

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

อาชญากรรมในปัจจุบันมีแนวโน้มที่รุนแรงขึ้น และส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก เช่น ผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ การใช้อาวุธสงครามในการกระทำความผิด ปัญหาผู้มีอิทธิพล และมีมือปืนรับจ้าง การโจรกรรมทรัพย์สิน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และการลักทรัพย์ในเคหสถาน ปัญหายาเสพติดให้โทษ รวมทั้งกลุ่มบุคคลต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาประกอบอาชญากรรมในประเทศ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่สายตรวจซึ่งมีหน้าที่สายตรวจ ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจตราไปในพื้นที่รับผิดชอบ จึงมีความสำคัญอย่างมากในการป้องกันอาชญากรรม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม แนวคิดในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ และระบบสายตรวจ ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบทบัญญัติรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

งานภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ผู้บริหารงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามความเหมาะสม
 - 1.1 การวางแผนการปฏิบัติ
 - 1.2 พิจารณาจัดและมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม
 - 1.3 พิจารณาวินิจฉัย สั่งการ ในงานที่เป็นปัญหา
 - 1.4 ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสายงาน
 - 1.5 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน

สายงาน

- 1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสายงาน
- 1.7 ติดต่อประสานงานกับหน่วยอื่น
- 1.8 ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ วินัยให้
 เหมาะกับการปฏิบัติหน้าที่
- 1.9 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง
- 1.10 ร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้องตามที่รองผู้กำกับกรมอบ
 หมาย
- 1.11 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- 1.12 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ทำแผนที่รับผิดชอบไว้ประจำยังสถานีตำรวจ

- 2.1 ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงเสมอ
- 2.2 บรรจุข้อมูลรายละเอียดที่จำเป็น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานป้องกันปราบปราม เช่น สถานที่สำคัญ สถิติการเกิดอาชญากรรม ช่วงเวลาที่เกิดเหตุ สาเหตุที่เกิดความถี่ ตลอดจนการจัดวางกำลังเจ้าหน้าที่สายตรวจ เป็นต้น
- 2.3 ใช้แผนที่ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนป้องกัน ระวังปราบปรามและควบคุมการปฏิบัติงานของสายตรวจ

3. ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยนำ วิทยาการต่างๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

- 3.1 รวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามทั้งที่เป็นผลโดยตรงและที่เป็นผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เช่น สภาพพื้นที่แหล่งที่น่าจะเกิดอาชญากรรม จำนวนพลเมือง ปัญหาแรงงาน ตลอดจนวิธีการแก้ไขที่เคยปฏิบัติมาทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น
- 3.2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษาวิเคราะห์สถิติคดีอาญาถึงสาเหตุการเกิดคดี สถานที่เกิด ความถี่ของการเกิด ณ สถานที่และช่วงเวลาต่างๆ เป็นต้น
- 3.3 วิธีการเก็บข้อมูลสถิติคดีอาญาทุกประเภท มีวิธีการที่กำหนดให้ดังนี้
 - รวบรวมสถิติข้อมูลจากรายงานของผู้ทำหน้าที่ สายตรวจ หัวหน้าสายตรวจ และนายตำรวจเวรตามแบบที่กรมตำรวจกำหนด

- รวบรวมข้อมูลรายงานของงานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นให้พิจารณาตามความเหมาะสม

4. วางแผนป้องกันปราบปราม โดยนำสถิติข้อมูลและผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มานำมาใช้ในการวางแผนป้องกันปราบปราม

4.1 การวางแผนจะต้องประสานกับหน่วยที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามดังนี้

- แผนการป้องกันปราบปราม ที่ทำจะต้องให้สัมพันธ์สอดคล้องกับการดำเนินการของหน่วยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานีตำรวจและนอกสถานีตำรวจโดยถ้าแผนใดเป็นแผนปฏิบัติการ รวมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในสถานีตำรวจด้วยกันต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น

- ถ้าการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการป้องกันปราบปรามให้ประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องทราบหรือรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

5. แผนการป้องกันจะต้องประสานสอดคล้องกับพื้นที่ใกล้เคียงตามความเหมาะสม

- ต้องมีการศึกษาและวางแผนเพื่อรับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การอภัยโทษในวาระต่างๆ การเดินขบวน เพลงใหม่ มีบุคคลสำคัญผ่านในเส้นทาง เป็นต้น

6. ดำเนินการป้องกันปราบปราม

- จัดผู้ทำหน้าที่เข้าหน้าที่สายตรวจ เพื่อทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามตามแผนการป้องกันปราบปรามที่กำหนดไว้แล้ว

- จัดรองสารวัตรป้องกันปราบปรามให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันปราบปรามโดยจัดให้ประจำบนสถานีตำรวจและหรือออกปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ผู้ทำหน้าที่ประจำบนสถานีตำรวจนั้น เรียกว่า นายร้อยตำรวจเวร ให้มีหน้าที่ตามกำหนดไว้ ส่วนผู้ออกปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เรียกว่า หัวหน้าสายตรวจ ให้มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้เช่นกัน

- การจัดจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด ในการปฏิบัติงานของตัวผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนหมุนเวียนสับเปลี่ยนระหว่างหน้าที่ต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้อง

คำนึงถึงเวลาการปฏิบัติหรือลดเวลาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ก็ได้ โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่สำคัญ

- ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดหน้าที่ผู้ทำหน้าที่สายตรวจออกปฏิบัติงานประจำวันตามแบบ ปป.(ก.)1 หรือตามแบบอื่นที่กรมตำรวจจะได้กำหนดให้พนักงานวิทยุรายงานเป็นประจำทุกวัน เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สายตรวจ

7. การให้ข่าวสารข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามและการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน เช่น เผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามที่ประชาชนควรทราบด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จัดให้มีอาสาสมัคร เพื่อทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามร่วมกันกับเจ้าหน้าที่สายตรวจ จัดให้มีอาสาสมัคร เพื่อทำหน้าที่ให้ข่าวสารเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม การร่วมกันกับหน่วยงานอื่น องค์กรเอกชน สมาคมต่างๆ เพื่อความร่วมมือในด้านการป้องกันปราบปราม การร่วมกันกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชน เพื่อผลในการป้องกันปราบปราม

8. การให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ

- จัดให้มีการเก็บรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม

- ดำเนินการให้รองสารวัตรป้องกันปราบปรามและเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันปราบปรามทุกคนรู้สภาพพื้นที่แผนการป้องกันปราบปราม สภาพปัญหาที่ก่อให้เกิดอาชญากรรม กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ

- ฝึกอบรมให้รองสารวัตรป้องกันปราบปราม และเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ป้องกันปราบปรามมีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่หรือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

9. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับงานป้องกันปราบปรามซึ่งไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของงาน โดยเฉพาะ เช่น

- การดำเนินการเกี่ยวกับเด็กพลัดหลง หรือคนหาย
- การดำเนินการเกี่ยวกับคนวิกลจริตซึ่งไม่เกี่ยวกับคดี
- การดำเนินการเกี่ยวกับสัตว์พลัดหลง

- การดำเนินการซึ่งต้องใช้กำลังตำรวจซึ่งมีความรู้ ความสามารถในการป้องกันปราบปราม
- การดำเนินการเกี่ยวกับเด็กนักเรียนประหลาดคน ไม่สมควรแก่วัย ตาม พ.ร.บ.ควบคุมนักเรียน

10. งานต่างๆ มีดังนี้

- งานประชาสัมพันธ์บนสถานีตำรวจ
- การให้บริการแก่ประชาชนในส่วนที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น
- การลงบันทึกประจำวันธุรการ
- การรังส่งวิทยุ
- การควบคุมตัวผู้ต้องหาและผู้ถูกกักขัง
- การพิมพ์ลายนิ้วมือ

11. ประสานการปฏิบัติงานอื่นๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อผลในการป้องกันปราบปราม

12. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม เช่น ปฏิบัติงานด้านธุรการเกี่ยวข้องกับงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้แก่

- เบิกจ่าย เก็บรักษา จำหน่าย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ
- การรายงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานป้องกันปราบปราม
- งานสารบรรณที่เกี่ยวข้อง เช่น รับ ส่ง ร่าง โต้ตอบ พิมพ์ดีด เก็บรักษา ค้นและทำลายเอกสาร เป็นต้น

13. สถานีตำรวจใดยังไม่มีตำแหน่งสารวัตรจราจร ให้สารวัตรป้องกันปราบปรามปฏิบัติหน้าที่เป็นสารวัตรจราจรด้วย

14. งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจสายตรวจ

ในสายตาของประชาชน ตำรวจเป็นผู้พิทักษ์ หรือเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมาย มีหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม ตลอดจนเป็นเครื่องมือป้องกันปราบปรามคนร้าย มิให้กระทำการอันเป็นการละเมิดกฎหมาย ประชาชนโดยทั่วไปมักเข้าใจ และรู้สึกว่าการตำรวจเป็นครั้งแรกที่สามารถคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรม และบริการความสะดวกให้ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(คำรง เผ่าชัย, 2519:20)

ดังนั้น อุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือ “ช่องว่าง” หรือความไม่เข้าใจกันระหว่างตำรวจในฐานะผู้ให้บริการ กับประชาชนผู้รับบริการในสภาพที่ตำรวจและประชาชนมีความคิดเห็นความรู้สึกและความต้องการที่แตกต่างกัน กลายเป็นความขัดแย้งไม่ร่วมมือ ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาเสนอว่า

“หน่วยงานของตำรวจทุกหน่วย ควรจะได้คำนึงถึงความสำคัญเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารสองทาง ระหว่างตำรวจกับประชาชน เพื่อตำรวจจะได้มีโอกาสรับฟังและรับทราบถึงทัศนคติ และความต้องการของประชาชนรอบข้างว่า เขาเหล่านั้นมีความรู้สึกนึกคิดหรือมีความคิดเห็นความต้องการอย่างไรบ้างเพื่อที่จะได้นำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้บังเกิดผลสูงสุดทางปฏิบัติ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความคิดเห็นและความต้องการเหล่านั้น อันจะทำให้ตำรวจได้ชื่อว่าเป็นผู้พิทักษ์รับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง” จากเอกสารเรื่อง Nation Advisory Commission on Criminal Justice Standards and Goal Police. (Washington D.C. : U.S.Government printing office,1973), p.29.

Bayley นักอาชญวิทยาชาวอเมริกัน ได้แบ่งหน้าที่ไว้ 5 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้รักษากฎหมายของรัฐ โดยการจับกุมผู้กระทำความผิด และสืบสวนสอบสวนถึงสาเหตุของการกระทำความผิด
2. หน้าที่ในการป้องกันการละเมิดกฎหมายอาญา การปฏิบัติหน้าที่เน้นในเรื่องการเป็นตำรวจสายตรวจในเขตรับผิดชอบ
3. หน้าที่ในการประนีประนอมหรือข้อขัดแย้ง เป็นการป้องกันมิให้มีเรื่องลูกกลามใหญ่โตต่อไป เช่น แก้ปัญหาในเรื่องคนเมาสุราทะเลาะกัน แก้ปัญหาข้อพิพาทในครอบครัว ควบคุมฝูงชน มิให้เกิดการจรรจ่วนวายเป็นต้น

4. หน้าที่ในการออกกฎควบคุมสังคม ดำเนินการออกใบอนุญาตต่างๆ ออกคำสั่งต่างๆ และคอยตรวจตราสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ปวงชน ตามปกติตำรวจปฏิบัติหน้าที่โดยร่วมมือกันหน่วยงานอื่นของทางราชการ

5. หน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ทางสังคม เช่น การให้บริการด้านการแพทย์ในภาวะฉุกเฉิน ช่วยเหลือคนไร้ญาติขาดมิตร เป็นต้น

ซึ่งหน้าที่ทั้ง 5 ประการนี้ Bayley ได้สรุปเพียง 2 ประการ คือ หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย(Enforce Task) และหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย(Non-enforcement Task)

การปฏิบัติหน้าที่ตามแนวนโยบายตามที่กล่าวมาข้างต้น ในสังคมไทยซึ่งมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยมาตั้งแต่ พ.ศ.2475 ตำรวจถูกอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในหลายด้าน ทำให้การอำนวยความสะดวกของกระบวนการยุติธรรมเสียไป นอกจากนั้นตำรวจยังต้องทำงานมากมายหลายอย่าง งานหลักที่ต้องทำไปเพื่อให้เป็นไปตามหน้าที่ของตำรวจมีดังต่อไปนี้ คือ การตรวจท้องที่ การสืบสวน การสอบสวน เพื่อติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งจะพิจารณารายละเอียดเฉพาะงานตรวจท้องที่ดังต่อไปนี้

งานตรวจท้องที่ เป็นหน้าที่ของสายตรวจไม่ว่าจะเป็นสายตรวจเดินเท้า สายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจรถยนต์ สายตรวจทางน้ำ หรือเจ้าหน้าที่ประจำตู้ยาม การตรวจต้องทำในเขตพื้นที่รับผิดชอบประจำตลอด 24 ชั่วโมง โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังกันในแต่ละผลัดเวรที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการเกิดอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนนั้น การตรวจท้องที่เป็นขั้นตอนแรกที่เป็นผลให้การสืบสวนสอบสวน การจับกุม และการตรวจค้นหาหลักฐาน สิ่งของ หรือตัวผู้กระทำความผิดได้ทันที่

การตรวจท้องที่เป็นการมอบหมายให้ตำรวจออกสู่พื้นที่ที่รับผิดชอบนั่นเอง การปฏิบัติงานทำนองที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดก็ต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอน คณะกรรมการที่บังคับให้เป็นไปตามกฎหมายและการบริหารงานยุติธรรมของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนะขั้นตอนในการตรวจท้องที่ไว้ 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จะต้องจัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกไปตามความจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 จะต้องปรับปรุงการควบคุมตำรวจที่ออกพื้นที่ให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 จะต้องปรับปรุงการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ออกพื้นที่

ขั้นตอนที่ 4 จะต้องปรับปรุงเทคนิคในการออกตรวจพื้นที่ โดยเฉพาะการเดินทางเท้าเปล่าและการใช้รถจักรยานยนต์ โดยมีเจ้าหน้าที่ 2 คนร่วมนั่งไปด้วยอย่างไรก็ตาม หากไม่เป็นเสี่ยงอันตรายจนเกินไปก็ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ซึ่งแต่เครื่องแบบเพียงคนเดียวก็พอ

ขั้นตอนที่ 5 ในกรณีที่ต้องใช้พนักงานสอบสวนออกสู่พื้นที่ก็ให้เขาออกไปตามลำพังหากจำเป็นอาจจะต้องให้เจ้าหน้าที่อื่น ได้ติดตามไปด้วยอีก 2 คน หรือมากกว่านั้นก็

ขั้นตอนที่ 6 ต้องมีเทคนิคในการทำงานเหตุการณ์และเทคนิคในการถ่ายเอกสารที่ทันสมัย

ขั้นตอนที่ 7 พยายามลดภาระของเจ้าหน้าที่ในการรับใช้ให้ลดน้อยลง อาชญากรรมมักจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้กระทำผิดมีความต้องการจะกระทำผิดและเชื่อว่าจะสามารถทำเช่นนั้นได้จริง หรือโอกาสอำนวยให้กระทำได้ หากมีเพียงแต่ความคิดแต่ไม่มีความเชื่อมั่น อาชญากรรมมักก็จะไม่เกิดขึ้น หรือมีเพียงเฉพาะความเชื่อมั่นแต่ขาดความคิด อาชญากรรมก็มักไม่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ความคิดจะมาก่อนความเชื่อมั่นในการทำลาความเชื่อมั่นของผู้คิดที่จะประกอบอาชญากรรมก็อาศัยการใช้กำลังตำรวจท้องถิ่นนั่นเอง

สำหรับความสัมพันธ์แห่งการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ กับสถานการณ์อาชญากรรมอันเป็นผลกระทบต่อสังคมทั่วไป โดย Jame Q. Wilson นักศึกษาวิชาการตำรวจพบว่าอาชญากรรมได้ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ส่วนบุคคลและสังคมโดยตรงและวิธีรุนแรงป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย ที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างตำรวจกับประชาชน ใน 4 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยตำรวจ อาชญากรรมประเภทที่ตำรวจเป็นผู้ริเริ่มป้องกันปราบปรามโดยตรง ได้แก่ อาชญากรรมทรงอิทธิพลต่างๆ เช่น การลักลอบเล่นการพนัน การจำหน่ายยาเสพติดให้โทษ การลักลอบค้าของเถื่อน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความสงบเรียบร้อย และความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ซึ่งความสำเร็จในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมดังกล่าวนี้ จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ลักษณะนิสัยของชุมชนแห่งท้องถิ่น รวมตลอดถึงสมรรถภาพและความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยกันอย่างใกล้ชิด

กรณีที่ 2 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่ม โดยการแจ้งความให้แก่ ประชาชนหรือผู้เสียหายจากอาชญากรรมที่แท้จริง หรือผู้มีอำนาจจัดการแทนผู้ได้รับความเสียหายที่แท้จริงนั้นๆ

เป็นผู้แจ้งความหรือร้องทุกข์ต่อตำรวจ เพื่อให้ตำรวจดำเนินการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อันเป็นผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของสังคม เช่น การปล้นทรัพย์ การลักทรัพย์ การข่มขืน ทุบตี ฆาตกรรม หรือการข่มขืนกระทำชำเรา เป็นต้น มาตรการสำคัญของการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจขึ้นอยู่กับ การจัดกำลังเจ้าหน้าที่สายตรวจท้องที่เพียงพอและมีความเหมาะสม การเร่งรัดคดีตามจับกุมผู้กระทำผิดโดยเร็ว การสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม เป็นต้น

กรณีที่ 3 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยเหตุผลเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การปฏิบัติภารกิจของตำรวจในกรณีนี้เป็นการควบคุมปกป้องคุ้มครองกันตัด โอกาสช่องทางมิให้บุคคลที่มีแนวโน้มหรือพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมได้ไปกระทำความผิด หรือก่อความสงบสุข และประเพณีขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี ระเบียบแบบแผน และศีลธรรมอันดีงามของชุมชนนับเป็นภารกิจที่ยุ่งยาก จำเป็นต้องใช้ความอดทนหนักแน่น และตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องได้รับการฝึกฝนศิลปะ การปฏิบัติต่อบุคคลผู้มีพฤติกรรมทำนองก่อความสงบสุข และสร้างปัญหา การปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้มีระดับความประพฤตินอกเหนือการแก้ไข

กรณีที่ 4 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมริเริ่มโดยประชาชนร้องขอความช่วยเหลือจากตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกรณีนี้ นับเป็นการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกและความผาสุกปลอดภัยแก่ประชาชนอย่างแท้จริง โดยประชาชนผู้เดือดร้อน จะเป็นผู้ร้องขอความช่วยเหลือจากตำรวจ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ภัย หรือเป็นคนกลางตัวแทนไกล่เกลี่ยข้อพิพาทส่วนบุคคลหรือข้อขัดแย้งในสังคมอันเป็นประจักษ์พยานแสดงให้เห็นว่า ตำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งการรักษาความสงบสุขของประชาชนที่จำเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของตำรวจสายตรวจ

วัตถุประสงค์ของตำรวจสายตรวจมิได้มีการกำหนดไว้แน่นอน แต่จากพื้นฐานการปฏิบัติต่างๆ ไป พอกกล่าวได้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
2. สืบสวนหาข่าวอาชญากรรม
3. ระงับเหตุ และให้บริการช่วยเหลือคนในสังคมเมื่อประสบเหตุ หรือได้รับการร้องขอ
4. สร้างความสัมพันธ์กับคนในสังคม โดยใช้วิธีการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตำรวจสายตรวจนั้น ตำรวจต้องใช้เทคนิควิธีการหลายอย่างเข้ามาช่วย นับตั้งแต่จัดตำรวจสายตรวจออกแสดงตัว คู่มือทรัพย์สินของประชาชน ให้บริการช่วยเหลือประชาชน จนกระทั่งจัดศูนย์บริการรับแจ้งเหตุตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

อำนาจและหน้าที่ของตำรวจสายตรวจ

การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นหน้าที่หลักสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การป้องกันโดยการตัดช่องโอกาสหรือการควบคุม หรือขจัดปัจจัยต่างๆ ที่ผู้กระทำผิดอันเป็นภัยต่อสังคม การปราบปรามโดยวิธีการเร่งดำเนินการจับกุมผู้กระทำผิดให้มีความรู้สึกเกรงกลัว และไม่กล้าเสี่ยงต่อการถูกจับดำเนินคดี เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีบทบาทด้านการป้องกันปราบปรามที่สำคัญหน่วยหนึ่งในด้านนี้คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ดังเป็นที่ยอมรับกันว่า

“การจัดสายตรวจเป็นหัวใจสำคัญ ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจ”

ความสำคัญของสายตรวจนอกจากการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแล้ว การลาดตระเวนตรวจตราตามท้องที่ซึ่งสร้างความอบอุ่นใจแก่ประชาชน ในการเป็นตัวแทนชุมชนคอยระมัดระวังภัย และให้บริการเมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ

ตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 507/2538 ลงวันที่ 30 เม.ย.2538 ได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายตรวจไว้ดังนี้

1. เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน ระวังปราบปราม และนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปราม

1.1 เก็บสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน ระวัง ปราบปราม ตามที่หัวหน้าสายตรวจ (รอง สวป.) หรือสารวัตรป้องกันปราบปราม(สวป.) มอบหมายสั่งการ

1.2 เฉพาะคดีอาญาทุกประเภทให้เก็บและรายงานตามแบบ ปป.1,2,3,4,5 หรือตามแบบอื่นที่กรมตำรวจจะได้กำหนด

2. การป้องกัน

2.1 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

2.1.1 สายตรวจจรดบนต์

2.1.2 สายตรวจจรดจักรยานยนต์

2.1.3 ขามจุดหรือผู้ยาม

2.2 การปฏิบัติงานของสายตรวจทั้ง 4 ประเภท มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อการป้องกันและให้บริการประชาชน

2.3 การตรวจโดยทั่วไป ให้กระทำได้ดังนี้

2.3.1 ตรวจตราในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3.2 สังเกต บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ และอื่นๆ เพื่อเป็นการป้องกันและทำการตรวจสอบ ค้น เมื่อจำเป็นและเห็นสมควร ถ้าเห็นว่าควรใช้กำลังส่วนอื่นมาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ หรือต้องการคำวินิจฉัยสั่งการให้รายงานหัวหน้าสายตรวจหรือนายร้อยตำรวจเวร หรือในกรณีรับคว้นให้ขอความร่วมมือจากสายตรวจข้างเคียง หรือเจ้าหน้าที่จราจรใกล้เคียงก่อนก็ได้

2.3.3 ให้บริการต่อประชาชนหรือต่อสาธารณชนตามที่เห็นสมควร เช่น โทรศัพท์แจ้งหน่วยที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบท่อประปาแตก เสาไฟฟ้าล้ม หรือจัดการด้วยตนเองถ้าสามารถกระทำได้ เช่น พบสิ่งกีดขวางบนถนน ฝาท่อระบายน้ำเปิดทิ้งไว้ หรือจัดการเมื่อพบเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดหลง หรือจัดการจราจร เมื่อพบปัญหาการจราจร หรือดำเนินการเบื้องต้นเมื่อพบอุบัติเหตุจราจร และแจ้งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ ฯลฯ การให้บริการเหล่านี้จะละเอียดปฏิบัติไม่ได้ หากไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง ต้องรายงานให้หัวหน้าสายตรวจ หรือนายร้อยตำรวจเวรทันที

2.3.4 สังเกต บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ หรืออื่นๆ เป็นพิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมายสั่งการ

2.3.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนหรือชุมชนในเขตตรวจด้วย การสอบถามให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตำรวจและอื่นๆ เท่าที่สามารถจะกระทำได้อย่างแสดงอาการรังเกียจหรือรำคาญ หรือปฏิเสธว่าไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

2.3.6 พบประชาชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ตามที่สารวัตรป้องกันปราบปราม หรือหัวหน้าสายตรวจกำหนดและบันทึกการพบไว้ตามแบบที่กำหนด เพื่อรายงานให้สารวัตรป้องกันปราบปราม หรือหัวหน้าสายตรวจทราบแล้วแต่กรณี

2.3.7 รายงานผลการตรวจให้หัวหน้าสายตรวจทราบ หลังการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งตามแบบ ปป.2,4,5 หรือตามแบบอื่นๆ ที่กรมตำรวจได้กำหนด

2.3.8 แลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อมูลที่ได้จากการตรวจกับสายตรวจผลัดอื่นๆ ในเขตตรวจเดียวกัน และเขตตรวจอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. การระงับปราบปรามในระหว่างปฏิบัติหน้าที่สายตรวจต้องปฏิบัติงานด้านระงับปราบปรามไปพร้อมกันด้วย ดังนี้

3.1 เมื่อพบเหตุที่ต้องระงับปราบปราม หรือได้รับคำสั่งให้เข้าทำการระงับปราบปรามทันที ถ้าเห็นว่าสมควรใช้กำลังส่วนอื่นมาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ หรือต้องการคำวินิจฉัยสั่งการ ให้รายงานหัวหน้าสายตรวจหรือนายร้อยตำรวจเวรกรณีรีบด่วน ให้ขอความช่วยเหลือจากสายตรวจข้างเคียง หรือเจ้าหน้าที่จราจรที่ใกล้เคียงก่อนก็ได้

3.2 ในกรณีที่ต้องรักษาสถานที่เกิดเหตุ เพื่อเก็บรักษาร่องรอยพยานหลักฐาน ก็ให้ทำการรักษาสถานที่เกิดเหตุไว้จนกว่าผู้เกี่ยวข้องจะมาดำเนินการต่อไป รวมตลอดทั้งให้การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในที่เกิดเหตุ

3.3 ต้องทราบแผนการระงับปราบปราม ที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามแผนเมื่อเกิดเหตุ หรือเมื่อได้รับคำสั่ง เช่น การสกัดจับคนร้าย

3.4 สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์และอื่นๆ ที่ได้รับการสั่งการ หรือเมื่อทราบข่าว

3.5 สร้างความสัมพันธ์กับประชาชนและหาข่าวสารข้อมูลเพื่อการปราบปรามและรายงานข่าวสารข้อมูลที่ได้ให้หัวหน้าสายตรวจ หรือสารวัตรป้องกันปราบปรามตามแบบที่กรมตำรวจกำหนด

4. การควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ผู้ถูกกักขัง และผู้ถูกจำขังในห้องควบคุม

4.1 การควบคุมผู้ต้องขังต้องรายงานให้นายร้อยตำรวจเวรทราบ

4.2 ก่อนนำตัวผู้ถูกควบคุมเข้าห้องควบคุมให้ปฏิบัติดังนี้

4.2.1 ตรวจสอบตัวเพื่อมิให้มีสิ่งของต้องห้ามตามระเบียบที่กรมตำรวจได้กำหนด

โดยถ้าค้นตัวผู้หญิงต้องให้ผู้หญิงเป็นผู้ตรวจค้น

4.2.2 สิ่งของที่ตรวจค้นได้ ถ้าเห็นว่าอาจใช้เป็นของกลางในการดำเนินคดี มอบหมายให้พนักงานสอบสวนรับไปดำเนินการ ส่วนสิ่งของต้องห้ามให้เก็บรักษาไว้โดยลงบันทึกในสมุดคุม ของส่วนตัวผู้ต้องหา และผู้ยึดผู้ถูกตรวจค้นลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน

4.2.3 ถอนเครื่องพันธนาการออกจากผู้ถูกควบคุม

4.2.4 ถ้าเป็นตำรวจให้ถอดเครื่องแบบออกก่อน

4.2.5 ถ้าเป็นทหารให้ปฏิบัติตามระเบียบการควบคุมทหาร

4.3 ควบคุมตัวผู้ถูกควบคุมไว้ในที่ควบคุม โดยแยกการควบคุมหญิงและชายไว้คนละ

ที่

4.4 ลงรายละเอียดในสมุดควบคุมผู้ต้องหา และเขียนรายงานลงบนแผ่นกระดาษควบคุมผู้ต้องหาที่จัดไว้เพื่อความสะดวกในการตรวจจำนวน

4.5 ติดตามตรวจสอบให้ เสมิขบประจําวันคคิ เสมิขบประจําวันรุกรการ ให้ล่งประจําวัน ออกปฏิบัติหน้าที่ให้เรียบร้อย

4.6 ดูแลห้องควบคุมและผู้ถูกควบคุมนอกห้องควบคุม เช่น ดูแลมิให้มีการหลบหนี หรือพยายามจะหลบหนี ดูแลมิให้ผู้ถูกควบคุมก่อการวุ่นวาย ตลอดจนการพยายามฆ่าตัวเองและดูแลความสะอาดของห้องควบคุม เป็นต้น

4.7 กรณีที่จำเป็นต้องมีการควบคุมนอกห้องควบคุม เช่น ห้องควบคุมไม่พอกับจำนวนผู้ถูกควบคุม ให้รายงานนาขร้อขตำรวเวรเพื่อดำเนินการตามระเบียบให้มีการจัดสถานที่ควบคุมขึ้นเป็นพิเศษ

4.8 ในการส่งมอบหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาลัดต่อไปให้ร่วมกันตรวจจำนวนผู้ถูกควบคุมรวมตลอดทั้งสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ผู้ต้องหาครีบถ้วนเสียบก่อน และให้ลงชื่อรับมอบไว้ในหลักฐาน

5. การเยี่ยมผู้ถูกควบคุม

5.1 จัดให้ผู้มาเยี่ยม เยี่ยมผู้ถูกควบคุมได้ตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น

5.2 ตรวจตราดูแลสิ่งของและอาหารที่มีผู้นำมาเยี่ยมผู้ถูกควบคุม เพื่อป้องกันไม่ให้มีสิ่งของต้องห้ามเล็ดลอดเข้าไปถึงผู้ถูกควบคุมได้

5.3 คอยสอดส่องดูแลสังเกต การเยี่ยมเขียน ให้รายละเอียดถี่ถ้วน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนัดแนะกันในการหลบหนี หรือนำสิ่งของต้องห้ามให้ผู้ถูกควบคุม

6. การให้อาหารผู้ถูกควบคุม

6.1 ตรวจตราดูแลอาหารที่ทางการจัดเสียบไม่ให้มีสิ่งของต้องห้ามปะปนเข้าไปกับอาหาร

6.2 ตรวจตราดูแลอาหารที่ทางการจัดเสียบบุคคลเสียบหรือไม่ หากว่าเป็นอาหารที่บุคคลเสียบ ก็ให้ผู้จัดเสียบอาหารที่ดีมาเปลี่ยนเสียบใหม่

6.3 ให้เสียบอาหารตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น

7. การนำผู้ถูกควบคุมออกนอกห้องควบคุม

7.1 ให้รายงานให้นาขร้อขตำรวเวรทราบ

7.2 ติดตามตรวจสอบให้เสมียนประจำวัน และเสมียนประจำวันธุรการลงบันทึกประจำวัน การนำผู้ถูกควบคุมออกและกลับเข้าห้องควบคุมให้ถูกต้อง เพื่อลงชื่อและให้ผู้ถูกควบคุมลงชื่อในสมุดประจำวัน

8. การพิมพ์ลายนิ้วมือ

8.1 ในวันและช่วงเวลาที่ไม่ได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือให้ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือพร้อมกันไปด้วย

9. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9.1 สารวัตรใหญ่และสารวัตรป้องกันปราบปราม มีอำนาจมอบหมายให้แก่เจ้าหน้าที่สายตรวจ และเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนืองานหน้าที่ดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม ทั้งเวลาที่เข้าเวรและไม่เข้าเวรและไม่เข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียบขาดต่อหน้าที่การงานประจำ ดังกล่าวข้างต้น

9.2 ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ หัวหน้าสายตรวจและนายร้อยตำรวจเวรมีอำนาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่สายตรวจปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นได้ตามความเหมาะสม

การมอบหมายทั้ง 2 กรณี เฉพาะสายตรวจจรจักรยานยนต์ซึ่งได้จัดให้ทำการตรวจครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ถ้าจะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นผู้มอบหมายสั่งการให้สายตรวจจรจักรยานยนต์ในเขตข้างเคียงรับผิดชอบในการตรวจในเขตที่ว่างนั้นด้วยจะปล่อยให้เขตตรวจใดเขตตรวจหนึ่งปราศจากสายตรวจไม่ได้

9.3 ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหา นายร้อยตำรวจเวรมีอำนาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาปฏิบัติหน้าที่อื่น นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียบขาดต่อหน้าที่ประจำดังกล่าวข้างต้น

คุณสมบัติของตำรวจสายตรวจ

บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานสายตรวจให้มีประสิทธิภาพ จะต้องรับการคัดเลือกทดสอบคุณสมบัติที่จำเป็นอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือไปจากคุณสมบัติทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในลักษณะที่สุภาพ อ่อนน้อม เป็นบุคคลที่มีความมั่นคงทาง

ด้านอารมณ์กล้าหาญและหนักแน่น พร้อมทั้งจะทำงานตำรวจโดยปราศจากอคติใดๆ มีความสามารถอดทนต่อสิ่งชั่วร้ายหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรง พร้อมทั้งมีไหวพริบปัญญาระดับสูงเพื่อเป็นหลักประกันความสามารถในการเรียนรู้ การสังเกตศึกษาเหตุผลได้โดยฉับไว เป็นต้น

เมลานี นักศึกษาวิชาการตำรวจ ได้ทำการสำรวจวิจัยเสนอต่อสถาบันกระบวนการยุติธรรมสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ตำรวจที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางการคัดเลือกให้ได้คุณสมบัติอย่างเหมาะสมที่สุด มีดังต่อไปนี้คือ

1. สามารถปฏิบัติงานที่จำใจได้ทุกวัน
2. มีความรอบรู้ทั้งกายภาพ และภาวะการณ์ในบริเวณท้องที่รับผิดชอบคอยตรวจตราป้องกัน เพื่อทราบความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
3. มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้องต่อภาวะการณ์ผิดปกติต่างกัน ถึงความรุนแรงหรือมีผลกระทบ
4. สามารถประเมินขนาดความรุนแรงของปัญหา และเลือกแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม
5. สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพสูงในสภาวะการณ์ร้ายแรงที่เกี่ยวกับชีวิต และการปฏิบัติกรอย่างมีเหตุผล
6. มีความสามารถปฏิบัติหลายหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความกดดันต่างๆ เช่น ขับรถไล่ตามผู้กระทำความผิดบนท้องถนนที่ประชาชนอยู่หนาแน่นพร้อมกับการใช้อาวุธปืน
7. สามารถปรับตัวเข้ากับคนประเภทต่างๆ และสถานการณ์ได้ง่าย
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
9. มีความอดทนต่อคำขบคายและการทำร้ายร่างกายจากประชาชน โดยพยายามใช้วิธีการป้องกันตัวเท่าที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น
10. สามารถแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง และควบคุมตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานกับผู้กระทำความผิด สาธารณชน หรือศาล
11. มีความเข้าใจปัญหาความขัดแย้งและปัญหาสังคม เช่น ความขัดแย้งในปัญหาครอบครัว การขกพวกตีกันของวัยรุ่น ฯลฯ
12. มีทักษะในการสอบสวนเบื้องต้น นับตั้งแต่ผู้ต้องสงสัย ผู้เสียหาย และพยาน
13. สามารถทำงานประสานงานกับกลุ่มอื่นๆ ในสถานการณ์พิเศษภายใต้การควบคุมการบัญชาหลายฝ่าย

14. อดทนต่อความเครียดในทุกรูปแบบ ความเครียดในการจราจรที่รุนแรง หรือความวุ่นวายจากฝูงชนที่แตกตื่น เช่น เพลิงไหม้
15. แสดงความกล้าหาญในขณะเผชิญสถานการณ์อันตราย ซึ่งอาจจะต้องเสี่ยงต่อชีวิต
16. วางตัวเป็นกลางขณะที่ต้องปฏิบัติหน้าที่กับกลุ่มผู้มีผลประโยชน์ต่างๆ เช่น พ่อค้า นักการเมือง นักหนังสือพิมพ์ ฯลฯ
17. มีมโนธรรม และคุณธรรม เช่น ไม่ยอมรับสินบนหรือใช้กฎหมายเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
18. ส่งเสริมตนเองด้วยการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากระบวนการยุติธรรมและกฎหมายอยู่เสมอ คุณสมบัติที่กล่าวมานี้เป็นการกำหนดโดยการวิจัยการปฏิบัติภารกิจของกรมตำรวจนครชิคาโก (ซัสลิทรี กาญจนกิจ, 2537, อัดสำเนา)

รูปแบบการตรวจ

ตำรวจสายตรวจปัจจุบัน มีการใช้รูปแบบของการตรวจมากมาย บางรูปแบบอาจแยกเป็นหน่วยงานเฉพาะไปเลย เช่น ตำรวจม้า รูปแบบการตรวจบางอย่างทำกันมาตั้งแต่สมัยโบราณจนกระทั่งปัจจุบันก็ยังใช้อยู่ เพียงแต่มีการเพิ่มเติมเทคนิคเข้าไป เช่น การเดินตรวจ บางรูปแบบเปลี่ยนแปลงไป เช่น จากใช้รถจักรยานตรวจ ก็เป็นใช้รถจักรยานยนต์ตรวจ บางรูปแบบก็เกิดขึ้นใหม่ เช่น การใช้กล้องโทรทัศน์ตรวจ ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้ตำรวจสายตรวจต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการตรวจไปตามสภาพของสังคมควบคู่ไปกับการพยายามคิดค้นเทคนิคการทำงานด้านสายตรวจใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แต่ละแห่งที่ต้องการประสิทธิภาพของการรักษาความสงบ แต่ปัจจุบันการนำเทคนิคและวิธีการด้านสายตรวจต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. รูปแบบของพื้นที่ที่จะทำการตรวจ เช่น พื้นที่ดังกล่าวเป็นที่พักอาศัย แบบหมู่บ้านจัดสรร เป็นพื้นที่ย่านธุรกิจแบบศูนย์รวมของห้างสรรพสินค้า หรือเป็นพื้นที่แหล่งบันเทิง เป็นที่ตั้งของบาร์ไนท์คลับ หรือเป็นแบบสวนสาธารณะ สายตรวจเดินเท้าอาจจะเหมาะสมกับย่านที่พักอาศัย
2. รูปแบบของอาชญากรรม ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่จะทำการตรวจ เช่น คดีลักทรัพย์ คดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์ คดีฉ้อโกงตู้มตุ่น หรือคดีทำร้ายร่างกาย บริเวณพื้นที่เกิดคดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์ต้องใช้สายตรวจรถจักรยานยนต์จึงจะเหมาะสม

3. ความถี่ของอาชญากรรม ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจต้องเพิ่มสายตรวจบริเวณที่เกิดเหตุ โดยใช้สายตรวจที่อยู่เขตตรวจใกล้เคียง แต่มีอาชญากรรมน้อยกว่ามาเสริม

การพิจารณาว่าจะนำรูปแบบและเทคนิคการตรวจแบบใดมาใช้ ผู้บังคับบัญชาสายตรวจจะต้องพิจารณาข้อมูลที่มีอยู่ จำนวนสายตรวจ คุณภาพของสายตรวจ อุปกรณ์และงบประมาณของหน่วยควบคุมไปด้วย ในส่วนของเจ้าหน้าที่สายตรวจเองก็ต้องรู้จักคิดหาทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สิ่งใดควรปฏิบัติก็ปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติก็ไม่ปฏิบัติ เพราะถ้าปฏิบัติแล้วผลที่ได้อาจไม่คุ้มกับความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวม เช่น เมื่อปฏิบัติแล้วจะมีข้อโต้แย้งมากซึ่งเป็นการเสียดกับเจ้าหน้าที่สายตรวจเอง อาจถูกสังคมประณาม จะอ้างว่าทำตามระเบียบกฎหมายที่บัญญัติไว้เพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะบางเรื่องเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เปิดโอกาสให้ทำได้ แต่ถ้าตำรวจสายตรวจหลีกเลี่ยงจะได้ประโยชน์มากกว่า

ฉะนั้น ตำรวจสายตรวจจะต้องนำคำว่า “ถูกต้อง” และ “เหมาะสม” มาพิจารณาด้วย หากตำรวจสายตรวจพบการกระทำผิดแล้วไม่ดำเนินการจับกุมจะถูกกล่าวหาว่าละเว้นการปฏิบัติตามหน้าที่ แต่ถ้าจับกุมแล้วจะมองดูว่ากระทำรุนแรงเกินกว่าเหตุ ตำรวจจะต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าตัดสินใจจับกุมดูจะเป็นเรื่องไม่ยาก แต่ถ้าตัดสินใจตักเตือน หรือเลี่ยงจะมีวิธีการเลี่ยงอย่างไรจึงจะทำให้ตำรวจผู้นั้นรอดพ้นจากข้อหาละเว้นการปฏิบัติตามหน้าที่ได้ งานตำรวจสายตรวจจึงเป็นงานที่ยาก ต้องใช้ความรู้หลายด้านประกอบกันและต้องหมั่นศึกษาให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ โดยเฉพาะสังคมไทยปัจจุบันเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ตำรวจไทยในปัจจุบันต้องการรักษาไว้ซึ่งสถาบันตำรวจที่ดีของสังคมและต้องการมอบสิ่งที่ดีนี้ให้กับลูกหลานในอนาคตไว้ใช้อย่างมีคุณค่า ไม่ต้องการให้คนในสังคมอนาคตต้องตำหนิและมาเสียดเวลากับการแก้ไขงานไม่มีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

รูปแบบของตำรวจสายตรวจ

1. สายตรวจเดินเท้า

การตรวจด้วยวิธีการเดินเท้าของตำรวจเป็นการตรวจที่ต้องใช้คนจำนวนมาก เพราะการตรวจด้วยวิธีการเดินเท้าจะตรวจได้เพียงย่านเดียว วิธีการนี้มักจะใช้ตามย่านชุมชนหนาแน่น เช่น สถานีรถไฟ ย่านการจราจรติดขัด ตามแยกใหญ่กลางเมืองที่มีคนพลุกพล่านหรือตามแหล่งท่องเที่ยว

เพราะสามารถตรวจได้ละเอียดถี่ถ้วนกว่า หากการจราจรติดขัดสามารถช่วยเสริมการปฏิบัติด้านการจราจรได้อีก เวลาตรวจทั่วๆ ไปมักจะเป็นช่วงเช้าที่ประชาชนออกจากบ้านไปทำงาน และช่วงเย็นที่ประชาชนเลิกทำงานกลับบ้าน วิธีการนี้ตำรวจสายตรวจมีโอกาสสัมผัสกับประชาชนอย่างใกล้ชิด ตำรวจสายตรวจเดินเท้าจึงต้องเป็นตำรวจที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะท่าทางดี ถูกคัดเลือกมาเป็นพิเศษ นอกจากนี้สายตรวจเดินเท้ายังมีโอกาสหาข่าวอาชญากรรมได้มาก

ปัญหาของสายตรวจเดินเท้าปัจจุบัน ได้แก่ที่อยู่อาศัยพัฒนาไปในรูปแบบตึกสูง แบบที่เรียกทั่วไปว่า คอนโดมิเนียม มีคนพักอาศัยเป็นร้อยๆ ครอบครัว แต่ละแห่งจะมียามหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยของคอนโดมิเนียมดังกล่าวเพื่อคอยตรวจตรา ปัจจุบันระบบรักษาความปลอดภัยของเอกชนก็พัฒนาไปมาก เป็นการช่วยงานรับผิดชอบของตำรวจไปได้ส่วนหนึ่ง โครงสร้างทางเข้าอาคารก็มีการควบคุมตรวจสอบมิให้คนภายนอกเข้าออกโดยพลุกพล่าน แต่ในทำนองเดียวกันตำรวจไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบในการรักษาความสงบเรียบร้อยได้ สายตรวจควรศึกษาเพื่อจะรู้ถึงสิทธิการเข้าไปตรวจในอาคารดังกล่าว เมื่อยังไม่เกิดเหตุ สายตรวจควรเข้าไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของอาคารดังกล่าว พูดคุยแนะนำตัว สร้างความคุ้นเคย ให้คำปรึกษาในด้านการรักษาความปลอดภัยถ้าเห็นว่าบางส่วนยังบกพร่อง

2. สายตรวจรถยนต์

เดิมเจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจตราไปตามเขตพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างขวาง มักจะใช้ม้าเป็นพาหนะในการตรวจหรือใช้รถเทียมน้ำ ต่อมามีการคิดค้นรถยนต์ขึ้นมา ตำรวจจึงได้นำรถยนต์มาใช้ในราชการตำรวจ เมื่อประมาณ 90 กว่าปีมาแล้ว หรือประมาณ พ.ศ.2447 เจ้าหน้าที่ตำรวจสหรัฐอเมริกาได้นำรถยนต์ประจำอยู่ตามสถานีตำรวจใช้เฉพาะฉุกเฉินเมื่อได้รับแจ้งขอความช่วยเหลือเท่านั้น การประสานงานจะใช้สัญญาณต่างๆ เช่น ในเวลากลางคืนก็ใช้สัญญาณไฟ และในเวลาต่อมาสายตรวจรถยนต์ได้พัฒนาโดยการเพิ่มการตรวจตราถนน ตรอก ซอย ตำรวจไทยรับรูปแบบ และเทคนิคมาจากสหรัฐอเมริกา และใช้อยู่จนกระทั่งปัจจุบัน

3. สายตรวจตำรวจม้า

เป็นรูปแบบการลาดตระเวนแบบเก่า เนื่องจากสมัยก่อนยังไม่มีรถยนต์ ประโยชน์ของม้าสามารถเดินทางไปตรวจตราตามสถานที่บริเวณย่านภูเขา พื้นที่ที่ยังไม่มีถนน แต่ปัจจุบันตำรวจทั่วๆ ไปทุกประเทศจะใช้ตำรวจม้าในการเฝ้า ใช้ตรวจตามสวนสาธารณะ หรือรักษาธรรมเนียม

เก่าๆ การตรวจด้วยมามีข้อจำกัดหลายประการ เพราะมันเป็นสัตว์ที่ต้องการดูแลรักษาละเอียดอ่อน ปัจจุบันจึงไม่ค่อยมีการนิยมใช้มาในการตรวจตรา

4. สายตรวจสุนัขตำรวจ

ชาวอียิปต์เป็นพวกแรกที่ใช้สุนัขช่วยตรวจลาดตระเวน ประชาชนทั่วไปนิยมเลี้ยงสุนัขช่วยตรวจตราลาดตระเวน ประชาชนทั่วไปนิยมเลี้ยงสุนัขไว้เฝ้าบ้าน รัฐบาลสหรัฐเริ่มนำสุนัขเข้ามาใช้ในราชการ โดยให้เฝ้าโรงงานกษาปณ์ที่ฟิลาเดลเฟีย ประมาณ ปี ค.ศ.1793(พ.ศ.2336) กรมตำรวจไทยได้เริ่มฝึกสุนัขตำรวจในการตรวจตั้งแต่ปี พ.ศ.2497 การใช้สุนัขตำรวจเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าปกติ ส่วนใหญ่จะใช้สุนัขในการพิสูจน์กลิ่น หรือค้นหายาเสพติดซึ่งได้ผลดี

5. สายตรวจเรือ

ใช้ตรวจพื้นที่ติดทะเล เป็นอ่าว หรือรับผิดชอบตรวจตราตามแม่น้ำลำคลอง แต่เดิมประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่นบริเวณที่ติดแม่น้ำลำคลอง ปัจจุบันมีการทำถนนเข้าไปถึงประชาชนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำ ทำให้สายตรวจเรือลดความสำคัญลง

6. สายตรวจจักรยาน

เป็นสายตรวจที่วิวัฒนาการมาจากสายตรวจเดินเท้า มีข้อดีคือประหยัดค่าใช้จ่าย ไม่ทำให้คนร้ายรู้ตัวเนื่องจากไม่มีเสียงดังของเครื่องยนต์ พื้นที่ที่เหมาะสมแก่การใช้รถจักรยานในการตรวจคือหมู่บ้านจัดสรร ในประเทศเยอรมันยังนิยมใช้รถจักรยานตรวจอยู่

7. สายตรวจจักรยานยนต์

จักรยานยนต์มีความคล่องตัวสูง ใช้ได้ดีทั้งในบริเวณที่มีการจราจรติดขัด จักรยานยนต์มีความคล่องตัวสูง ทักษะวิสัยในการตรวจดี มองได้รอบทิศทางทั้งสูงและต่ำ สามารถบรรทุกตำรวจสายตรวจได้อีก 1 คน เป็นคู่ตรวจคอยช่วยเหลือกัน

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ขับขี่ต้องได้รับการอบรมฝึกฝน วิธีการขับขี่รถจักรยานยนต์สายตรวจเป็นอย่างดี อีกทั้งสายตรวจรถจักรยานยนต์ยังเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และสังคมเมืองไทยเป็นอย่างมาก

8. ตำรวจสายตรวจรถไฟ

เมื่อการคมนาคมได้มีการนำรถไฟมาใช้ในการขนส่งประชาชนเป็นระยะทางไกลๆ เพื่อให้บรรลุลูกประสงค์ของการมีตำรวจสายตรวจ และการบริการประชาชน ดังนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกป้องประชาชนจึงตกอยู่กับตำรวจรถไฟ เพื่อทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองประชาชนที่โดยสารรถไฟ

9. สายตรวจเครื่องบิน

ปัญหาในการตรวจโดยเครื่องบินนี้คือเรื่องงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องบิน ตำรวจจึงเปลี่ยนมาเป็นเครื่องบินเล็กติดกล้องโทรทัศน์ วีดีโอ ใช้วิทยุบังคับ ส่วนนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการจราจร เพราะในด้านการบริการจราจร ทักษะวิสัยการมองจากเครื่องบินสามารถมองได้กว้างไกลกว่า ปัญหาที่ตามมาคือ การเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงมาก

10. ตำรวจสายตรวจหญิง

ปัจจุบันการใช้ตำรวจหญิงเริ่มมีความจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากแนวโน้มผู้กระทำความผิดเป็นผู้หญิงได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งกฎหมายวิधिพิจารณาความอาญา มาตรา 85 ได้บัญญัติไว้ว่า “เจ้าพนักงานผู้จับหรือรับตัวผู้ถูกจับไว้ มีอำนาจค้นตัวผู้ต้องหาและยึดสิ่งของต่างๆ ที่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ การค้นจักต้องทำโดยสุภาพ ถ้าค้นผู้หญิงต้องให้หญิงอื่น เป็นผู้ค้น” จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สายตรวจหญิงในการค้นตัว

แนวความคิดเกี่ยวกับอาชญากรรม

ความหมายของอาชญากรรม

อาชญากรรม คือ การกระทำความผิดทางอาญา และผู้ที่กระทำจะต้องได้รับโทษตามกฎหมาย (สุพัตรา สุภาพ, 2541:65) นักวิชาการถือว่าอาชญากรรม คือปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นและมีวิวัฒนาการควบคู่กับสังคม โดยธรรมชาติแล้วทุกสังคมจะต้องมีกฎเกณฑ์หรือขนบธรรมเนียมปฏิบัติว่าการกระทำใดเหมาะสม การกระทำใดไม่เหมาะสม กฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้อาจเรียกว่า บรรทัดฐานของสังคม(Social Norm) ซึ่งทุกคนในสังคมจะต้องปฏิบัติตาม เพื่อประโยชน์ในการควบคุมสมาชิกของสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยไม่ละเมิดสิทธิของกันและกัน

แต่ละสังคมก็มีคำจำกัดความของอาชญากรรมแตกต่างกันไป พฤติกรรมที่ถือว่าเป็นอาชญากรรมในสังคมหนึ่งอาจไม่ถือว่าเป็นอาชญากรรมในอีกสังคมหนึ่งก็ได้

ความหมายของอาชญากรรมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับพุทธศักราช 2525(2530:915) ได้ให้ความหมายของอาชญากรรม หมายถึง การกระทำความผิดทางอาญา คำว่า อาชญากรรม เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “อาชญา” กับ “กรรม” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาสันสกฤต อาชญา หมายถึง อำนาจหรือลงโทษ คำนี้มีก้ใช้กับพระเจ้าแผ่นดิน หรือเจ้านาย เช่น พระราชาอาญา คดีเกี่ยวกับโทษหลวง เรียกว่า คดีอาชญาหรือคดีความอาชญา เป็นต้น ส่วน กรรม หมายถึง การกระทำที่สนองผลร้ายที่ได้ทำไว้แต่ปางก่อน บาป ความตาย

แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

Levin และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของตำรวจในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

(Jame P. Levin; Michael C. Musheno; and Dennis J. Palumbo; Criminal Justice, 1980:164-166)

1. หน้าที่ในการตอบสนองนโยบายทางการเมืองของฝ่ายปกครอง เช่น จัดขบวนผู้ประท้วง การทำสงครามของสหรัฐอเมริกา กับเวียดนาม ในสมัยประธานาธิบดีนิกสัน และประธานาธิบดีจอห์นสัน เป็นต้น
2. หน้าที่ในการพิทักษ์ศีลธรรมในสังคม เช่น การกวาดล้างความชั่วร้ายต่างๆ ได้แก่ พวกเมาสูรา พวกเสพกัญชา พวกเล่นการพนัน และพวกค้าประเวณี เป็นต้น
3. หน้าที่ในการบริการแก่ชุมชน รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม และป้องกันอาชญากรรม หน้าที่ดังกล่าวตำรวจต้องใช้เวลาในการปฏิบัติมากกว่าหน้าที่สองประการข้างต้น

คณะกรรมการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายและบริหารงานยุติธรรมของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจไว้ 2 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย(The Enforcement Function) เป็นหน้าที่ที่ตำรวจคอยป้องกันไม่ให้ประชาชนต้องตกอยู่ในความทุกข์ ความหวาดกลัว การสูญเสียทรัพย์สิน ซึ่งเกิดจากการกระทำอาชญากรรมนานาชนิด ตำรวจเป็นแนวหน้าในการดำเนินงานในเรื่องนี้ประชาชนจะมีความปลอดภัยตามถนนหนทาง หรือในเคหสถานย่อมต้องพึ่งพาตำรวจเป็นอย่างมาก

2. หน้าที่ในการบริการชุมชน(The Community – Service Function) เป็นหน้าที่ที่ตำรวจให้ความสะดวกหรือแก้ไขข้อเดือดร้อนแก่ประชาชน เช่น การควบคุมจราจร ควบคุมหน่วยเลือกตั้ง อำนาจความสะดวกแก่นักเคลื่อนไหวที่มาร่วมเขียนท้องที่ ออกใบอนุญาตการใช้รถยนต์ รถจักรยานยนต์ แนะนำทางแก่คนหลงทาง ตามหาเด็กที่หายไป ช่วยผู้ประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น หน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมาย

สำหรับประเทศไทย หน้าที่ของตำรวจมีหลายประการดังนี้(ชาย เสวีกุล, 2511:22)

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย(Enforcing The Law) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะในทางอาญา ซึ่งกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายนั้นไว้ การที่กฎหมายกำหนดห้ามมิให้กระทำการบางอย่างหรือบังคับให้ต้องกระทำการบางอย่าง ก็เพื่อที่จะป้องกันสังคมมิให้เกิดอันตรายจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำนั้น หากมีการฝ่าฝืนกฎหมายก็กำหนดบทลงโทษไว้ หน้าที่ของตำรวจก็คือ ต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตราย เนื่องมาจากการกระทำที่ผิดกฎหมายด้วยการป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกฎหมาย และหากมีผู้กระทำความผิดกฎหมายนั้นก็มิหน้าที่จะต้องจับกุมมาดำเนินคดีฟ้องร้องตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

2. ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย(Preserving The Peace) หมายถึง การที่ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดอันจะทำให้กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยเป็นปกติของประชาชนแล้ว แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าป้องกันเข้าแก้ไข ช่วยเหลือบำบัดให้สิ่งนั้นสงบเรียบร้อย หรือบรรเทาความร้ายแรงลง สิ่งกระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยที่เป็น การผิดกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่เห็นได้ง่าย มีตัวอย่างมากมายแต่สิ่งที่ไม่ผิดกฎหมายที่เป็น การกระทบกระเทือนถึงความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชน ได้แก่ ภัยธรรมชาติ เช่น वादภัย อุทกภัย หรืออัคคีภัย ที่เกิดขึ้นเอง เป็นต้น เมื่อเกิดภัยเหล่านี้ประชาชนก็ไม่สงบสุขเพราะมีการตื่นตกใจกลัว หนีภัย และได้รับอันตรายจากภัยพิบัติ ตลอดจนอาชญากรรมที่ฉวยโอกาสซ้ำเติมด้วยการลักขโมยทรัพย์สินของผู้ประสบภัย ตำรวจต้องมีหน้าที่เข้าช่วยเหลือบรรเทาและแก้ไขเหตุการณ์ให้กลับสู่ความสงบเรียบร้อยโดยเร็ว

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย(Protecting Life and Property) การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนี้เป็นการป้องกันจากอันตรายทุก

อย่างเท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจมิใช่แต่จะเป็นการป้องกันจากโจรผู้ร้ายหรือคนร้ายเท่านั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีหลายอย่างที่เป็นการป้องกันชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน มิให้เป็นอันตรายหรือเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตนเอง หรือตำรวจอาจจะช่วยเหลือในทาง อ้อม เช่น การควบคุม การจราจร หรือจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจร

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวน(Investigating Crimes) ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้น และภายหลังที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว หน้าที่ในการสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้นก็เป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นได้ ส่วนการสืบสวนภายหลังที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว มีความมุ่งหมาย 2 ประการคือ ประการแรก บรรเทาความเสียหายโดยการติดตามเอาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายกลับคืนมา ประการที่สอง ก็เพื่อที่จะได้รู้ตัวว่าใครเป็นคนร้าย และกระทำผิดอย่างไร ดังนั้นการสืบสวนของตำรวจจึงเป็นการรักษาความยุติธรรม เพื่อที่จะได้ตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษจริงๆ เท่านั้น

5. ตำรวจมีหน้าที่ในการบริการประชาชน(Serving The Public) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยเหลือ และให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วยประการต่างๆ เช่น การบอกถนนหนทาง ที่ตั้งของสถานที่ต่างๆ ไกลใกล้ในคดีแพ่ง นำคน หรือเด็กพลัดหลงส่งบ้าน เก็บของตกคืนเจ้าของ เป็นต้น

6. นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่พิเศษอื่นๆ อีกมากมายหลายอย่างเช่น ในยามสงครามตำรวจต้องทำหน้าที่ในการเป็นตำรวจสนาม ทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึกในเขตที่มีการรบ ตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดนของประเทศ หน้าที่ในการอารักขาบุคคลสำคัญ

ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติโดยเคร่งครัดแสดงให้เห็นถึงภาระกิจอันหนักหน่วง ซึ่งตำรวจต้องใช้กำลัง ความสามารถ เพื่อนำความสงบสุขมาให้ประชาชนในสังคมต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

จากแนวความคิดต่างๆ ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยอยู่หลายประการที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร สำหรับตัวผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจในปัจจัยซึ่ง

คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สายตรวจ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณ
2. เอกภาพในการบังคับบัญชา
3. การคัดเลือกบุคคล
4. การพิจารณาความดีความชอบ
5. การวางแผน
6. การประสานงาน
7. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
8. คุณสมบัติของผู้นำ

จากปัจจัยการบริหาร 8 ประการนี้สามารถเสนอแนวความคิดในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดสรรงบประมาณ

ตามกฎหมายและระเบียบการคลังได้กำหนดรายจ่ายตามงบประมาณแบ่งออกเป็น 2
ลักษณะ คือ

1. รายจ่ายงบกลาง
2. รายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรายจ่ายส่วนราชการแบ่งเป็น 11 หมวด ดัง
ต่อไปนี้

- 8.1 หมวดเงินเดือน
- 8.2 หมวดค่าจ้างประจำ
- 8.3 หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- 8.4 หมวดค่าตอบแทน
- 8.5 หมวดค่าใช้สอย
- 8.6 หมวดค่าสาธารณูปโภค
- 8.7 หมวดค่าวัสดุ
- 8.8 หมวดค่าครุภัณฑ์
- 8.9 หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

2.10 หมวดเงินอุดหนุน

2.11 หมวดรายจ่ายอื่น

Lewis ได้กำหนดหลักการอันเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณเรียกว่า “ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ” (an economy theory of budgeting) โดยมีหลักการเมื่อทรัพยากรมีอยู่จำกัดจำเป็นต้องใช้หลักเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ คือ การใช้จ่ายที่จำเป็นทุกอย่างต้องให้ได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุน โดยควรเปรียบเทียบว่าจะนำไปใช้ในลักษณะใดจึงจะได้ประโยชน์มากกว่า และมีจุดหมายร่วมกัน (common objective) ซึ่งในการจัดสรรงบประมาณมิได้ขึ้นอยู่กับเพียงความจำเป็นหรือความต้องการที่ได้เปรียบเทียบแล้วเฉพาะในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับการคาดคะเนภาวะการณ์ในอนาคตด้วย

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของคำว่า เอกภาพในการบังคับบัญชาว่า หมายถึง การบังคับบัญชาที่เป็นหนึ่งเดียว กล่าวโดยขยายความคือ ผู้ปฏิบัติควรจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ซึ่งมีอำนาจสูงสุดในองค์การ แต่หัวหน้างานต่างๆ ก็มีอำนาจของตนเองพอที่จะสั่งงานลูกน้องได้แต่อำนาจนั้นไม่เด็ดขาดและสูงสุด อำนาจอันสูงสุดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การเพียงคนเดียวเท่านั้น (อุทัย หิรัญโต, 2533:20)

2. เอกภาพในการบังคับบัญชา

หลักเอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (บุญวัฒน์ วิสกุล, 2519:21) ถือว่า เจ้าหน้าที่คนหนึ่งควรอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว อีกประการหนึ่งก็คือในการปฏิบัติกรอันใดอันหนึ่งต้องมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ที่มีอำนาจสมบูรณ์ ถ้าผู้บังคับบัญชาได้รับคำสั่งจากเจ้าหน้าที่ชั้นสูงหลายคนแล้ว คำสั่งนั้นก็สับสนกัน เหลื่อมล้ำกันและไม่เป็นธรรม ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติคำสั่งเกิดความสับสนไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติอย่างไร และทำให้ความยุ่งยากในการประสานงาน แต่มีบางประการที่ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานอื่นอาจเข้ามาอำนวยความสะดวกในกิจการบางอย่าง เช่น ในกรณีฉุกเฉินต่างๆ ซึ่งต้องการความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน การมอบอำนาจจึงควรมอบให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งซึ่งมีความชำนาญในการนั้นเป็นผู้รับผิดชอบอำนวยความสะดวกต่างๆ แต่เพียงผู้เดียว ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของทุกหน่วยที่ปฏิบัติงานก็ตาม หรือไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาโดยตรงก็ตาม ก็ควรได้รับ

ความเชื่อถือจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงในเรื่องนั้นๆ ให้ทราบก่อนเพื่อไม่ให้เกิดความสงสัยขึ้นภายหลัง

เอกภาพในการบังคับบัญชา กำหนดว่าจะไม่มีสมาชิกขององค์การคนใดรายงานไปยังผู้บังคับบัญชามากกว่าหนึ่งคนในงานเดียวกัน หลักการนี้เป็นปรากฏการณ์ธรรมดาในการจัดองค์การแบบตามสายงานหลัก อย่างไรก็ตามจะมีปัญหายุ่งยากเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริงๆ นั้นต้องอาศัยฝ่ายที่ปรึกษาและฝ่ายงานตามหน้าที่ด้วย ในทางปฏิบัติอาจมีคำสั่งจากหลายแหล่งโดยไม่เสียผลงาน ปัญหาสำคัญก็คือพยายามหลีกเลี่ยงคำสั่งที่ขัดแย้งจากบุคคลต่างๆ ในเรื่องเดียวกัน เราควรรับข้อที่ว่า การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจได้รับอิทธิพลจากบุคคลหลายคนที่ไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา

3. การคัดเลือก

การคัดเลือกบรรจุในตำแหน่งหน้าที่ในองค์การนั้นการที่องค์การจะหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งหน้าที่ในองค์การนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ทำกันง่ายๆ เช่น เพียงแต่ประกาศรับสมัครและบรรจุบุคคลที่เห็นสมควรในตำแหน่งที่ว่างหรือในตำแหน่งใหม่ๆ ที่ตั้งขึ้นเท่านั้น ในการบรรจุบุคคลเข้าทำงานนั้น องค์การจะต้องสังเกตเห็นว่าบุคคลนั้นควรที่จะต้องทำงานอยู่กับองค์การได้นานๆ ดังนั้นความมุ่งหมายของการจัดหา(recruitment) การคัดเลือก(selection) และการบรรจุ(placement) จึงไม่ใช่เพียงแต่ว่าหาคนมาบรรจุเพื่อวางตำแหน่งว่างเท่านั้น ฝ่ายอำนวยการยังจะต้องคำนึงถึงความสมดุลในด้านการบริหารงานบุคคล และในด้านการจัดองค์การด้วย เพื่อที่จะให้ได้ประโยชน์จากการบรรจุพนักงานหรือคนงาน จึงควรจะต้องพิจารณาถึงนโยบายและข้อปฏิบัติที่สำคัญๆ ในเรื่องเหล่านี้ด้วย (เสนาะ ตีเขาว์, 2534:83)

ในการคัดเลือกจะวินิจฉัยอย่างไรว่าการที่ผู้รับสมัครเข้าทำงานในองค์การภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน จะเกิดผลดีแก่องค์การและผู้สมัคร ดังนั้นจึงมีวิธีการคัดเลือกดังต่อไปนี้

1. สัมภาษณ์ขั้นต้น
2. แบบสอบถามหัวหน้างานเดิม
3. ทดสอบทางจิตวิทยา
4. สืบสวนประวัติเดิมของผู้สมัคร

5. แบบใบสมัคร
6. การตรวจร่างกาย
7. การคัดเลือก
8. การสัมภาษณ์เข้าทำงานโดยหัวหน้างาน

การจัดหาคนเข้าทำงานเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งขององค์การ เช่นเดียวกับการจัดหาวัตถุดิบมาใช้ในการผลิต ถ้าวัตถุดิบไม่ดีก็มีผลต่อการผลิต การจัดหาคนก็เช่นเดียวกันถ้าได้คนไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ ในระยะยาว(ถวัลย์ ศิลปกิจ, 2515:33)

4. การพิจารณาความดีความชอบ

การประเมินความสามารถของคนเป็นงานที่ยากยิ่ง และเป็นเพียงการประเมินว่าบุคคลทำงานได้หรือไม่ ครั้นเมื่อรับเข้ามาในองค์การแล้วบุคคลนั้นจะทำงานได้ดีจริงหรือไม่ ไม่มีใครรับประกันได้เต็มที่ อันที่จริงในส่วนคุณสมบัติด้านทักษะ การศึกษา สถาบันการศึกษาได้วัดมาแล้วขั้นหนึ่ง บางกรณีคุณสมบัติด้านทักษะประสบการณ์และด้านพฤติกรรมในการทำงาน หัวหน้างานเดิมอาจช่วยบอกแจ้งได้นอกเหนือจากนั้นต้องใช้กระบวนการคัดเลือก(เพ็ญศรี วาทยานนท์, 2530:35-39)

ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องชำนาญในการใช้พระเดชพระคุณ เพื่อควบคุมและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ กล่าวคือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตำรวจ ดังนั้นการควบคุมบังคับบัญชาตำรวจที่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถแยกออกจาก การให้รางวัลและการลงโทษ(อุทัย หิรัญโต, 2525:26-27)

การพิจารณาความดีความชอบนั้น มิใช่เพียงแต่การพิจารณาขึ้นเงินเดือนเท่านั้น หากแต่มีด้วยกันหลายประการในเรื่องความชอบจากทฤษฎีของ Frederick Herzberg ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีดัชนีที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาถึงความชอบทั้งสิ้น 5 ประการ คือ

1. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการให้รางวัล
2. ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสำเร็จในการทำงาน
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถ
5. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคน ให้เข้ากันได้และให้ถึงจุดมุ่งหมายเดียวกัน(ชงชัย สันติวงษ์, 2516:31)

5. การวางแผน

แนวคิดที่สำคัญในการวางแผน คือ ลำดับชั้นของการวางแผน(Hierarchy of Planning) โดยมีหลักการว่า จะต้องวางแผนจากเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งเป็นแผนอย่างกว้างๆ กำหนดโดยนักบริหารระดับสูงแล้วพิจารณากำหนดรายละเอียดปลีกย่อยลงไปจนถึงขั้นปฏิบัติการซึ่งได้แก่โครงการแผนการดำเนินการและการกำหนดการลำดับขั้นตอนการวางแผนอันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ การวางแผนตามลำดับชั้นนี้หมายถึง แผนกว้างๆ จะถูกกำหนดขึ้นในลำดับสูงสุดขององค์การ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของจุดหมายและวัตถุประสงค์ การกำหนดจุดหมาย และวัตถุประสงค์จะต้องควบคุมไปทั้งองค์การอันเป็นส่วนรวม โดยคำนึงถึงระบบการดำเนินงานขั้นต่ำลงไป จะต้องเข้ากันได้และไม่ขัดกับจุดหมายกว้างๆ และวัตถุประสงค์จะนำไปสู่การพิจารณา กำหนดรายละเอียดลงไปอีก และทำเป็นแผนเฉพาะอย่างขึ้น จึงเท่ากันในทุกระดับได้เป็นผู้กำหนดแผนด้วย ตั้งแต่ขั้นสูงสุดจนถึงต่ำสุด ลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ลำดับชั้นของการวางแผน

O.W.Wilson ได้วางลำดับชั้นมูลฐานในการวางแผนไว้รวม 7 ชั้น คือ (จำนงค์ สมประสงค์, 2526:92-93)

1. ค้นคว้าความต้องการสำหรับวางแผน
2. ขึ้นกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน
3. ขึ้นรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล
4. ขึ้นปรับปรุงรายละเอียดของแผน
5. ขึ้นรับฟังความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย
6. ขึ้นนำแผนออกดำเนินการ
7. ขึ้นประเมินและวิเคราะห์แผน

เฟรดเดอริก เทเลอร์(Frederick Taylor) ได้สนับสนุนแนวทางการคิดว่า หน้าที่ในการวางแผนนั้นควรแยกออกจากการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะผู้บริหารหลัก(Line Executive) มักมีเวลาค่อนข้างจำกัด ดังนั้นหน้าที่ในการวางแผนจึงมักจะเป็นภาระของผู้ชำนาญการ(Specialist) อย่างไรก็ตามการวางแผนโดยผู้ชำนาญการเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการที่จะทำให้แผนของผู้ชำนาญการแต่ละกลุ่มมีการประสานสอดคล้องกัน (คณะอาจารย์แผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์, หลักการบริหาร, น.97)

6. การประสานงาน

ความหมายของการประสานงานมีดังนี้ (อุทัย หิรัญโต, การบริหารศาสตร์, น.179)

แมคฟาแลนด์(Dalton E. Mcfarland) ให้คำจำกัดความการประสานงานว่า เป็นกระบวนการและแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่มและเอกภาพของการกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

นิวแมน(William H. Newman) อธิบายว่าในการบริหารงานนั้นการประสานงาน คือ การทำให้สอดคล้องกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในบรรดากลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยทำให้ทุกคนมีความสามัคคีธรรม ประสานใจกันสนิทและเกิดบูรณภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารร่วมกัน

ลิทวาค(Litwak) และฮิลตัน(Hyton) กล่าวถึงเงื่อนไขเบื้องต้นที่ทำให้มีการประสานงาน (Precondition for Co-ordination) ว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ

1. องค์การจะต้องมีลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกันบ้างเป็นบางส่วน
2. องค์การเหล่านั้นยอมรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกันในระดับใดระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะในระดับนโยบายหรือระดับปฏิบัติการ
3. มีการแสดงออกซึ่งความจำเป็นหรือความต้องการที่จะพึ่งพาอาศัยกันระดับปฏิบัติการ

7. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือนุขสัมพันธ์นั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจของคนเป็นส่วนใหญ่ เป็นการติดต่อเกี่ยวข้อระหว่างกัน การเข้ากับคน การเอาชนะใจคนและการสร้างความสำเร็จแก่ตนเองและหน่วยงานด้วยสันติวิธี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับในทางพุทธศาสนานั้น คุณธรรมอันเป็นที่ตั้งของการสงเคราะห์กับการปิดเหนี่ยวน้ำ ใจกันมี 4 ประการ คือ (กมล ภาพจิตร, 2517:16,103)

ทาน คือ การให้ ปัน

ปิยวาจา คือ การเจรจาไพเราะอ่อนหวาน

อติถจริยา คือ การประพฤติอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลกัน

สมานัตตา คือ การวางตัวเป็นผู้สม่ำเสมอ และทำตัวของเราให้เข้ากับคนทั้งหลาย การพึ่งพาอาศัยกันในองค์กร

ในองค์กรนั้นหากได้แบ่งแยกหน้าที่แล้วผลที่ตามมาคือ การพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งมีอยู่ระหว่างส่วนที่มีหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรเป็นการพึ่งพาอาศัยกันภายในสังคมหนึ่งๆ โดยเฉพาะองค์การ ถ้าคนๆ หนึ่งรู้สึกไม่ชอบการทำงานแล้วย่อมจะมีผลต่อคนอื่น หรืออาจทำให้คนอื่นไม่ทำงานด้วย ในขณะที่การแบ่งแยกหน้าที่มีเพิ่มมากขึ้น การพึ่งพิงกันภายในก็เพิ่มมากขึ้นด้วย เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นกลุ่ม(Teamwork) เพราะการทำงานอย่างหนึ่งจะต้องพึ่งพาการกระทำที่มีก่อนนั้นของวิธีการดำเนินการ จึงมีสัมพันธภาพที่ดีต้องประสานงานกันอย่างดีเพื่อที่จะรักษาหน่วยหน้าที่แต่ละหน่วยให้ทำงานในอัตราที่เหมาะสม และในขณะที่องค์กรต่างๆ มีการพึ่งพิงกันภายในองค์กรเองก็มีการพึ่งพิงกับองค์กรอื่นๆ ด้วยซึ่งการพึ่งพิงกันแบบนี้เรียกว่า การพึ่งพิงภายนอก

8. คุณสมบัติของผู้นำ

พิฟเฟอร์ และเพรสทีน(Pfiffner and presthus) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า คือการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้(ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2525:44)

ดร.ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้ให้คำนิยามของผู้นำและภาวะผู้นำไว้มีสาระสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก ผู้นำ คือบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องเหมาะสมตามความยอมรับของผู้ตาม ไม่ว่าจะแสดงออกอย่างกระฉับกระชวยหรือแฝงอยู่ก็ตาม ประการที่สอง ผู้นำเป็นผู้ชักจูงให้ผู้ตามให้มุ่งกระทำการใดๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ในที่นี้ขอขยายความของคำว่า “ภาวะผู้นำ” จะไม่ครอบคลุมถึงการมุ่งบรรลุถึงเป้าหมายส่วนตัวของบุคคล โดยการบิดเบือนหรือล้มเลิกเป้าหมายขององค์กร

ภาระที่สำคัญของผู้ที่มีหน้าที่นำสังเกตดังต่อไปนี้

1. วางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กร
2. กำหนดนโยบายและวางแผนทางปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย
3. เป็นแหล่งให้คำปรึกษาแก่ผู้ตาม
4. ทำให้คนในองค์กรมีประสิทธิภาพ
5. เป็นผู้นำการปฏิบัติภารกิจของผู้ตามหรือลูกน้อง
6. ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานขององค์กรเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร

(สมยศ นาวิการ, 2526 : 75)

Harland Hahn กล่าวถึงความสัมพันธ์ ระหว่างตำรวจและประชาชน ซึ่งจะสร้างภาพพจน์ ความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกปองร้ายกัน เคียดแค้นชิงชังระหว่างกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชนอาจเป็นไปได้ในลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างมีความเอื้ออาทรย์เข้าใจกัน ร่วมมือกันและนับถือซึ่งกันและกันได้

Susan White ได้ให้ข้อสังเกตว่าประชาชนเองรู้สึกว่าตำรวจทำงานอย่างไม่ได้ตามความต้องการ มีอำนาจมากเกินไป แต่ประชาชนทั้งๆ ที่รู้และต้องการจะทำอะไรบางอย่างกับตำรวจ แต่ก็ทำอะไรไม่ได้ ก็คงได้แต่เรียกร้องให้ตำรวจพัฒนาตนเองให้เป็นวิชาชีพตำรวจอย่างแท้จริง(Police Professionalization) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วความต้องการให้ตำรวจเป็นวิชาชีพก็คือ ความพยายามที่จะหาอะไรบางอย่างหรือมาควบคุมการทำงานของตำรวจให้ได้ผลดีขึ้นมาบ้าง

Baccaria ได้กล่าวสนับสนุนความคิดในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างกว้างประการหนึ่งว่า “การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมต้องครอบคลุมถึงการสนับสนุนคุณงามความดีในสังคม โดยยกย่องสรรเสริญ และให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ”

Neiderhoffer มีความเห็นเกี่ยวกับตำรวจต่อการใช้คำว่า “เชิง” (Cynicism) ว่าผู้ที่อยู่ในวงการตำรวจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายว่าสภาพที่ตำรวจเผชิญอยู่นั้นมีปัญหามาก ซึ่งการพยายามแก้ไขนั้นจะพยายามทำเท่าใดก็หวังผลได้ยาก หรือไม่ก็ไม่มีใครเห็นคุณค่า หรือเข้าทำนองทำไปก็เท่านั้น

ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจึงเป็นไปในลักษณะของการแก้ไขให้ผ่านพ้นไปวันๆ และมีลักษณะที่ค่อนข้างจำเจน่าเบื่อหน่าย

Richard L. Palmer ได้ทำการค้นคว้าสำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับการยกระดับมาตรฐานของตำรวจโดยเฉพาะ ได้สรุปแนวความคิดไว้ 6 แนว ความคิดเหล่านี้ต่างก็เป็นความคิดที่แตกต่างกันออกไปและแต่ละแนวทางก็เต็มไปด้วยเหตุผลที่สามารถยืนยันหักคอยู่ได้ด้วยตัวของมันเองด้วยกัน ทั้งนี้ ความคิดที่จะช่วยยกระดับตำรวจนั้นต่างมีสมมติฐานว่าหลักใหญ่ที่สุดคือสภาพงานที่ดีของตำรวจควรเป็นไปและหากงานเหล่านี้ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นก็จะเป็นอาชีพที่สูงยิ่งขึ้นไปกว่าที่เป็นอยู่

แนวความคิดมีดังนี้

1. การใช้วิจารณญาณ
2. เทคนิคใหม่
3. การตัดหน้าที่ให้น้อยลง
4. การชดเชยหมายเป็นหลัก
5. การแก้ไขโครงสร้าง
6. วิธีการบริหาร

วิจิตร อวาทกุล(2536: 265-267) ได้ระบุปัจจัยที่ชี้วัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 14 ประการ

1. ความต้องการของงาน(Job demands)
2. สภาพการทำงาน(Working conditions)
3. เงินเดือนหรือค่าจ้าง(Pay)
4. สิทธิหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ(Employee benefits)
5. ความสัมพันธ์ร่วมมือของผู้ร่วมงาน(Friendliness and cooperation of employees)
6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา(Supervisory employee relations)
7. ความเชื่อมั่นต่อการบริหาร(Confidence in mangement)
8. เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน(Technical competence of supervision)
9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน(Effectveness of administration)

10. ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร(Adequacy of communication)
11. สถานภาพและการยอมรับนับถือ(Status and recognition)
12. ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน(Security of job and work relations)
13. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ(Identification with the company)
14. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น(Chance of growth and advancement)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีองค์การ

แนวความคิดทางทฤษฎีองค์การตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งแนวความคิดไว้หลายแบบ หลายสำนัก แต่จะพิจารณาในแง่ใดข้อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษา และการนำไปประยุกต์ใช้ที่สำคัญ

การเปลี่ยนแปลงทฤษฎีองค์การเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในขณะนั้นๆ ทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์การในด้านการจัดการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1. ทฤษฎีการจัดการและการบริหาร(Administrative Management Theory)

กลุ่มทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในระยะเวลาใกล้เคียงกับการพัฒนาของกลุ่มทฤษฎีบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ กลุ่มนี้เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์การอาจเพิ่มขึ้นได้โดยปรับปรุงกระบวนการที่เป็นมรรควิธี(Mean) ซึ่งจะนำไปสู่ผล(Ends) นักทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ Henry Fayol, Luther Gulick และ Lyndal Urwick และ James D. Mooney ทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่ การปรับปรุงวิธีการทำงานของฝ่ายบริหาร เช่น Henry Fayol ได้เสนอหลักการจัดองค์การไว้ 5 ประการ คือ

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์(Objectives)
2. ดำเนินถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน(Specialization)
3. ให้มีการประสานงาน(Coordination)
4. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน(Authority)
5. มีการกำหนดความรับผิดชอบ(Responsibility)

ซึ่งหลักทั้ง 5 ประการ เรียกว่า “OSCAR” และยังได้วางหลักกระบวนการบริหารไว้อีก 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน(Planning) , การจัดองค์การ(Organizing) , การบังคับบัญชา (Commanding) , การประสานงาน(Coordinating) และการควบคุมงาน(Controlling) หรือ POCCC นอกจากนี้ยังได้วางหลักทั่วไปในการบริหาร(General Principles of Management) ไว้เพิ่มเติมอีก 14 ข้อ คือ

1. ควรให้มีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ
2. อำนาจและความรับผิดชอบควรได้สัดส่วนกัน
3. ควรมีการรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด
4. ผู้ปฏิบัติงานควรมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
5. ต้องมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้แน่นอน
6. ผู้ปฏิบัติงานต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว
7. การกำหนดอัตราค่าจ้างต้องเป็นไปตามเนื้องาน
8. การบริหารงานที่ดีต้องมีลักษณะการรวบอำนาจ
9. ต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้แน่ชัด
10. ต้องมีการกำหนดระเบียบการบริหารไว้อย่างชัดเจน
11. ต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยเสมอหน้า
12. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความมั่นคงและหลักประกันในการทำงาน
13. การบริหารงานควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และวางแผนล่วงหน้า
14. การปฏิบัติงานเป็นทีม และมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และจงรักภักดีต่อองค์การ

ส่วน Luther Gulick และ Lyndal Urwick ได้ขยายแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ Fayol 14 ประการ ออกเป็น 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน(Planning) , การจัดองค์การ (Organizing) , การบริหารงานบุคคล(Staffing) , การสั่งการ(Directing) , การประสานงาน (Coordinating) , การรายงาน(Reporting) และการงบประมาณ(Budgeting) ที่เรียกว่า “POSDCORB” สำหรับ Mooney ซึ่งสนับสนุนและได้รับอิทธิพลความคิดจาก Fayol ที่เห็นว่าการบริหารเป็นศิลปะหรือเทคนิคในการสั่งการหรือโน้มนำบุคคลอื่น และยอมรับกระบวนการบริหาร แต่เขาให้ความสำคัญกับการประสานงานมากโดยเขาถือว่าองค์การเป็นรูปแบบความพยายามของมนุษย์ที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จอย่างกลมกลืนประสานงานกัน

2. กลุ่มองค์การแบบราชการ(Bureaucracy)

นักคิดที่สำคัญคือ Max Weber ซึ่งเสนอแนวความคิดองค์การแบบราชการในอุดมคติ(Ideal Type of Bureaucracy) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจาก Dialectic Theory ของ Hegel และ Karl Marx โดย Weber ได้กำหนดหลักการขององค์การแบบราชการไว้ดังนี้

1. มีการลำดับชั้นของการบังคับบัญชา(Hierarchy)
2. การคัดเลือกคนต้องขึ้นกับความสามารถ(Competence)
3. แบ่งงานกันทำตามความสามารถเฉพาะด้าน(Specialization)
4. กำหนดอำนาจหน้าที่(Authority & Responsibility) อย่างชัดเจน
5. ผู้ที่จะปฏิบัติงานต้องได้รับการฝึกอบรมก่อน(Training)
6. ความสัมพันธ์ของบุคคลเกี่ยวกับหน้าที่การงานต้องไม่ถือตัวบุคคล(Impersonal)
7. ยึดหลักความสามารถและคุณธรรมในการทำงาน(Technical Competence)
8. กำหนดขั้นตอนในการทำงานและแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า(Procedural Specifications)

ลักษณะขององค์การในอุดมคติของ Weber ทั้ง 8 ประการนี้ เชื่อว่าจะมีส่วนต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดย Weber ได้เสนอรูปแบบขององค์การแบบราชการเพื่อสนองตอบความหวังของคนในยุคหนึ่ง ที่ต้องการจะป้องกันแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชัน การเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ การจัดองค์การแบบราชการจึงคิดที่สุดในความเห็นของ Weber ในสมัยนั้น แต่อย่างไรก็ตามองค์การแบบราชการไม่สามารถแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ได้เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม ในขณะที่องค์การแบบราชการเป็นการจัดองค์การที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ
2. องค์การขยายตัวขึ้น ทำให้ไม่สามารถรับกับสภาพการณ์ใหม่ๆ ได้
3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีลักษณะซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างคนจำนวนมากที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
4. พื้นฐานและแนวความคิดในการมองมนุษย์ เปลี่ยนแปลงจากเดิมที่มองมนุษย์เป็นหุ่นยนต์ มาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง และมีความต้องการหลากหลาย ต้องอาศัยความร่วมมือ และความมีเหตุผลเป็นหลักสำคัญ

ข้อเสียของระบบราชการ

ตามที่กล่าวมาแล้วเราจะเห็นได้ว่าองค์การแบบราชการมีข้อดีหรือประโยชน์อยู่หลายอย่าง แต่อย่างไรก็ตามองค์การแบบราชการอาจจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจหรือข้อเสียอยู่หลายข้อเหมือนกัน(สมยศ นาวิการ, 2526:78-84)

1. ความไม่เกี่ยวข้องกับส่วนตัว(Impersonlity)

เนื่องจากองค์การแบบราชการให้ความสำคัญกับความเป็นระเบียบ สิ่งที่สามารถทำได้ และความมีเหตุผล เราจึงเรียกองค์การแบบราชการว่าองค์การแบบเครื่องจักร โดยแสดงคั้งนั้นองค์การแบบราชการอาจจะเรียกว่าเป็น “องค์การที่ปราศจากคน” บุคคลถูกพิจารณาว่าให้เห็นเป็นนัยว่าองค์การแบบราชการละเลยปัญหาทางบุคคล องค์ประกอบเบื้องต้นขององค์การเป็นสิ่งที่ไม่มีความรู้สึก ไม่มีอารมณ์ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิต ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและไม่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว

องค์การแบบราชการถือว่าบุคคลต้องเป็นรองจากองค์การ บุคคลจะถูกเปลี่ยนบุคลิกภาพให้ เป็นไปตามความต้องการของระเบียบวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน ความรับผิดชอบ และอื่นๆ การขาดความกระตือรือร้นเป็นสิ่งที่มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ

2. ต้นทุนของการควบคุม(Cost of Control)

กฎ ข้อบังคับ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในองค์การแบบราชการไม่ได้เป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าขึ้นมาโดยตัวของมันเอง คั้งนั้นค่าใช้จ่ายของการรักษาสิ่งเหล่านี้ไว้จึงเป็นข้อเสียอย่างหนึ่ง การถือระเบียบแบบแผนจนเกินไป(Red Tape) และการมีข้อจำกัดมากเกินไปของระเบียบวิธีปฏิบัติทางราชการทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

3. ความตายตัว(Rigidity)

ข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งที่มีต่อองค์การแบบราชการ คือ ความตายตัว การอยู่กับที่และความไม่คล่องตัว เป็นองค์การที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อความเป็นระบบปิดโดยเฉพาะ และอยู่อย่างโดดเดี่ยว ในทัศนะดังกล่าวนี้หมายความว่าองค์การแบบราชการจะไม่มี การปรับตัวเป็นการขัดแย้งกับกฎของการปรับตัวเบื้องต้นทางธรรมชาติ การยึดถืออยู่กับข้อบังคับจะก่อให้เกิดการรักษาแบบแผนเก่าๆ ไว้ ความเป็นทางการจะมีอยู่เสมอ

เมื่อองค์การแบบราชการต้องเผชิญกับแรงผลักดันใหม่ๆ เช่น การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ องค์การแบบราชการจะมีทัศนคติต่อสิ่งเหล่านี้ว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความยุ่งเหยิง องค์การที่มีลักษณะตายตัวหรือไม่ยืดหยุ่นจะไม่เห็นว่าการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การที่มีการปรับตัว เป้าหมายสูงสุดขององค์การแบบราชการดูเหมือนว่าจะมีความดีเลิศทุกประการ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง และถ้าหากว่าองค์การดังกล่าวนี้มีอยู่จริง ในที่สุดจะต้องกลายเป็นองค์การที่ล้าสมัย

4. ข้อจำกัดของการแบ่งแยกงาน(Limitations of Categorization)

เพื่อประโยชน์ทางการประสานงานและการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน องค์การแบบราชการจะยึดถือการแบ่งแยกประเภทกิจกรรมและบุคคลอย่างเคร่งครัด บุคคลหนึ่งจะทำงานภายในแผนกงานของเขาเท่านั้น ในบางครั้งจะเป็นารดีกว่าถ้าหากว่างานบางอย่างของแผนกงานของเขาควรจะทำร่วมกับแผนกงานอื่น

5. ความวิตกกังวล(Anxiety)

แรงกดดันให้ปฏิบัติตามและปรับปรุงสถานภาพในระบบราชการมักจะทำให้เกิดความวิตกกังวลอยู่เสมอ ผู้บริหารระดับกลางได้รายงานต่อ Whyte ว่าชีวิตของพวกเขาจะจำเจและน่าเบื่อหน่ายในการดำเนินตามข้อบังคับของระบบราชการ

ไม่เป็นที่น่าประหลาดใจเลยที่สมาชิกขององค์การสนใจผู้บังคับบัญชาของพวกเขาในทุกระดับที่อยู่สูงกว่าพวกเขา การพึ่งพา ความไม่มั่นคง หรือความคับอกคับใจทุกอย่างมีอยู่ในระบบราชการ มักจะทำให้เกิดความวิตกกังวล บางครั้งสิ่งเหล่านี้มีความรุนแรงพอที่จะทำความวุ่นวายกับองค์การทั้งหมดได้

ทางปฏิบัติ สถานีตำรวจต่างๆ ยังคงยึดรูปแบบการบริหารงานในระบบราชการอยู่ตลอด ซึ่งระบบราชการนั้นมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นช่วงชั้น และมีกฎ ระเบียบ ขั้นตอน การปฏิบัติงานตามตำแหน่งและความสำคัญ บางครั้งทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตามหลักการบริหารงานบุคคลนั้น คือ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ และการที่จะทำให้นุคคลปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจซึ่งเราเรียกว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

พาร์คเกอร์(Henry W. Parker) และ ออกเลสบี(Clarkson H. Oglesby) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกในเรื่องต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน

สมิทซ์(Harry Clay Smith) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใด และกล่าวอีกว่า เป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

บรัม และนาบเลอร์(Milton L. Blum and James C. Naylor) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

การจูงใจให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชามักจะเลือกเอาสิ่งจูงใจ(Motivators) ต่างๆ มาใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการของแต่ละคนก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความต้องการของมนุษย์และปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญต่อการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ

การจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคการบริหารงานตามแนวที่เน้นมนุษย์เป็นสำคัญในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารอันสำคัญยิ่ง อันจะมีผลกระทบต่อการทำงานของคนในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อที่จะให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจดังกล่าว จะเห็นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการที่บุคคลมีอยู่ มีนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวถึงความต้องการอันเป็นปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทฤษฎีว่าด้วยระดับขั้นความต้องการของบุคคล (Maslow's Need Hierachy Theory)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ คือ ท่าน **Maslow**(ค.ศ.1954) ได้เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ด้วยกัน 5 ลำดับขั้น ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย

ขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัย

ขั้นที่ 3 คือ ความต้องการด้านสังคม ความรัก ความพอใจ

ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง

ขั้นที่ 5 คือ ความต้องการความสมหวังในชีวิต

โดยความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับกันไปตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย และหากได้รับการตอบสนองในขั้นแรกแล้ว ก็จะต้องการตอบสนองในขั้นที่ 2 และ 3 ตามลำดับ จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของชีวิตต่อไป

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้คือ

1. ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวคือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการและความต้องการนี้ไม่มีทางสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการใดๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะ มีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำ ไปสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวให้เห็นความต้องการต่างๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา

สำหรับความพึงพอใจ(Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า เขาจะได้รับความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านความพอใจในงานที่ทำ อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ความเจริญเติบโตก้าวหน้าของส่วนตัวบุคคล เช่น สุขภาพสบายใจ หรือความก้าวหน้าในด้านฝีมือความรู้ต่างๆ ที่จะพึงมีและรวมตลอดถึงความเจริญเติบโตของระบบสังคมในองค์กรที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ ซึ่งจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผลผลิตที่สูงขึ้นและความพึงพอใจที่จะตามมา

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ คือ Herzberg (1975:60-63) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน เขาได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

ก. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มี 5 ประการ คือ

1. การได้รับความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ข. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ฐานะของอาชีพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. การนิเทศงาน

8. นโยบายการบริหารงานของบริษัท
9. สภาพการทำงาน
10. ความมั่นคงปลอดภัย
11. ชีวิตส่วนตัว

ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานมักมาจากองค์ประกอบ 11 ประการ ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนั้นยังมีความรู้สึกที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานจากเหตุอีก 2 ประการ คือ ความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน และความรู้สึกว่าไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลงานที่เขาปฏิบัติ

ทฤษฎีความขัดแย้งของ ราล์ฟ ดาห์เร็นดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) (1959)

ในทัศนะของ ดาห์เร็นดอร์ฟ เห็นว่า ทุกสังคมในทุกขณะขึ้นอยู่กับกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง และมองเห็นความไม่ลงรอย และความขัดแย้งในทุกขณะของระบบสังคม ซึ่งองค์ประกอบของสังคมส่วนใหญ่จะนำไปสู่การเสื่อมสลายและความขัดแย้ง และยังคงมองว่าความเป็นระเบียบใดๆ ก็ตามที่มีอยู่ในสังคมจะต้องเป็นผลมาจากการบีบบังคับของสมาชิกของสังคมที่อยู่เบื้องบน ซึ่งนักทฤษฎีความขัดแย้งเน้นความสำคัญของบทบาทของอำนาจในการดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบของสังคม

แนวความคิดหลักของ ดาห์เร็นดอร์ฟ คือ ตำแหน่งต่างๆ ภายในสังคมมีอำนาจมากน้อยไม่เท่ากัน อำนาจไม่ได้มีอยู่ในตัวปัจเจกบุคคล แต่มีอยู่ในตำแหน่ง ซึ่ง ดาห์เร็นดอร์ฟ ก็ยังสนใจต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างตำแหน่งต่างๆ ตลอดจนการกำหนดบทบาทต่างๆ ของผู้มีอำนาจในสังคมด้วย ผู้มีอำนาจจะหมายถึงผู้มีอำนาจเหนือ (Superordination) ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจ (Subordination) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจ มีความคาดหวังว่าจะควบคุมผู้ที่อยู่ใต้อำนาจ

คนที่ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจก็พยายามที่จะรักษาสถานภาพคงเดิม (Status quo) ของตนไว้ ในขณะที่คนที่อยู่ในตำแหน่งที่อยู่ภายใต้อำนาจ พยายามแสวงหาการเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ภายในหน่วยความสัมพันธ์ทุกหน่วย อย่างน้อยจะมีลักษณะแอบแฝงหรือซ่อนเร้นอยู่ตลอดเวลา

ส่วนในการจัดองค์การนั้น เรื่องของควมมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาสำหรับองค์การของตน แต่ตามความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วการบริหารหรือการจัดองค์การย่อมมีอุปสรรค ผลงานที่ได้รับอาจจะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารปรารถนา เพราะเกิดปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ อันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาความขัดแย้งเป็นปัญหาซึ่งเกิดได้กับคนทุกระดับ โดยเฉพาะในหน่วยงานระดับต่างๆ ซึ่งถือกันว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาคความขัดแย้งต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี(รวัชชัย บัวคลี, 2523:72-73)

คำว่า “ความขัดแย้ง(Conflict)” มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คือ Confligere แปลว่า การต่อสู้ ดังนั้นความหมายที่แท้จริงของความขัดแย้งน่าจะหมายถึงการต่อสู้ระหว่างสองฝ่าย เพื่อตัดสินว่าจะเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเลือกหลายอย่าง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัันดังนี้

ไซมอน(Simon) (1958:12) กล่าวว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ทำให้คนหรือกลุ่มคนลำบากใจต่อการเลือกสิ่งหนึ่งสิ่งใด

สมิธ(Smith) (1966:511) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่มีเงื่อนไขการฝักหักหรือเป้าหมายของผู้ร่วมงาน โดยธรรมชาติแล้วมักจะไปด้วยกันไม่ได้ เป้าหมายที่มีขอบเขตแห่งความไม่มีที่สิ้นสุด ยิงจะช่วยให้การขัดแย้งกันหนักยิ่งขึ้น

ทิสนา แคมมณี(2522:34) ได้กล่าวไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลขัดแย้งกัน และตกอยู่ในภาวะไม่สามารถจะตัดสินใจ หรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการต่อสู้กันระหว่างทั้งสองฝ่าย ซึ่งทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง หากเป็นความขัดแย้งของบุคคล จะหมายถึงสภาวะของจิตใจที่ปราศจากความสุข มีความกระวนกระวายเนื่องจากไม่สมหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้ว บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมดไปหรือน้อยลง

หากเป็นความขัดแย้งในองค์การ ความขัดแย้งจะหมายถึง สถานการณ์ซึ่งคนหรือกลุ่มคนไม่สามารถตกลงกันเพื่อหาข้อยุติได้ สาเหตุของความขัดแย้งมักมาจากการแข่งขัน บทเรียนจากเหตุ

การณ์ต่างๆ ที่ผ่านมา หรือเกิดจากการขัดแย้งกันเพราะผลประโยชน์ที่ไม่ลงตัว เป็นต้น นอกจากนี้ ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากการมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไปด้วย

สำหรับประเภทของความขัดแย้งนั้น อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

ก. ความขัดแย้งกันในทางเนื้อหา(Substantive Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องราวต่างๆ หรือนโยบายที่จะปฏิบัติ หรืออาจขัดแย้งกันในทางปฏิบัติก็ได้ นอกจากนี้อาจขัดแย้งกันในเรื่องการแสวงหาทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนความคิดเห็นในเรื่องบทบาท เป็นต้น

ข. ความขัดแย้งในทางอารมณ์(Emotional Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกพึงพอใจในเหตุการณ์ หรือไม่พอใจในสิ่งต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการขัดแย้งในทางเนื้อหาที่ได้ การเกิดความขัดแย้งในทางอารมณ์นี้อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่พึงประสงค์ขององค์การตามมา เช่น มีความโกรธ มีความกลัว มีการตำหนิว่ากล่าว ตลอดจนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ ได้

ความขัดแย้งเกี่ยวกับตัวบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ(ศิริลี ศิริวิไล, 2518:46)

ก. ความขัดแย้งระดับบุคคลต่อบุคคล

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลมักเกิดขึ้นในองค์การเสมอ บางครั้งความขัดแย้งก็เป็นผลมาจากความแตกต่างในระบบค่านิยม(Value system) บางครั้งก็เป็นผลมาจากการไม่สามารถแก้ไขปัญหาความแตกต่างในด้านลักษณะการทำงานของบุคคลหรือในเรื่องที่เกี่ยวกับวิธีการทำงาน

คนเรามักจะมองสถานการณ์เป็นเรื่องที่จะต้องแข่งขันชิงดีของเด่นกันมากกว่า ที่จะถือว่าเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกัน และยังมีเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสัมพันธภาพในการทำงานอีกด้วย เช่นเดียวกับความไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง บางครั้งก็นำมาสู่ความขัดแย้งภายในกลุ่ม หรือภายในหน่วยงานได้เหมือนกัน

ข. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม

ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดจากสาเหตุหลายอย่างด้วยกัน อาจจะเป็นสาเหตุเกี่ยวกับการที่ไม่สามารถแก้ไขความแตกต่างกันในเรื่องกำหนดเป้าหมายหรือวิธีการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว หรือการประเมินบำเหน็จให้แก่แต่ละกลุ่มโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ “กินแหนงแคลงใจกัน”

สาเหตุของความขัดแย้ง มีดังนี้

1. สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจาก

1.1 ความคิดเห็นที่ต่างกัน เพราะความแตกต่างตามธรรมชาติของมนุษย์ร่วมกับความแตกต่างจากประสบการณ์ และการศึกษาอบรมที่แต่ละคนได้รับมา ความแตกต่างนี้เป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้คนมีความรู้สึกนึกคิดไม่เหมือนกัน หากไม่สามารถตกลงกันได้ ปัญหาความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น

1.2 การรับรู้ที่แตกต่างกัน ในบางกรณีคนเรามองปัญหาบางอย่างไม่เหมือนกัน เนื่องจากวิธีการที่แตกต่างกัน อวัชวะการรับรู้ที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

1.3 ค่านิยมแตกต่างกัน หมายถึง หลักที่บุคคลยึดถือเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ว่า ดี ไม่ดี ควร ไม่ควรอย่างไร

1.4 ความมีอคติต่อกัน หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น อคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งมีผลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ กัน

1.5 ผลประโยชน์ขัดกัน นับว่าเป็นปัญหาใหญ่แก้ได้ยากยิ่ง ผลประโยชน์เป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง เพราะถ้าแต่ละฝ่ายมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ของตน แต่เพียงฝ่ายเดียวและไม่สามารถหาทางประนีประนอมกันได้แล้ว ความขัดแย้งก็จะกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง

2. สาเหตุเนื่องจากโครงสร้างขององค์การ องค์การประกอบด้วยหน่วยงานย่อยเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานขององค์การไม่เพียงแต่จะมีวัตถุประสงค์หลักขององค์การเท่านั้น แต่จะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ย่อยของแต่ละหน่วยงาน และของแต่ละบุคคลในหน่วยงานด้วยซึ่งบางครั้งก็เกิดการขัดกันขึ้น ได้แก่เรื่องต่อไปนี้

2.1 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการแข่งขันกันในเรื่องทรัพยากรและงบประมาณ

2.2 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในทางเทคนิควิธี

2.3 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความแตกต่างกันในหน้าที่หรือลักษณะงาน

2.4 ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากหน่วยหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวและนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

กองบัญชาการตำรวจนครบาล(2520: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลพบว่า

1. สวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่พอเพียง มี 34.96 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอจะมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในสภาพของงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ไม่พึงพอใจในสภาพของงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

3. ความสำเร็จของงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งตรงกันข้ามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ค่อยได้รับความสำเร็จจากงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลที่รู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาผลงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงานจะมีขวัญและกำลังใจต่ำ เกิดความท้อถอยในการทำงาน เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าเท่าที่ควร

5. การยอมรับนับถือ สถานภาพของคนในหน่วยงาน ไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลแต่อย่างใด

6. โดยส่วนรวมแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจะมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง แต่ยังมีจำนวนไม่มากเท่าที่ควร จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกันแก้ไข ปรับปรุง สภาพของปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนทำให้ขวัญ และกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่ำ เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัย ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและสภาพความพึงพอใจในหน่วยงานให้ดีขึ้น และในขณะเดียวกันก็เร่งส่งเสริมปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนช่วยพร้อมกันไปด้วย

รัฐกาญจน์ กาญจนโชติ(2522: 120-122) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การกองคดี กรมตำรวจ เป็น กองบังคับการกองคดี กรมตำรวจ กล่าวว่า การพัฒนาองค์การกองคดี กรมตำรวจ โดยการพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพงาน ซึ่งการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของงานกันอย่างชัดเจน มีผู้บังคับบัญชามาปกครองในแต่ละหน่วยงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์การกองคดีก็มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น

1. การขาดความเอาใจใส่จากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานเท่าที่ผ่านมาไม่ทำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ดี คือ ไม่ยอมสละเวลาเข้าร่วมประชุมแถลงเหตุผลและปัญหาในการปรับปรุง
2. การขาดความร่วมมือในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน คือ ขาดคณะเจ้าหน้าที่ที่จะร่วมกันจัดทำ ขาดความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและประการสำคัญ หัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกหรือหัวหน้าแผนกต่างๆ ไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากหากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วจะเกิดผลกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งของตน
3. กรมตำรวจขาดความสนใจงานของกองคดี
4. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการปรับปรุงมิได้ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม เพราะขาดความรู้ในการเป็นนักพัฒนาองค์การ
5. อุปสรรคเกี่ยวกับขบวนการทางด้านกฎหมาย พระราชกฤษฎีกา และขั้นตอนการเสนอโครงการขอปรับปรุง ซึ่งมีขั้นตอนมาก

จิตรเจริญ เวลาดี(2522: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล และทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม” ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ เมื่อมีการศึกษาสูง มีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศเป็นนายสิบตำรวจ มีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่า ผู้ที่มียศอื่น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่สืบสวน มีทัศนคติดีต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ทำหน้าที่อื่น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำการสมรสแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด

เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับนั้น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับเงินเดือนมากขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน

ปราบปรามอาชญากรรมได้ดีขึ้น ผู้ที่มีบุคคลอยู่ในความอุปการะเล็ขงคูมาก ปฏิบัติงานได้ผลน้อยกว่าผู้ที่มีบุคคลอยู่ในความอุปการะน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมาก หรือรับราชการมานานแล้ว มีทัศนคติในปัญหาของการปฏิบัติงานที่คินน้อยกว่า แต่สามารถปฏิบัติงานในการปราบปรามอาชญากรรมได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ผลน้อย เพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่ จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งเข้ารับราชการ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัญหาต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาต่างๆ ได้แก่ ปัญหาทางด้านกำลังพล วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ การบริหารงานภายในสถานีตำรวจ งบประมาณ เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ การประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานในด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ผลดีเช่นกันด้วย

อดิษฐ์ อาภาพันธ์(2525: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่สังกัดในสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจในด้านการจัดกำลังตำรวจฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายธุรการให้ชัดเจนเน้นให้มีการปฏิบัติงานตามสายงาน กรมตำรวจควรกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ระดับล่างที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และควรมุ่งข่งเกี่ยวกับการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลใดๆ ผู้ที่ทำงานด้านการบริหารงานบุคคลควรมีความรู้ด้านนี้โดยเฉพาะ และจะต้องหมั่นเข้ารับการศึกษาอบรมอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงโครงสร้างสถานีตำรวจ กำหนดนโยบายหรือวัตถุประสงค์การทำงานให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานให้สถานีตำรวจยึดถือเป็นนโยบายหลักร่วมกัน จัดรูปแบบการทำงานในสถานี กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของประเภทลักษณะงานต่างๆ ทั้งวัตถุประสงค์และวิธีปฏิบัติ ให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้เกิดความชำนาญและสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงได้ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภทของงาน โดยมีการพิจารณาคุณสมบัติแต่ละลักษณะงาน

สุวดี ปภากพน(2528: 1) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดโครงสร้างองค์การ” กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การ(Organizational Structure) เป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ การ

จะใช้โครงสร้างแบบใดในองค์กรนั้นจะต้องพิจารณาว่าองค์กรจะต้องทำงานอะไร และในการทำงานนั้นควรจัดรูปแบบอย่างไร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งจะต้องพิจารณาในแง่วัตถุประสงค์ ของงานหลักขององค์กรเสียก่อนเป็นอันดับแรก แล้วจึงจัดงานเหล่านี้ออกเป็นกลุ่มที่สมดุลกันเป็นอันดับที่สอง ต่อจากนั้นจึงจัดช่วงของการบังคับบัญชา(Span of Supervision) ที่ถูกต้องสำหรับแต่ละตำแหน่งเป็นอันดับที่สาม ในทางทฤษฎีแล้วการจัดรูปองค์กรมักทำในลักษณะจากบนลงล่าง(Top-down) หรือจากล่างขึ้นบน(Bottom-up) การจัดในลักษณะจากบนลงล่างจะทำได้โดยการแตกเป้าหมายกว้างๆ ออกเป็นวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ต่อจากนั้นจึงแยกวัตถุประสงค์ ออกเป็นฝ่ายงานจัดตำแหน่งต่างๆ ในฝ่ายงานแล้วจึงมอบหมายงานต่างๆ(Task) ให้แก่ตำแหน่งเหล่านั้น ส่วนการจัดจากล่างขึ้นบนนั้น จะเริ่มด้วยการกำหนดเทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ในเวลาเดียวกัน เมื่อจัดตำแหน่งที่จะดำเนินการตามกระบวนการแล้วก็ประสานกิจกรรมเข้าด้วยกันอย่างไรก็ตามทั้งสองวิธีนี้ก็มิได้เป็นอิสระจากกัน มักจะไปด้วยกัน ในกรณีที่ได้มีโครงสร้างขององค์กรอยู่บ้างแล้ว ในบางส่วนเราจะเรียกว่า การปรับปรุงองค์กร(Organization Redesign) มากกว่าการจัดรูปองค์กร(Organization Design)

วิชัย วงศ์วิรุฬห์(2530: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลดังนี้

1. ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ขานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
2. ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่มมีอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัย และข้อบังคับ วิชาการด้านการสืบสวน มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
3. ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สถานภาพและการสมรส การศึกษา อาชวาระการ ชนชั้น และการฝึกอบรมทางด้านการสืบสวน ไม่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
4. ภูมิหลังทางสังคม ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน

วาทีน คำทรงศรี(2538:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลกองบัญชาการ

ตำรวจนครบาล พบว่า ความสัมพันธ์ผลทางการเรียน ผลการฝึก ประสบการณ์และสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้มีความสัมพันธ์ผลทางการเรียนสูง มีผลการฝึก ประสบการณ์มากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนดีกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์ผลทางการเรียนต่ำ และมีประสบการณ์น้อยในการฝึก ส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความรู้สามัญ สาขา กฎคดีและภูมิสำเนา ไม่มีผลทำให้การทำงานด้านการสืบสวนสอบสวนของระดับรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนแตกต่างกัน

พ.ต.ท.นิวัฒน์ ชูภู(2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจส่วนใหญ่ยังเป็นโสด และสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 6,000 บาท โดยไม่มีรายได้พิเศษ และอาศัยบ้านเช่าเป็นที่พักอาศัย สำหรับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้ยานพาหนะที่ทางราชการจัดหาให้ ส่วนวิทยุสื่อสาร และอาวุธปืนเจ้าหน้าที่สายตรวจทำการจัดซื้อไว้ใช้ด้วยตนเอง

2. ในด้านทัศนคติต่อปัจจัยต่างๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเจ้าหน้าที่สายตรวจส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยต่างๆ คือ ทรัพยากรในทางบริหาร ความร่วมมือจากประชาชน อำนาจและอิทธิพลต่างๆ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เห็นว่ามีความเหมาะสมพอสมควร

3. ในด้านการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจพระนครบาลเหนือ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูงหรือเข้มแข็ง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจพบว่าทัศนคติต่อความร่วมมือของประชาชนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจที่แตกต่างกัน มีผลให้การปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติต่อทรัพยากรทางการบริหาร และทัศนคติต่ออำนาจและอิทธิพลต่างๆ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้การปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ในด้านข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปรับปรุงกิจการสายตรวจนั้น เจ้าหน้าที่สายตรวจส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการอบรมให้ความรู้ในงานสายตรวจ ด้านอัตราค่าจ้างพล และด้านมวลชนสัมพันธ์

ร.ต.อ.สุลักษณ์ แก้วไพจิตร(2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการปรับปรุงงานป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรม” สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าการป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรมจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนและหน่วยงานภายนอก เป็นสิ่งสำคัญ และบทบาทของตำรวจชุมชนสัมพันธ์จะช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมได้ ซึ่งในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจะให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ และเห็นว่าผู้ขม จูกรับแจ้งเหตุ หรือสถานีข้อนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การให้เบี่ยง สวัสดิการ จะส่งผลให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านปัญหาอุปสรรคนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง ขาดความรู้ ความชำนาญ และขาดประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีการขัดแย้งกับกลุ่มผลประโยชน์และการโต้แย้งกับประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ให้มีประสิทธิภาพลดลง เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี

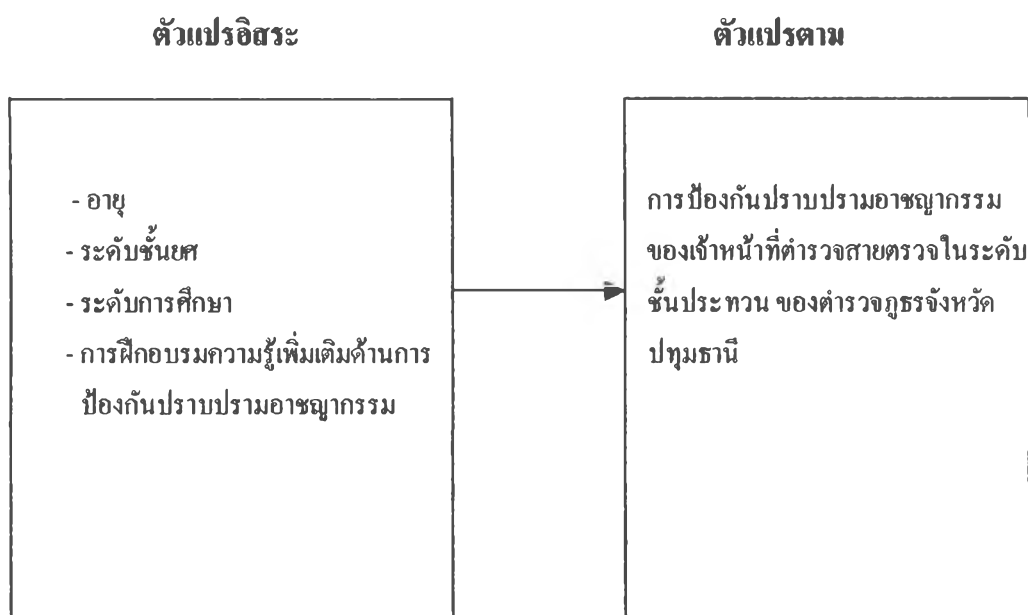
สุรศิษฐ์ สมวันดี(2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพบว่า ตำรวจรถไฟมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจรถไฟที่มีอายุตัวและอายุราชการมาก มีความพึงพอใจในงานมากกว่าตำรวจรถไฟที่มีอายุตัวและอายุราชการน้อย และตำรวจรถไฟที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในงานมากกว่าตำรวจรถไฟที่มีสถานภาพโสด ส่วนตำรวจรถไฟที่มีการศึกษามากกับตำรวจรถไฟที่มีการศึกษาน้อย และตำรวจรถไฟที่มีความรู้ในงานมากกับตำรวจรถไฟที่มีความรู้ในงานน้อย มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน องค์กรประกอบความพึงพอใจในงานของตำรวจรถไฟที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดคือ สัมพันธภาพในการทำงาน

ตำรวจรถไฟส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงาน รongลงมา คือ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้แก่ การปรับปรุงระบบการทำงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และความสนใจดูแลของผู้บังคับบัญชา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่สายตรวจอาจแสดงได้ดังนี้

จากแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จึงสามารถกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในระดับชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี” ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมาก จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมาก จะได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมาก จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูง จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูง จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูง จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 10 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย

สมมติฐานที่ 11 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย

สมมติฐานที่ 12 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมน้อย

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

อาชญากรรม หมายถึง การละเมิดบทบัญญัติของกฎหมายอาญา โดยมีบทกำหนดโทษทางอาญาในระดับที่แตกต่างกันไปตามความรุนแรงของภัยอันตรายต่อสังคมโดยส่วนรวม

ปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของเจ้าหน้าที่สายตรวจ หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในระดับชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับชั้นยศ การฝึกอบรมด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจ

ผลกระทบต่อการทำงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง ปραกฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจากปัจจัยภายนอกหน่วยงาน หรือปัจจัยภายในคือตัวเจ้าหน้าที่สายตรวจผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในทางบวก คือ ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่คาดหวังไว้ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเพิ่มขึ้น หรือในทางลบ คือ ไม่ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่คาดหวังไว้ และทำให้ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมลดลง

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรง หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม ประจำสถานีตำรวจ และปฏิบัติงานในการลาดตระเวนตรวจตราในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง โดยจะเข้าระงับเหตุ หรือเข้าทำการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายเมื่อประสบเหตุ ซึ่งมีเขตตั้งแต่พลตำรวจ ถึง นายดาบตำรวจที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรงที่มีชั้นยศตั้งแต่ พลตำรวจ ถึง นายดาบตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และนายดาบตำรวจ

ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยราชการ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 ประกาศขึ้นมาเพื่อบังคับใช้ ซึ่งตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี มีเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครอง ประกอบไปด้วยสถานีตำรวจภูธรต่างๆ จำนวน 14 สถานี คือ

1. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองปทุมธานี
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอลองหลวง
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภอธัญบุรี
4. สถานีตำรวจภูธรอำเภอลำลูกกา
5. สถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองเสือ
6. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสามโคก
7. สถานีตำรวจภูธรอำเภอลาดหลุมแก้ว
8. สถานีตำรวจภูธรตำบลปากคลองรังสิต
9. สถานีตำรวจภูธรตำบลคูคต
10. สถานีตำรวจภูธรตำบลประตู่น้ำจุกพาลงกรณ์
11. สถานีตำรวจภูธรตำบลสวนพริกไทย
12. สถานีตำรวจภูธรตำบลคลองห้า
13. สถานีตำรวจภูธรตำบลคลองสิบสอง
14. สถานีตำรวจภูธรตำบลคูบางหลวง

อายุ หมายถึง อายุจริงของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี , อายุระหว่าง 31-40 ปี , อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พวกอายุมาก ได้แก่ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 40-60 ปี ส่วนพวกอายุน้อย ได้แก่ พวกที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีลงมา

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาก่อนได้รับบรรจุเข้ารับราชการตำรวจ รวมทั้งหลังจากเข้ารับราชการตำรวจแล้ว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 3 , มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. , ปวส./อนุปริญญา , ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พวกระดับการศึกษาสูง ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพวกระดับการศึกษาค่ำ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 3

ระดับชั้นยศ หมายถึง คำนำหน้าชื่อ ซึ่งจะบ่งบอกถึงความสูงต่ำของสายการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจชั้นประทวน ซึ่งมี 4 ระดับ ได้แก่ พลตำรวจ , สิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก , จ่าสิบตำรวจ และ นายดาบตำรวจ ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พวกที่มีชั้นยศสูง ได้แก่ ผู้ที่มียศ จ่าสิบตำรวจ หรือ นายดาบตำรวจ และพวกที่มีชั้นยศต่ำ ได้แก่ ผู้ที่มียศ พลตำรวจ หรือ สิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก

การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจชั้นประทวนได้เข้าฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ภายหลังจากที่เข้ารับราชการตำรวจแล้ว โดยต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น 4 พวก คือ พวกที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม , เคย 1-2 ครั้ง , เคย 3-4 ครั้ง และเคยมากกว่า 4 ครั้ง ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ที่เคยรับการฝึกอบรมมาก ได้แก่ พวกที่เคย 3-4 ครั้ง หรือ เคยมากกว่า 4 ครั้ง และพวกที่เคยรับการฝึกอบรมน้อย ได้แก่ พวกที่เคย 1-2 ครั้ง หรือ ไม่เคยเลย

การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในระดับชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้มาตรการทั้งปวงที่อาศัยอำนาจของกฎหมายเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมาย และเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุร้าย ซึ่งเกิดจาก

การกระทำใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน หรืออาศัยอำนาจของกฎหมายระดับและจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย

โดยมีตัวชี้วัดระดับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่

1. **แนวคิด และการปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ** หมายถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจว่ามีระดับความพึงพอใจต่องานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้ามีระดับความพึงพอใจมากก็จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจเป็นไปในทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติงานสายตรวจ ความรู้สึกถนัดในงานสาย ถ้ามีระดับความพึงพอใจน้อยก็จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไปในทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ความรู้สึกไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน อายากที่จะเปลี่ยนสายงาน รู้สึกว่างานสายตรวจเป็นงานที่เสี่ยงภัย ทำให้รู้สึกกลัว ไม่กล้าปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. **สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ** หมายถึง สิ่งตอบแทน หรือสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต่างๆ ได้จัดให้กับเจ้าหน้าที่สายตรวจ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหลัก ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนเพิ่มพิเศษ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสายตรวจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของสายตรวจ

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง กิริยาอาการที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกมา หรือเป็นลักษณะนิสัยที่เฉพาะตัวของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกมาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน เอาใจใส่ดูแล และมีความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในทางบวก เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แต่ถ้าแสดงออกมา หรือมีลักษณะนิสัยที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ ใช้อำนาจเกินความจำเป็น เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในทางลบ และทำให้ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมลดลง

ตลอดจนการมีสัมพันธภาพต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงาน และในด้านส่วนตัว ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงาน และในด้านส่วนตัว มีความ

จริงใจต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่อิจฉาริษยาต่อกัน ก็ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในทางบวก เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ถ้ามีความขัดแย้งต่อกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีอคติต่อกัน แย่งแย่งผลประโยชน์กัน มีความอิจฉาริษยาต่อกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสายตรวจด้วยกัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานในทางลบ ทำให้ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมลดน้อยลง