้าที่ยังไม่มีความรู้ที่เพียงพอ ก็สามารถเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นงานเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเพราะผ่านการอบรมมาก่อนจึงจะสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะงานทางด้านบังคับใช้กฎหมายย่อมมีความเสี่ยงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การใช้อาวุธ การเจรจาต่อรอง การเผชิญเหตุ การปฐมพยาบาลกรณีฉุกเฉิน เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ฉิมวงศ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจปล่อยสินค้าประเภท สารเคมีกรณีศึกษา : สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ กรมศุลกากร ซึ่งในงานวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสินค้า ประเภทสารเคมีที่เพียงพอ และต้องมีจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจปล่อย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยี

ปรับปรุงระบบ คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนปฏิบัติการพิเศษซึ่งมีการใช้ยุทธวิธี การจับกุมคนร้าย การเข้าตรวจค้น หรือการใช้อาวุธทั้งหมด อยู่ในเรื่องของความรู้ความเข้าใจทางด้านยุทธวิธี ถ้าไม่ทราบเรื่องยุทธวิธีก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ก็ให้เกิดอันตรายต่อตนเอง รวมถึงเพื่อนร่วมงาน อาจจะมีการเพิ่มพูนยุทธวิธีให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่มากขึ้นจากที่รู้ในเรื่องพื้นฐานก็เพิ่มเป็นความรู้ขั้นสูงขึ้น...” (เจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2567) การดำเนินการตามแผน โดยแผนนี้มีความสำคัญถือเป็นจุดแข็งขององค์กรตามแนวคิด 4M (จิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) M ที่ 4 คือ Management หมายถึงรูปแบบการจัดการภายใน ที่ต้องมีการหาข้อมูลก่อนลงปฏิบัติงาน โดยในการเข้าตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งต้องใช้ข้อมูลด้านการข่าวในการลงพื้นที่เพื่อประเมินความเสี่ยงและจัดกำลังลงไป หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายหรือหน่วยกำลังของทหารจะต้องมีการหาข่าว หาข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะนำมาวางแผน ในการเข้าปฏิบัติงานยังมีการข่าวดี ข้อมูลต่างๆ มากเท่าไรความได้เปรียบของการปฏิบัติและความสำเร็จของงานย่อมมีมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลรัตน์ บุญมาก (2565) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตดอนเมือง ที่ขาดการวางแผนปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานโดยการกำหนด กลยุทธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ PDCA ที่มีทิศทาง ชัดเจนสำหรับการดำเนินงาน เมื่อมีความชัดเจนของแผนผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...การที่จะวางแผนได้ต้องมีการข่าวที่ดี การข่าวคือ อย่างทหาร เข้าศึกใช้อาวุธประเภทไหนเราก็ต้องจัดอาวุธที่มีความได้เปรียบกว่าเข้าไปปะทะ การที่เรามีการข่าวได้ ก็จากการลงพื้นที่ล่วงหน้าจะทำให้รู้ว่าผู้ร้ายใช้อาวุธประเภทไหน อยู่ตรงจุดไหน จะได้จัดกำลังให้เหมาะสมกับสถานะการณ์ การข่าวมีผลแค่สิบเปอร์เซ็นต์ เพื่อนำไปวางแผน โดยอีกเก้าสิบเปอร์เซ็นต์ที่เหลือที่ได้จากการวางแผนต้องไปเจอในการปฏิบัติงาน...” (รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2567)

2. ปัจจัยด้านปริมาณงาน (Quantity) จำนวนงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน และผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร โดยปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษในรอบปี พ.ศ. 2566 นั้นอยู่ที่ 99 งาน ซึ่งเฉลี่ยแล้วงานที่ได้รับจะอยู่ที่ 8 งานต่อเดือน 2 งานต่อสัปดาห์ แต่ในความเป็นจริงแล้วบางเดือนงานน้อยมาก บางเดือนงานสัปดาห์หนึ่งอาจมีงานใหญ่ซ้อนกัน 3 งาน จนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้น นอกจากงานหลักแล้วยังมีงานเอกสาร ที่ตัวของเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเองอีกด้วย การที่ปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวี สารวรรณ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร กรณีศึกษา ส่วนควบคุมทางศุลกากร สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ที่พบว่าด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ขาดความเชี่ยวชาญทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...เมื่อไหร่ปริมาณงานที่มันซ้อนกัน การปฏิบัติทางด้านยุทธวิธีเป็นการใช้กำลังในลักษณะที่ทำงานแบบมีรูปแบบเป็นกองกำลังติดอาวุธที่ใส่เครื่องแบบ มีสัญลักษณ์บอกฝ่ายที่ชัดเจน แต่การที่เรามีการกิจซ้อนกัน 2-3 งาน การกระจายกำลังออกไปทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงแน่นอน...” (ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 กุมภาพันธ์ 2567) โดยปัจจัยทางด้านปริมาณมีผลต่อเนื่องจากกำลังพลที่ลงไปปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยทางด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานน้อย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ระยะเวลาสั้น กลับพบว่าตัวของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเองหลายคนไม่

สามารถทนความเหนื่อยล้า ความหิว และความตื่นตัวตลอดเวลาได้ สิ่งพวกนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อเนื่องทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง งานที่ต้องใช้เวลาปฏิบัติงานนาน จะต้องมีการพักที่หมุนเวียนไปแทน และมีการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ที่พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงที่ไ้ระยะเวลานานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...ถ้าระยะเวลาปฏิบัติงานสั้นไม่นาน มันก็จะทำงานได้ มีประสิทธิภาพมากกว่า ถ้าเป็นเหตุการณ์ที่มันวิกฤตแล้วก็ยึดเยื้ออย่างเรื่องชุมนุมประท้วง ซึ่งตอนนั้นทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย มันจะเกิดความล้า เพราะต้องมีการตื่นตัวตลอดเวลา ต่อเนื่องทุกวัน...” (ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 กุมภาพันธ์ 2567) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

4. ปัจจัยทางด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการช่วยงานสนับสนุนด้านคดีพิเศษซึ่งได้รับมาจากกองคดีต่าง ๆ ที่ร้องขอมาจากการเบิกจ่ายตามมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ เงินส่วนนี้สอดคล้องกับแนวคิด 4M (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้าที่ 8-9) M ที่ 2 คือ Money หมายถึงงบประมาณขององค์กร ซึ่งถือเป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้งานไหลลื่นไม่ติดขัดเพราะสามารถใช้จ่ายเงินในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านการสืบสวนและสอบสวน หากไม่มีเงินจากตรงส่วนนี้แล้วการทำงานค่อนข้างลำบากเป็นอย่างมากเพราะมีค่าใช้จ่ายหลายอย่างที่ใช้ในการลงพื้นที่ ซึ่งจะไปเบิกจ่ายตามระเบียบการเบิกจ่ายของทางราชการทั่วไปไม่ได้ จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ทองดี (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานรับรอง ความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่พบว่าหน่วยงานประสบปัญหาขาดแคลนงบประมาณซึ่งควรมีการให้ความสำคัญการบริหารด้านงบประมาณซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...พนักงานสอบสวนในคดีจะสั่งให้ส่วนปฏิบัติการพิเศษช่วยสนับสนุนการตรวจค้น และจับกุม เพราะฉะนั้นการเบิกจ่ายตามมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษเป็นเรื่องของพนักงานสอบสวน มาใช้จ่ายให้การทำงานลื่นไหลขึ้น มีค่าข้าว ค่าน้ำ ให้กับการปฏิบัติงานของส่วนปฏิบัติการพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจสำหรับงาน และเป็นการปิดจุดอ่อนในการที่รัฐไม่สามารถจ่ายค่าบางอย่างให้ได้...” (ผู้อำนวยการส่วนปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

จากผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน (Quality) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เองถึงแม้จะมีความรู้ความเข้าใจในด้านยุทธวิธีแต่สิ่งเหล่านี้ก็ต้องได้รับการฝึกฝนและทบทวนอยู่เสมอเพราะหากไม่มีการฝึกฝนและทบทวน ความรู้ที่ได้รับไป ไม่มีการปฏิบัติให้คุ้นชินก็จะเกิดความหลงลืมในความรู้นั้นและไม่ชำนาญในการใช้งาน จนเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานจริงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา จันทร์พงษ์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่มองว่าการฝึกอบรมและการให้ความรู้เป็นองค์ประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ทางด้านยุทธวิธีที่เพียงพอยังขาดการฝึกฝน ว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนควรจะมีอะไรบ้าง การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การปิดล้อมพื้นที่เป้าหมาย

การตรวจค้น การถอนกำลังเวลาเสร็จสิ้นภารกิจ...” (พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มกราคม 2567) นอกจากความรู้ความเข้าใจทางด้านยุทธวิธีแล้วยังมีเรื่องกฎหมายและการวางแผนก่อนเข้าปฏิบัติงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่ได้รับของส่วนปฏิบัติการพิเศษมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากในยุคสมัยใหม่อาชญากรรมที่เกิดขึ้นมาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ ทำให้ปริมาณงานที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และมีจำนวนผู้เสียหายเป็นวงกว้าง คดีหนึ่งที่กรมสอบสวนคดีพิเศษรับทำเป็นคดี มูลค่าความเสียหายค่อนข้างสูงและบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในคดียอมมีมากตามมาด้วย ทำให้การลงไปสนับสนุนกองคดีแต่ละครั้งภารกิจหนึ่งมีการตรวจค้นและจับกุมผู้กระทำความผิดหลายคน งานรับผิดชอบที่มีหลายจุด หรือหลายภารกิจนี้เองที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการกับกำลังพลลงไปสนับสนุน ควรมีการจัดสรรกำลังพลใหม่เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย ที่พบว่า ควรกำหนดขอบเขตของงาน เป้าหมาย และปริมาณงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมอบหมายงานให้เหมาะกับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...ส่วนงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษประมาณงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่แล้วซึ่ง เราต้องเข้าใจบริบทงานของส่วนปฏิบัติการพิเศษว่า ในภารกิจต่างๆ เราต้องใช้ระยะเวลา กำลังคน แล้วก็ในส่วนของการใช้กำลัง ปริมาณงานต้องสัมพันธ์กับกำลังของเจ้าหน้าที่ด้วย ถ้าปริมาณงานมาเยอะก็ส่งผล...” (เจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2567)

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านระยะเวลา (Time) ปัญหาเวลาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยเนื่องจากการทำงานทางด้านยุทธวิธีต้องใช้กำลัง สติ และความอดทนค่อนข้างสูงในหนึ่งงาน บางงานมีความต่อเนื่องของงานเกิน 24 ชั่วโมง หรือมีงานต่อเนื่องจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้ายังมีการพักผ่อนที่น้อยแล้วด้วยทำให้การทำงานนั้นประสิทธิภาพลดลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้าที่สะสม เมื่อมีงานเข้ามาอย่างต่อเนื่องประกอบกับการพักผ่อนไม่เพียงพอทำให้พบปัญหาในการปฏิบัติงานตามมา สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...มีผลถ้าปฏิบัติงานนานๆ เราก็จะเกิดความล้า ถ้าเราวางแผนดีๆ ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ก็จะต้องมีการบำรุงขวัญกำลังใจของที่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ โดยของพวกนี้อยู่ที่การจัดกำลังด้วยจะสัมพันธ์กันหมดเราไม่ควรปล่อยให้ล้ามาก ต้องมีการผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติหน้าที่ แบบนี้รับเมื่อไหร่ก็แพ้ ต้องรู้จักการจัดกำลังที่เหมาะสมกับสถานะการณ์ เมื่อภารกิจปลอดภัยไม่มีภัยคุกคามแล้วก็หย่อนกำลังได้...” (รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2567)

จากผลการวิจัยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีดังนี้

1. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน (Quality) การแก้ปัญหาในเรื่องความรู้ความเข้าใจของตัวเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน ยุทธวิธี ด้านกฎหมาย และด้านการวางแผนนั้นต้องมีการฝึกฝนอบรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องถึงจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความชำนาญและมีทักษะเกิดขึ้น กรมสอบสวนคดีพิเศษมีจุดแข็งอย่างหนึ่งคือ สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ ตามแนวคิด 4M (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) M ที่ 3 คือ

Material หมายถึง อาคารสถานที่ เป็นสถาบันที่มีการฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย ที่พบว่า ควรให้ความสำคัญ ต่อทรัพยากรบุคคล กับการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานควรมีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สร้างทัศนคติ วิธีคิด สร้างค่านิยมร่วมกัน มีการบูรณาการทำงาน คิดค้นวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน ตามสถานการณ์และควรมีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถเรียนรู้ งานที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...ต้องให้ความรู้ในการฝึกอบรม แล้วการฝึกนั้นควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อย่างประสบการณ์ที่เคยได้รับการฝึกคือ การตัดสินใจเป็นเรื่องที่สำคัญของปฏิบัติการพิเศษ ในกาตรวจค้นและจับกุมบางครั้งเจ้าหน้าที่ต้องระบุได้ว่า ลูกกระสุนที่ลั่นออกไป ใช้กี่นัดอยู่บริเวณไหน และเป็นการป้องกันตัวเจ้าหน้าที่เองให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีสติ...” (พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มกราคม 2567)

2. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณ (Quantity) ปริมาณงานที่มากไม่สอดคล้องกับกำลังพลที่อยู่ของส่วนปฏิบัติการพิเศษ ควรมีการจัดกรอบอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาทางด้านปริมาณงานและกำลังพลจะหมดไปเมื่อมีการจัดกำลังพลเข้ามาสนับสนุนกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปถวี สารวรรณ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร กรณีศึกษา ส่วนควบคุมทางศุลกากร สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าทำ อากาศยานสุวรรณภูมิ ที่เสนอว่าควรเพิ่มกำลังของบุคลากรและมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตัวเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “...หาทางที่จะวางโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วย สอดคล้องกับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เรามีประสิทธิภาพจากการทำงาน คนที่เข้ามาต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งไอคิวและอีคิว และต้องปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกในการรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเสียสละ อันนี้คือสิ่งที่จะต้องปลูกฝังและพัฒนาต่อไป สุดท้ายกำลังพลที่มีอยู่ก็ต้องมีการทดแทน...” (ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567)

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านระยะเวลา (Time) ควรมีการจัดกำลังพลและวันพักผ่อนให้สมดุลกันหลังจากการปฏิบัติงานที่ใช้ระยะเวลายาวนานข้ามวัน ในเวลาปกติที่งานทั่วไปหรือไม่มีภารกิจงานสนับสนุนกองคดี มีนโยบายของผู้บังคับบัญชาให้มีการหย่อนกำลังไปในตัว ทำให้เกิดความผ่อนคลายของตัวเจ้าหน้าที่ลง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานปกติ เมื่อได้รับการกิจเข้ามา ก็ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภพ บุญมาก (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ ที่ตัวของเจ้าหน้าที่ควรมีการวางแผนบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ว่ามีการบำรุงขวัญกำลังในในการปฏิบัติงานกับการหย่อนกำลังในภารกิจเพื่อให้มีการหมุนเวียนกำลังได้เวลาอยู่ในภารกิจ “...ผลถ้าปฏิบัติงานนานๆ เราก็จะเกิดความล้า ถ้าเราวางแผนดีๆ ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ก็จะต้องมีการบำรุงขวัญกำลังใจของทีระหว่างปฏิบัติหน้าที่ โดยของพวกนี้อยู่ที่การจัดกำลังด้วยจะสัมพันธ์กันหมด เราไม่ควรปล่อยให้ล้ามากต้องมีการผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติหน้าที่ แบบนี้รับเมื่อไหร่ก็แพ้ ต้องรู้จักการจัดกำลังที่เหมาะสมกับสถานะการณ์เมื่อภารกิจปลอดภัยไม่มีภัยคุกคามแล้วก็หย่อนกำลังได้...” (รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ, 2567, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของส่วนปฏิบัติการพิเศษต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้เป็นแผนในการรับอัตรากำลังใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ควรมีตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่ประจำส่วนปฏิบัติการพิเศษนอกจากตัวของผู้บังคับบัญชาแล้ว เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเบิกจ่ายมาตรา 31 ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษซึ่งตัวพนักงานสอบสวนต้องอยู่ในขณะพนักงานสอบสวนที่มีส่วนในการทำคดี
3. ผู้บังคับบัญชาของส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องมีการกำหนดลำดับความสำคัญของงานและรูปแบบที่จะต้องปฏิบัติงานว่างานลักษณะไหนควรใช้รูปแบบใดและมีการจัดกำลังอย่างไร
4. ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีแผนการฝึกอบรมระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทางยุทธวิธีเพื่อที่จะสามารถฝึกฝนเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลาถึงแม้จะมีการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชามาบริหารแผนการฝึกก็ยังคงอยู่
5. การถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านยุทธวิธีในการฝึกสอนให้กับกองคดีต่างๆ ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงบทบาทหน้าที่ของส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อที่จะทำให้ทางกองคดีรู้ถึงขอบเขตงานของเจ้าหน้าที่เวลาลงไปปฏิบัติงานร่วม

ข้อเสนอที่ได้รับจากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากข้อบกพร่อง และเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มเติมให้มีการวิจัยรูปแบบผสมซึ่งมีการวิจัยเชิงปริมาณเข้ามา เพื่อเก็บข้อมูลและขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องของกองปฏิบัติการพิเศษ จะนำมาซึ่งผลงานวิจัยที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นมาประกอบการวิจัย ซึ่งอาจได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องหรือแตกต่างกับการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

กฤตภพ บุญมาก. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีดับเพลิงและกู้ภัยทุ่งครุ*. การค้นคว้า อีสารตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- จิตพิศุทธิ์ บุญยะประสิทธิ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ชลิตา จันทร์พงษ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภोजังหวัดชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ธนวัฒน์ ฉิมวงศ์. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจปล่อยสินค้าประเภท สารเคมีกรณีศึกษา : สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ กรมศุลกากร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ปถวี สารวรรณ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร กรณีศึกษา ส่วนควบคุมทางศุลกากร สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ปวีณา ทองดี. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6202 การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Administration . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.*
- วิไลรัตน์ บุญมาก. (2565). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตดอนเมือง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- คนที่ 1 ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 กุมภาพันธ์ 2567
- คนที่ 2 รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการพิเศษ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2567
- คนที่ 3 ผู้อำนวยการส่วนปฏิบัติการพิเศษ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 มกราคม 2567
- คนที่ 4 พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มกราคม 2567
- คนที่ 6 เจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการ. (2567), บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 มกราคม 2567