

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยก (alienation) โครงสร้างและการหน้าที่ของสถานีตำรวจในฐานะที่เป็นองค์การ (complex organization) ผลเสียของระบบการทำงานในองค์การแบบราชการ แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวความคิดในการวิจัยและสมมติฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยก

##### 2.1.1 ความหมายของความแปลกแยก

คำว่า เอเลี่ยนเนชั่น (alienation) มีผู้เรียกชื่อภาษาไทยแตกต่างกันหลายคำ เช่น อัญญาภาพ ความแปลกแยก ความแปลกสภาวะ ความห่างเหิน ภาวะออกห่าง เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ความแปลกแยก” หรือ “ความรู้สึกแปลกแยก” เพราะเป็นคำที่เข้าใจง่ายและนิยมใช้กันแพร่หลาย

แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความแปลกแยก (alienation) ตรงกับคำว่า ekatasis ในภาษากรีก ซึ่งหมายถึง การออกจากร่างในพิธีกรรมที่ลึกลับอย่างหนึ่ง หรือความปลาบปล้ำม ยินดีซึ่งชาวโรมันถือว่าสภาวะดังกล่าวเป็นความแปลกแยกทางจิต และต้องถูกสังคมลงโทษ และในยุคต้นของศาสนาคริสต์นั้น แนวความคิดเรื่อง ความแปลกแยก หมายถึง การที่มนุษย์ แยกออกห่างจากพระเจ้า (Mizruchi, 1973: 14 อ้างถึงใน บพิศ บัวมูล, 2531: 10)

และในอีกทางหนึ่งคำว่า alienation ก็คือมาจากรากศัพท์ภาษาลาตินคำว่า “alienatio” ซึ่งมีอยู่ 3 ความหมาย ด้วยกัน คือ

1. การย้ายถ่ายสิทธิ์ หรือทรัพย์สินไปให้อีกฝ่ายหนึ่ง
2. การกระทำหรือผลของการแยกตนเองออกจากหมู่คณะ
3. การวิกลจริต

โดยเป็นแนวความคิดของ Ludg (1976 อ้างถึงใน คักดีชัย นิรัญทวี, 2532: 5) ที่ได้กล่าวไว้ในบทความชื่อ “Alienation as a concept in the Social Sciences” ว่า ถ้าพิจารณาจากรากศัพท์และการใช้แล้วความแปลกแยก มีความหมายปรากฏอยู่ใน 3 สาขาวิชาด้วยกัน คือในทางกฎหมาย ความแปลกแยก มีความหมายว่า การถ่ายโอนหรือขายสิทธิ์ทรัพย์สินไปให้อีกฝ่ายหนึ่ง ในทางสังคมวิทยา หมายถึง การแยกตัวเอง หรือเห็นห่างจากบุคคลอื่น สังคมหรือพระผู้เป็นเจ้า ส่วนในทางการแพทย์และทางจิตวิทยา หมายถึง การผิดปกติ หรือความเจ็บป่วยทางจิต

Hegel เป็นบุคคลแรกที่ใช้คำว่าความแปลกแยกอย่างมีระบบ โดยได้ให้ความหมายของความแปลกแยกออกเป็น 2 ประการ คือ ความแยกออกห่าง (separation) และความยอมจำนน (surrender) ทั้งนี้ ความแยกออกห่าง หมายถึง ความแตกแยก หรือความสัมพันธ์ที่ปราศจากความสอดคล้องต้องกันหรือไม่ลงรอยกันระหว่างบุคคลกับหน่วยทางสังคม หรือระหว่างภาวะในชีวิตของบุคคล กับธรรมชาติที่แท้จริงของเขา ซึ่งในลักษณะหลังนี้ Hegel ถือว่าเป็นภาวะแปลกแยกจากตนเอง (self-alienation) ส่วนในความหมายที่สอง คือ ความยอมจำนนนั้น หมายถึง การเสียสละอย่างหนึ่ง หรือเป็นการถ่ายโอนสิทธิ์ไปให้อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งในที่นี้ก็คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยทางสังคม (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์, 2524: 67)

Marx ได้ให้ความหมายของ ความแปลกแยก หมายถึง สภาพที่บุคคลอยู่ใต้อำนาจของสิ่งอื่น หรือบุคคลอื่น และใช้ความแปลกแยกในฐานะที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคม ในความหมายว่าการที่คนขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือถูกแยก พราก หรือละทิ้งสิ่งหนึ่งสิ่งใด และในความหมายว่า คนสองคนกลายเป็นคนแปลกหน้าซึ่งกันและกัน (ใจดี นิ่มมณี, 2537:11)

Srole (1956) ได้เสนอความหมายว่า ความแปลกแยก หมายถึง ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับความห่างระหว่างตนเองกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน (normlessness, anomia) ซึ่งนับได้ว่าเป็นความหมายในเชิงภาวะทางจิต

Seeman (1959: 783-791) ได้ให้ความหมายว่า ความแปลกแยก หมายถึง ภาวะทางจิตหรือความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อการกระทำของตนเอง และต่อสภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยจำแนกลักษณะของความแปลกแยกออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความรู้สึกแยกตนเองออกจากการกระทำ

Schacht (1971: 153-189) ได้กล่าวถึงความหมายของความแปลกแยกใน 3 ประเด็นด้วยกันคือ ในความหมายของความไม่พึงพอใจในการทำงาน การขาดการรับรู้คุณค่าภายในของงาน และขาดความสามารถควบคุมกระบวนการทำงานเพื่อที่จะได้แสดงความสามารถของตนเอง

Keniston (1971: 174) ได้ให้ความหมายว่า ความแปลกแยก หมายถึง การที่บุคคลไม่ยอมรับค่านิยมที่คนทั่วไปยึดถือกันในสังคม และ ยังมีการแสดงอาการต่อต้านค่านิยมนั้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายคนที่ได้ให้ความหมายของความแปลกแยกไว้ในหลายแง่มุม ซึ่ง จารุณี มณีกุล (2531 อ้างถึงใน ใจดี นิ่มมณี, 2537: 12-14) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

Weiss ได้กล่าวถึงความแปลกแยกว่า มีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ความแปลกแยกทางสังคม และความแปลกแยกในตัวบุคคล ซึ่งความแปลกแยกทางสังคม ได้แก่ ความห่างเหินจากเพื่อนมนุษย์ และ จากสิ่งแวดล้อม โดยมีสาเหตุมาจากความเจริญทางด้าน การปฏิบัติอุตสาหกรรม ส่วนความแปลกแยกในตัวบุคคลนั้น ได้แก่ ความแปลกแยกจากตัวเอง เช่น ความเห็นห่างจากตนเอง และเป็นบุคคลที่มีอาการผิดปกติทางจิต (mental illness) ความแปลกแยกจากตนเองเกิดจากสถานการณ์ในช่วงวัยเด็กตอนต้น ซึ่งผลต่อความรู้สึก และการรับรู้ในตนเองของเด็กบุคคลที่แปลกแยก คือ ผู้ที่ขาดความสัมพันธ์กับครอบครัว ทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ บุคคลที่ตกอยู่ในภาวะแปลกแยกนั้นจะเกิดความทุกข์ เนื่องจากความต้องการ ความปลอดภัยจึงทำให้พัฒนาการในช่วงวัยเด็กผิดไปจากธรรมชาติ คือ แทนที่จะเป็นผู้ที่เปิดเผยตนเอง และยอมรับในตนเอง ก็กลับกลายเป็นผู้ปฏิเสธตนเอง และเกิดความหลงผิดในตนเอง นอกจากนี้ ความแปลกแยกจากตนเองอาจเกิดจากกระบวนการทางโรคประสาทซึ่งจะทำให้บุคคลปฏิเสธตนเอง ตลอดจนปฏิเสธเอกลักษณ์ทางเพศของตนเองด้วย

Murchland ให้ความหมายว่า ความแปลกแยก หมายถึง การสูญเสียภาวะของความ เป็นมนุษย์ เกิดภาวะที่ไร้ความหมาย ไร้ระเบียบ สิ้นหวัง โดดเดี่ยวอ้างว้าง เป็นภาวะที่ทำให้บุคคลมองโลกในแง่ร้าย ขาดความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสภาวะเช่นนี้ปรากฏชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นคนจน คนผิวดำ ผู้หญิง คนงาน ผู้ป่วยทางจิต ผู้สูงอายุ คนติดยาเสพติด ฯลฯ ซึ่งลักษณะ ของคนที่มีความแปลกแยกนั้นจะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ไม่เข้าใจสังคม 2) ไม่ยอม

เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมเพราะไม่พอใจในสิ่งที่สังคมกำหนด 3) มีสภาพจิตใจที่ได้รับความกระทบกระเทือน และ 4) รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างอันเนื่องมาจากสภาพของสังคม

Taviss ได้แยกความแปลกแยกเป็นสองประเภท คือ ความแปลกแยกทางสังคม (social alienation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าสังคมกดขี่บีบคั้น และรู้สึกว่าตนเองได้ถูกแยกออกจากสังคม และความแปลกแยกจากตนเอง (self alienation) หมายถึง การที่บุคคลขาดความเป็นตนเองโดยการที่จะต้องบังคับฝืนใจตนเองให้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคม

Feuerlicht ได้เสนอความหมายของความแปลกแยกไว้ 3 ความหมาย คือ ความแปลกแยกต่อตนเอง ความแปลกแยกต่อสังคม และความแปลกแยกต่อกลุ่ม ซึ่ง Feuerlicht ได้อธิบายความหมายเอาไว้ดังนี้

1. ความแปลกแยกต่อตนเอง หมายถึง ภาวะที่มีความรู้สึกแปลกหน้ากับตนเองซึ่งอาจจะปรากฏอาการทางจิตประสาท และเป็นภาวะของการสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง สูญเสียความสามารถของตัวเอง

2. ความแปลกแยกต่อสังคม เกิดจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสังคม แต่สังคมกลับกลายเป็นสิ่งภายนอกที่เป็นความแปลกแยกของมนุษย์ มีความรู้สึกทุกขใจ มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความแปลกแยกต่อสังคม ซึ่งความแปลกแยกต่อสังคม อาจได้แก่ ความแปลกแยกทางเศรษฐกิจ ทางศาสนา และประเพณี ซึ่งนักสังคมศาสตร์เห็นว่าความแปลกแยกทางสังคมมีพื้นฐานมาจากการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย

3. ความแปลกแยกต่อกลุ่ม เป็นรูปแบบหนึ่งที่คล้ายกับความแปลกแยกจากสังคม แต่ความแปลกแยกลักษณะนี้เป็นความแปลกแยกระหว่างกลุ่ม เชื้อชาติ ศาสนา ผิพรรณ

และ Schaff ได้ให้ความหมายว่า ความแปลกแยก หมายถึง การที่ผลผลิตที่มนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้นได้ถูกแยกออกจากตัวมนุษย์ และมนุษย์เองก็ถูกแยกออกจากความสัมพันธ์กับสังคม กับผู้อื่น และกับตนเองด้วย ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้มีผลกระทบต่อภาวะจิตใจของมนุษย์ด้วย เขาได้แยกความแปลกแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ ความแปลกแยกอันเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความแปลกแยกทางเศรษฐกิจ ความแปลกแยกจากสถาบันการเมือง และความแปลกแยกจากผลผลิตทางความคิด ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือ ความแปลกแยกทางจิตใจ

ได้แก่ ความแปลกแยกจากความสัมพันธ์ต่อสังคม สถาบัน และผู้อื่น ตลอดจนแปลกแยกจากตัวเองด้วย

จากความหมายของความแปลกแยกที่ได้กล่าวมาทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า ความแปลกแยก มีความหมายในสองแนวด้วยกัน คือ

1. แนวที่ถือว่า ความแปลกแยกเป็นภาวะทางสังคม โดยมองว่าความแปลกแยกไม่ใช่เรื่องของความรู้สึกของบุคคลแต่อย่างใด แต่เป็นสภาพทางสังคมที่ครอบงำบุคคลเอาไว้ เช่น สภาพการทำงานของลูกจ้างที่ถูกครอบงำด้วยระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ในระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ถูกครอบงำโดยเครื่องจักรที่ทันสมัย ถูกครอบงำด้วยกฎระเบียบอันเคร่งครัด มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดเฉพาะอย่าง เป็นต้น

2. แนวที่ถือว่า ความแปลกแยกเป็นภาวะทางจิต หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง ค่านิยม กฎเกณฑ์ของสังคม และกิจกรรมที่ตนกระทำ อันเป็นผลมาจากสภาพของสังคม หรือองค์การที่บุคคลนั้นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องครอบงำอยู่ และบุคคลที่ตกอยู่ในความแปลกแยกก็จะมีความรู้สึกว่าตนเองตกอยู่ใต้อำนาจ หรืออิทธิพลของผู้อื่น หรือสิ่งอื่น จนไม่สามารถที่จะตัดสินใจหรือควบคุมสถานการณ์ที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องได้ด้วยตนเอง รู้สึกว่าบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ในสังคมนั้นไร้ความหมาย ไม่น่ายึดถือ หรือปฏิบัติตาม รู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนั้น ยังมีความรู้สึกว่างาน หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำนั้นไม่ได้สร้างความพึงพอใจให้เลยแต่ก็ต้องจำใจทำ เพียงเพราะว่าต้องการได้รับสิ่งตอบแทน เพื่อนำมาใช้ในการดำรงชีวิตเท่านั้น

### 2.1.2 ความเป็นมาของแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยก

แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกมีที่มาจากหลายด้านด้วยกัน แต่จุดเริ่มต้นหรือต้นกำเนิดของความแปลกแยกพบว่ามีมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา และ ปรัชญาศาสนา ต่อมาแนวความคิดนี้ได้แยกจากสาระสำคัญทางจิตวิทยา และเริ่มปรากฏเป็นแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับทางโลกและมนุษย์มากขึ้น Hegel ผู้เป็นต้นกำเนิดความคิดเรื่องความแปลกแยก ได้พูดถึงความแปลกแยกไว้ใน The Phenomenology of Spirit ในเชิงอภิปรัชญา ดังที่ Schacht (1970: 7) ได้วิเคราะห์ไว้ว่า เป็นการให้ความแปลกแยกใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการเชื่อมโยงเข้ากับความคิดเกี่ยวกับ “การกลายเป็นคนต่างดาว” (becoming alien) ซึ่งเหมือนกับความหมายที่เป็นนิยามใช้กันในปัจจุบัน โดยอ้างถึงกระบวนการที่บุคคลแยกตัวออกจากความเป็นจริงทางสังคมในระดับที่แตกต่างกัน โดยเสนอว่า บุคคลจะตระหนักถึงความเป็นจริงทางสังคมได้เพียงบาง

ส่วนเท่านั้น และสามารถมีส่วนร่วมได้เพียงบางส่วนกับวัตถุอื่น ๆ ในโลกทางสังคม กล่าวในแง่  
 นี้ ก็แสดงว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่ห่างเหินและแปลกแยกเป็นบางส่วนทั้งสิ้น และสิ่งที่ควบคุม  
 ตามความหมายนี้ก็คือการตระหนักถึงความสับสนและความไม่ลงรอยในการรับรู้เกี่ยวกับความ  
 แตกต่างระหว่างภาวะที่ดำรงอยู่ของบุคคลกับศักยภาพที่แฝงอยู่ในธรรมชาติที่แท้จริงของเขา ซึ่ง  
 มีขอบเขตกว้างกว้างขวางกว่าภาวะดังกล่าว ส่วนลักษณะที่สองคือ ภาวะที่เป็นฝ่ายกระทำ  
 อย่างกระตือรือร้นมากขึ้นของ “การทำให้แปลกแยก” (making alien) ในแง่นี้ ความแปลกแยก  
 ก็คือ การยอมพ่ายแพ้อย่างเจตนา หรือการส่งผ่านสิทธิไปให้แก่บุคคลอื่น โดยมีความรู้สึก  
 เกือบขัดแย้งและเป็นศัตรูกับส่วนต่าง ๆ ของภาวะทางสังคม ซึ่งรวมถึงภาวะของตัวเองด้วย

Hegel บรรยายว่า ความแปลกแยกเป็นเงื่อนไขทั่วไปของมนุษย์ เขาได้พูดถึงจิต  
 วิญญาณของมนุษย์ ว่า เป็นการทำสงครามกับตนเอง และจะต้องเอาชนะตัวเองในฐานะที่เป็น  
 อุปสรรคที่น่าครั่นคร้ามที่สุด พัฒนาการดังกล่าวในขอบเขตธรรมชาติแล้ว ถือว่าเป็นการเติบโต  
 อย่างสงบสุข แต่สำหรับจิตวิญญาณแล้วกลับเป็นความขัดแย้งที่รุนแรง และทรงพลังกับตัวมัน  
 เอง สิ่งที่จิตวิญญาณต่อสู้เพื่อให้ได้มา คือ การตระหนักถึงภาวะอุดมคติของมัน แต่ในการ  
 กระทำเช่นนั้นได้ซ่อนเร้นเป้าหมายไว้ และรู้สึกภูมิใจ พึงพอใจอย่างยิ่งกับภาวะแปลกแยกนี้  
 การสร้างสรรค์ทางสติปัญญาของมนุษย์จึงเป็นอิสระจากผู้สร้างและแปลกแยกจากตัวเอง ความ  
 สำเร็จของมนุษย์เป็นกระบวนการวิภาษวิธีซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่รูปแบบที่สูงขึ้นโดยเอาชนะ  
 หรือควบคุมตัวเองและพลังทางวัฒนธรรมที่เขาสร้างขึ้น (เยาวันิจ กิตติธรรมกุล, 2529: 11)

Marx ให้แนวความคิดว่า กระบวนการเกิดความแปลกแยก เริ่มต้นเมื่อมนุษย์ถูก  
 แยกออกจากเครื่องมือการผลิต และยังมีชีพ ต้องขายแรงงานเพื่อเลี้ยงชีพ คนงานจึงกลายมาเป็น  
 เครื่องมือการผลิตที่นายทุนซื้อได้ เป็นเจ้าของได้ การใช้แรงงานในการผลิตเป็นการลงพลังงาน  
 ส่วนตัวเองไป แต่ผลผลิตซึ่งประกอบด้วยแรงงานส่วนหนึ่งของคนงานไม่ได้ตกเป็นของผู้ที่ใช้  
 พลังงาน คนงานจึงถูกแยกออกจากผลงานของตัวเอง และได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งค่า  
 จ้างที่ได้นี้ต่ำกว่าได้เพียงส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานที่ลงไปเท่านั้น และ การที่คนงานไม่ได้เป็น  
 เจ้าของเครื่องมือในการผลิต จึงทำให้ไม่สามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ แรงงานของ  
 ตัวคนงานเองจึงกลายเป็นสิ่งที่ถูกแยกออกจากตัวเขา เขาจึงไม่ได้ทำงานด้วยความสมัครใจ  
 และพอใจ แต่ต้องจำใจทำเพื่อการยังชีพ และยังกระบวนการผลิตที่อยู่นอกเหนือจิตสำนึก ความ  
 ต้องการ หรือความปรารถนาของเขาเท่าใด คนงานก็จะยังมีความรู้สึกแปลกแยกจากตัวเอง  
 และแยกตัวออกจากคนอื่น ๆ เท่านั้น และการนำเครื่องจักรมาใช้ในการผลิตได้ทำให้คนงานตก

อยู่ในสภาพเป็นเพียงส่วนประกอบหรือฟันเฟืองตัวหนึ่งของเครื่องจักรเท่านั้น โดยความแปลกแยกตามแนวความคิดของ Marx มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความแปลกแยกของแรงงานต่อกิจกรรมการใช้แรงงาน เป็นความแปลกแยกจากกระบวนการในการทำงาน มนุษย์ถูกแยกออกจากตัวเองโดยไม่สามารถที่จะควบคุมการดำเนินชีวิตของตนให้เป็นไปตามความต้องการได้ เช่น การที่คนจะต้องทำงานเพื่อเงินที่เป็นค่าจ้าง ไม่ว่าจะพอใจหรือไม่ก็ตาม

2. ความแปลกแยกของแรงงานที่มีต่อผลผลิตของตนเอง เป็นความแปลกแยกในลักษณะที่มนุษย์ได้ถูกแยกออกจากผลผลิตของตน ทำให้คนงานไม่ได้มีฐานะเป็นเจ้าของในผลผลิตอันเกิดจากกำลังแรงงานของเขาเอง

3. ความแปลกแยกของมนุษย์ต่อมนุษย์ด้วยกันเอง เป็นความแปลกแยกที่มนุษย์ได้ถูกแยกออกจากคนอื่น ๆ ในสังคม ทั้งนี้เพราะสภาพสังคมที่บีบบังคับให้มนุษย์ต้องแก่งแย่งแข่งขันกันนั่นเอง

ซึ่งในการนำแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกของ Marx มาอธิบายนั้น นักวิชาการได้พยายามจัดระบบความคิดให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยพยายามที่จะให้ตรงกับแนวความคิดดั้งเดิมของ Marx ให้มากที่สุด โดยแยกความหมายของความแปลกแยกออกเป็น 2 แนวด้วยกัน คือ แนวที่หนึ่งเป็นความแปลกแยกจากตนเอง (self-alienation) ได้แก่ ความแปลกแยกของแรงงานที่มีต่อกิจกรรมการใช้แรงงาน เป็นความแปลกแยกอันเนื่องมาจากกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลขาดความเป็นตัวของตัวเอง และจะต้องฝืนใจตนเองให้ทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคม ส่วนอีกแนวหนึ่งถือว่าเป็นความแปลกแยกทางสังคม (social alienation) หรือทางธรรมชาติ ได้แก่ ความแปลกแยกของแรงงานที่มีต่อผลผลิตของตนเอง (Feuerlicht, 1978: 131 อ้างถึงใน ใจดี นุ่มมณี, 2537: 17)

และแนวความคิดในเรื่องเกี่ยวกับความแปลกแยกของ Marx ได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวความคิดของนักวิชาการในยุคต่อ ๆ มา แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านที่เห็นว่าแนวความคิดของ Marx ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการศึกษาในเชิงสังคมวิทยา หรือสังคมศาสตร์โดยทั่วไป ได้ เช่น พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์ (2524: 70) ก็เห็นด้วยกับ Wegner ที่กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกตามแนวของ Marx ไม่สามารถใช้ได้ทั้งในสังคมวิทยา หรือสังคมศาสตร์ทั่วไป ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่พยายามอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ในสภาพชีวิตจริง ไม่ใช่สภาพในอุดมคติเชิงปรัชญา ความแปลกแยกในฐานะที่เป็นมโนทัศน์ที่มีประโยชน์ หรือที่ใช้ได้ในสังคมวิทยา หรือสังคมศาสตร์โดยทั่ว ๆ ไป จะต้องได้รับการให้ความหมาย หรือการตีความซึ่งเชื่อม

โยงเกี่ยวพันกับลักษณะ หรือภาวะการณ์ในชีวิตจริงของมนุษย์ในสังคม มิใช่ภาวะในอุดมคติที่ว่ามนุษย์ควรจะมีสภาพอย่างไร เป็นต้น

Fromm เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของ Marx โดยเขาได้อธิบายความแปลกแยกในลักษณะที่ไม่ใช่เรื่องของความรู้สึกของบุคคล แต่เป็นสภาพที่สังคมครอบงำบุคคล ทำให้บุคคลสูญเสียเอกลักษณ์ของตนเองไป เช่น สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของคนงานที่ถูกครอบงำโดยระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ทำให้คนงานสูญเสียอำนาจในการควบคุมกิจกรรมการผลิตในงานตน ไม่สามารถที่จะวินิจฉัยอะไรเองได้ หรือแม้แต่ไม่อาจสร้างสัมพันธ์อันดีมิตรกับใครได้ในขณะทำงาน Fromm ได้อธิบายความแปลกแยกไว้ใน 4 ลักษณะ คือ ความแปลกแยกจากธรรมชาติ ความแปลกแยกจากบุคคลอื่น ๆ ความแปลกแยกจากสังคม และความแปลกแยกจากตัวเอง นอกจากนี้ Fromm ยังกล่าวถึงความแปลกแยกไว้ว่าความแปลกแยกที่พบในสังคมปัจจุบันนี้ยังได้ครอบคลุมไปเกือบทุกส่วน นับตั้งแต่ความแปลกแยกจากศาสนา ความแปลกแยกจากการเมือง ความแปลกแยกจากองค์การ จากการบริโภค จากผู้อื่น จากงานที่ทำ หรือแม้แต่การเกิดความแปลกแยกจากตนเอง (ใจดี นิ่มมณี, 2537: 18)

สำหรับในทางสังคมวิทยายุคแรกได้ปรากฏผลงานเกี่ยวกับความแปลกแยกในงานของนักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงหลายคน เช่น Max Weber, Emile Durkhiem Ferdinand Tonnies และ George Simmel ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านี้จะไม่ได้เขียนผลงานเกี่ยวกับความแปลกแยกในการวิเคราะห์โครงสร้างสังคม แต่งานของพวกเขาก็เป็นไปในแนวความหมายในเชิงการพหุหรือแตกแยกระหว่างบุคคลกับความเป็นมนุษย์ของเขา บุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสังคมและวัฒนธรรมซึ่งเป็นผลจากน้ำมือของเขาเอง

โดยที่ Weber แม้ไม่ได้กล่าวถึงความแปลกแยกไว้โดยตรง แต่ก็ได้สอดแทรกแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกเข้าไปในการวิเคราะห์โครงสร้างทางสังคมเอาไว้ด้วย โดยเฉพาะโครงสร้างการบริหารแบบราชการ (bureaucracy) เป็นระบบที่ไม่เชื่อในความสามารถของมนุษย์ ไม่ไว้วางใจ ต้องมีกฎระเบียบกฎเกณฑ์ควบคุม จึงได้เน้นถึงหลักของเหตุผล (rationalization) ในการกำหนดบทบาทของบุคคลในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การแบบเป็นทางการ การเน้นในคุณค่าหรือ ค่านิยมในด้านประสิทธิภาพทางเทคนิค (technical efficiency) นำไปสู่การพัฒนาการของระบบราชการ ซึ่งยังผลให้เกิดการแยกบทบาทการทำงานของบุคคลออกจากผลผลิตของทั้งองค์การ ทำให้สภาพความเป็นมนุษย์ และสภาพความเป็น



ส่วนบุคคลถูกลดลง (dehumanization and depersonalization) จนทำให้เกิดความแปลกแยกขึ้นในที่สุด และความแปลกแยกนั้นก็ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในหมู่คนงานเท่านั้น แต่ยังแพร่กระจายออกไปถึง ทหาร นักวิทยาศาสตร์ ข้าราชการ และคนอาชีพอื่น ๆ ด้วย (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิ์พงษ์, 2524: 71-72)

ส่วน Durkheim ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกตามแนวความคิดเรื่อง ความไร้ระเบียบ (anomie) บนฐานคติด้านธรรมชาติของมนุษย์ และธรรมชาติของสังคม ในแง่ธรรมชาติของมนุษย์นั้นเป็นสัตว์ที่มีความอยากหรือความต้องการอันปราศจากขอบเขตจำกัด ส่วนในแง่ธรรมชาติของสังคมนั้น สังคมต้องทำหน้าที่เป็นพลังในการควบคุมมนุษย์ในการจำกัดความอยากดังกล่าว (สมชาย ตระการกิริติ, 2530: 6) ความไร้ระเบียบเป็นรูปของสังคมที่ผิดปกติและมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในส่วนต่าง ๆ ของสังคม อันเนื่องมาจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างของสังคมหรือการขยายตัวอย่างไม่เหมาะสมขององค์การทางสังคม หรือเกิดจากเหตุการณ์วิกฤตอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นในสังคม (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532: 12) และการศึกษาการฆ่าตัวตายของคนในสังคม ของ Durkheim ได้มีความเกี่ยวพันกับความแปลกแยก เขาได้อธิบายว่าสภาวะทางสังคมที่บรรทัดฐานทางสังคมที่เคยใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมได้พังทลายลงนั้น จะปรากฏขึ้นเมื่อความเชื่อและการกระทำของปัจเจกบุคคลเกิดความไม่แน่นอน มีการใช้วิธีการที่ไม่ได้รับการยอมรับเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ Durkheim ได้ใช้แนวความคิดความไร้ระเบียบ อธิบายถึง

1. คุณลักษณะของกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีระดับของความเห็นพ้องต้องกันในบรรทัดฐานและค่านิยมต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำ และ

2. การสูญเสียสภาพบูรณาการของหน้าที่ทางสังคมต่าง ๆ

ความไร้ระเบียบ จึงเป็นคุณสมบัติของระบบวัฒนธรรมของสังคม ไม่ใช่เป็นคุณลักษณะของปัจเจกบุคคล สังคมที่ไร้ระเบียบจะมีระดับของความสมานฉันท์และบูรณาการต่าง ๆ อยู่ในระดับต่ำ (ศักดิ์ดา ช่างเรือ, 2535: 22)

Bleauner (1964 อ้างถึงใน ใจดี นิมมณี, 2537: 19) เห็นว่า บรรยากาศการทำงานที่ไม่ดีในองค์การ คือ ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้แล้ว บุคคลเหล่านี้ก็จะมีแต่ความเบื่อหน่าย ไม่มีความพึงพอใจ และจะมีความแปลกแยกเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะนำไปสู่การทำลายตามมา และได้ชี้ให้เห็นถึงอาการของความแปลกแยกที่เกิดจากบรรยากาศที่ไม่ดีในองค์การว่าจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) บุคคลในองค์การมีความรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถที่จะสร้างผลกระทบต่อกฎเกณฑ์ และนโยบาย เงื่อนไขของการทำงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน
2. ความรู้สึกไร้ความหมาย (meaninglessness) บุคคลรู้สึกว่าตนไม่มีความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลที่ได้รับมา
3. ความรู้สึกว่าเหวห่างกลุ่มไม่ได้ (isolation) มีความรู้สึกต้องการที่จะแยกตัวเองออกจากเพื่อนร่วมงาน หรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ
4. ความรู้สึกท้อใจ (self-estrangement) เป็นความรู้สึกที่เกิดความเบื่อหน่ายและไม่ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

ต่อมา Merton (1968) ได้ทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกกลับมาได้รับความนิยมสูงสุดอีกครั้งหนึ่ง โดยเขาได้ดัดแปลงและปรับปรุงความหมายของความแปลกแยกตามแนวของ Durkheim ให้ชัดเจนขึ้น เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลที่เนื่องมาจากอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างทางสังคมก่อให้เกิดความกดดันต่อบุคคลบางพวกในสังคมให้กระทำพฤติกรรมที่ขัดชินออกไป โดยที่ Merton ได้พูดถึงโครงสร้างของสังคมที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป้าหมาย (ends) ความมุ่งหมายและผลประโยชน์ตามที่วัฒนธรรมกำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ชอบธรรมสำหรับสมาชิกทุกคนในสังคม เป็นกรอบเร้าใจให้บุคคลในสังคมแสวงหาและเป็นแบบแผนเพื่อการอยู่ของกลุ่มชน แม้ว่าเป้าหมายบางอย่างจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงขับทางชีวภาพของมนุษย์ แต่ก็มีได้ถูกกำหนดจากแรงขับของมนุษย์
2. วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย (means) โครงสร้างได้กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์และควบคุมวิธีที่เป็นที่ยอมรับกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ เรียกว่า บรรทัดฐาน (norms) บรรทัดฐานเท่าที่กำหนดไว้นี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งเดียวกันกับบรรทัดฐานที่มีประสิทธิภาพ เพราะมีวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพแต่ได้ถูกห้ามใช้ เช่น การใช้กำลัง การใช้เล่ห์เพทุบาย และการใช้อำนาจบังคับ จึงมีตัวเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางวัฒนธรรมนั้นได้ถูกจำกัดไว้จากบรรทัดฐานของสถาบัน

ในบางครั้งเป้าหมายทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐาน จึงมิได้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเสมอไป เพราะในบางครั้งการเน้นคุณค่าของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มักจะไม่ค่อยคำนึงถึงข้อกำหนดทางสถาบันที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ และเพราะความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เกิดปัญหาว่า วิธีการไหนที่จะทำให้

บรรลุปเป้าหมายที่วัฒนธรรมยอมรับ ดังนั้นวิธีการที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะชอบธรรมหรือไม่ก็จะถูกนำมาใช้แทนความประพฤติที่สถาบันกำหนดไว้ เมื่อกระบวนการดังกล่าวดำเนินไป สังคมก็ไม่มี ความมั่นคง และทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “ภาวะไร้ระเบียบ” (anomie) นั้น ซึ่งมีอยู่ 5 รูปแบบ คือ (สุพิตรา สุภาพ, 2528; 134-137)

1. การปฏิบัติตาม (conformity) เป็นการยอมรับการปฏิบัติตามจุดหมายปลายทางและวิธีการที่สังคมกำหนด โดยการยอมรับกฎเกณฑ์และนำไปปฏิบัติเพื่อต้องการประสบความสำเร็จหรือทำตามที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง โดยมีความพอใจในสิทธิหน้าที่ของตน ตลอดจนมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตามสังคมกำหนด

2. การแหวกแนว (innovation) เป็นการปรับตัวแบบที่เน้นในเรื่องเป้าหมายของความสำเร็จ (success goal) ด้วยวิธีใดก็ตามที่จะให้ได้เงิน และอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นการผิดกฎหมายผิดระเบียบแบบแผนใดก็ตาม เป็นการเน้นในเรื่องจุดหมายปลายทางมากกว่าวิธีการต่าง ๆ ที่สังคมกำหนด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สังคมเน้นเรื่องวัตถุนิยมมากเกินไป จึงทำให้เกิดพฤติกรรมที่ฝืนระเบียบและก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สังคม

3. เจ้าระเบียบพิธี (ritualism) เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามวิธีที่สังคมกำหนดไม่ยอมทำอะไรที่ผิดไปจากระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ที่วางไว้ โดยอาจจะเป็นคนที่ไม่มีความทะเยอทะยาน หรือกลัวจนไม่กล้าทำอะไร พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ แต่ก็ทำให้ขาดความคิดริเริ่ม

4. หนีโลก (retreatism) เป็นพวกที่ไม่ยอมรับจุดหมายปลายทาง และวิธีการที่สังคมกำหนด เป็นการปรับตัวที่ผิดไปจากค่านิยมทั่วไป การปรับตัวแบบนี้จะปรากฏเสมอในพวกที่ความหวังสูง หรือต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต แต่วิธีการสังคมกำหนดเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จดังกล่าว จึงทำให้บางคนตัดตัวเองออกไปจากสังคม ไม่สนใจใยดีในชีวิต ย่อมแพ้ หนีไปจากสังคม เชื่อถือในโซกลาง เป็นต้น

5. ทำหาย (rebellion) เป็นพวกที่ชอบการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใหม่ ต้องการปรับปรุงโครงสร้างทางสังคมเสียใหม่ เพราะไม่พอใจในโครงสร้างเดิมที่เห็นว่าไม่ดีพอ ไม่มีความเท่าเทียมกันจึงพยายามหาวิธีการ หรืออุดมการณ์ใหม่ สร้างวัฒนธรรมใหม่ที่ขัดกับวัฒนธรรมกฎเกณฑ์ในสังคม

จากรูปแบบการปรับตัวทั้งห้าประเภทนั้น Merton อธิบายว่าการปรับตัวในลักษณะของ retreatism เท่านั้นที่ถือว่าเป็นความแปลกแยกอย่างแท้จริง กล่าวคือ เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมก็จริง แต่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

และ Parsons ได้ใช้แนวความคิดเรื่องความไร้ระเบียบของ Merton เข้าเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความเบี่ยงเบน (theory of deviance) ของเขา และใช้คำว่า ความแปลกแยกในแนวใหม่ โดยนำเอาไปเชื่อมโยงกับกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (socialization) หรือการรับแบบแผนทางค่านิยม (value orientation pattern) ในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคล เขากล่าวว่า ความแปลกแยกเป็นผลผลิตแห่งความผิดพลาดบางประการ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการรับค่านิยม โดยผ่านทางกรยึดถือคนอื่นที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่ง Parsons ได้แบ่งความแปลกแยกออกเป็นสองประเภท คือ ความแปลกแยกหลัก (primary alienation) และความแปลกแยกรอง (secondary alienation) โดยที่ความแปลกแยกหลัก เป็นการแยกออกจากแบบแผนค่านิยมซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังทางบทบาท ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามแบบแผนเหล่านี้ ส่วนความแปลกแยกรอง เป็นผลจากการที่บุคลิกภาพ ซึ่งมีแบบแผนค่านิยมแบบหนึ่ง ต้องเผชิญกับความคาดหวังทางบทบาทซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานจึงพยายามหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามความคาดหวังนั้น ๆ (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์, 2524: 97-80)

ในปัจจุบันแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกที่มีความหมายครอบคลุมกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับอย่างมากก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในทัศนะของ“ซีแมน” (Seeman, 1959: 783-791) เขาอธิบายความหมายของความแปลกแยกในรูปของการรับรู้หรือคาดการณ์ (expectancy) ความสัมพันธ์ของสังคม คนอื่น ค่านิยม รวมทั้งตัวเองที่มีต่อตัวเขาเอง ซีแมน ได้กล่าวไว้ 5 ลักษณะด้วยกันคือ

ลักษณะแรก คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่คาดหวังว่าพฤติกรรมของเขาไม่สามารถไป “กำหนดผลที่จะเกิดตามมา” ได้ หรือไม่สามารคนำไปสู่ “ผลตอบแทน” ที่เขาต้องการได้ ซีแมน ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ 3 ประการคือ

1. ความหมายนี้ไม่ได้ถือว่าเป็นความไร้อำนาจ จากสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งในสังคม
2. ความไร้อำนาจนี้ไม่ได้นำไปสู่คำอธิบายอื่น ๆ เหมือนอย่างมาร์กซ์ เพราะมันเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลมาจาก “ความไม่สอดคล้องกัน” (discrepancy) ระหว่าง “การควบคุมความเป็นไปทางสังคม” ที่บุคคลคาดหวังกับที่บุคคลปรารถนา และ
3. ความไร้อำนาจนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อความเข้าใจในเรื่อง “การควบคุม” (control) ที่บุคคลหนึ่งมีต่อสภาพแวดล้อม

ลักษณะที่สอง คือ ความรู้สึกไร้ความหมาย (meaninglessness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เข้าใจเหตุการณ์ที่เขามีส่วนร่วมอยู่ว่า เขาไม่มีความแน่ใจหรือไม่มีความกระจำจัดว่าอะไรเป็นสิ่งที่เขาควรจะเชื่อ เพราะเขาไม่มีโอกาสได้พบกับความเป็นมาตรฐานในการเข้าใจอย่างชัดเจนถึงการกำหนดตัดสินใจทางสังคม บุคคลไม่สามารถ “ทำนาย” ถึงผลที่ตามมาของการกระทำตามความเชื่อที่เขาถืออยู่ได้

ซีแมน ได้ตั้งข้อสังเกตเปรียบเทียบกับความไร้อำนาจว่า “ความไร้อำนาจ” แสดงถึงความสามารถในการ “การควบคุม” (control) ผลที่ตามมาทางพฤติกรรม ในขณะที่ “ความไร้ความหมาย” แสดงถึงถึงความสามารถในการ “ทำนาย” (predict) ผลที่ตามมาทางพฤติกรรมเขาได้อธิบายเพิ่มเติมอย่างน่าสนใจว่า ความรู้สึกไร้ความหมายเป็นอิสระจากความรู้สึกไร้อำนาจเพราะภายใต้สภาพการณ์บางขณะ การคาดหวังของบุคคลในการควบคุมปรากฏการณ์ (แสดงถึงถึงความไร้อำนาจ) อาจจะไม่ใช่เป็นสิ่งที่คู่ไปกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์นั้น (แสดงถึงถึงไร้ความหมาย) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะการณ์ที่เขาพอจะเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมได้ (ระดับไร้ความหมายต่ำ) ก็จะเป็นมูลเหตุประการหนึ่งในการคาดหวังที่สูงขึ้น ที่จะควบคุมผลของพฤติกรรมในทางสังคม เพราะสังคมไร้บรรทัดฐานที่ใช้ในการควบคุมความประพฤติของบุคคล

ลักษณะที่สาม คือ ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน (normlessness) เป็นสภาพการณ์ที่บรรทัดฐานของสังคมที่กำหนดความประพฤติของบุคคลได้สูญสลายไป หรือไร้ประสิทธิภาพในการปกครองพฤติกรรมของบุคคล บุคคลจะกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางสังคม แม้ว่าวิธีการนั้นจะไม่ใช่ที่ยอมรับกันในทางสังคม สังคมมีการแข่งขันกัน แตกกันเป็นชั้น ๆ บุคคลอยู่ในบรรยากาศที่ไม่ให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน จึงไม่อาจนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มั่นคงได้ ซีแมน ได้ชี้ว่าลักษณะของบรรทัดฐานนี้เป็นอิสระจากความไร้อำนาจและไร้ความหมาย

ลักษณะที่สี่ คือ ความรู้สึกโดดเดี่ยว (isolation) เป็นการคาดหวังหรือเป็นค่านิยมของบุคคลในการให้คุณค่าตอบแทนต่อเป้าหมาย หรือความเชื่อซึ่งโดยปกติแล้วได้รับการให้คุณค่าอย่างสูงในสังคมนั้น

ความหมายในลักษณะนี้ใช้กันมากในการอธิบายบทบาททางความคิดที่นำไปสู่การถดถอยความคิดของบุคคลออกไปจากมาตรฐานทางวัฒนธรรมทั่ว ๆ ไปในสังคมนั้น บุคคลอาจจะก่อให้เกิดสถานการณ์ที่เป้าหมาย และมรรควิธีไม่อาจไปด้วยกันได้ ทำให้บุคคลหลุดออกจากโครงสร้างทางสังคมไปสู่การเผชิญหน้า และความพยายามที่จะนำไปสู่การมีชีวิตอยู่ในโครงสร้างสังคมใหม่ ดังนั้นในความหมายนี้ ซีแมน ได้เห็นว่าเป็นสภาวะ alienation จากมาตรฐาน

และเป้าหมายต่าง ๆ ที่เป็นใหญ่อยู่มาก จึงมีความเกี่ยวข้องกับควมไร้บรรทัดฐาน (normlessness) อยู่มาก

ลักษณะที่ 5 คือ ความรู้สึกเหินห่างจากตนเอง (self-estrangement) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า เขามีใช้ตัวของเขาเองอีกต่อไป การกระทำหรือพฤติกรรมของเขาขึ้นอยู่กับความคาดหวังสิ่งตอบแทนที่จะได้รับในอนาคตมิใช่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่มีความหมายในตัวของมันเอง

ภายหลังจากที่แนวความคิดของ Seeman ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว ได้มีนักวิชาการจำนวนมากนำเอาความคิดของ Seeman ไปใช้เป็นแม่บทในการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ซึ่งนอกจากความคิดของ Seeman จะมีอิทธิพลต่อนักวิชาการชาวตะวันตกแล้ว ยังเป็นต้นแบบในการศึกษาของผู้ศึกษาวิจัยชาวไทยด้วย (ใจดี นิ่มมณี, 2537: 25-30) ด้วยเหตุนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงยึดความหมายตามแนวความคิดของ Seeman เป็นหลักในการวัดความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาล โดยจะศึกษาความแปลกแยกใน 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม ดังนี้

1. ความรู้ไร้อำนาจ ความหมายในมิตินี้ เนื่องจากสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนั้น พนักงานสอบสวนไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดการทำงาน และกระบวนการตัดสินใจ ในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานสอบสวนจึงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ รู้สึกว่าชีวิตของตนอยู่ใต้อำนาจของผู้อื่น หรือสิ่งอื่น รู้สึกว่าตนไม่สามารถแก้ไขหรือทำอะไรกับสภาพชีวิตและสภาพสังคมที่เป็นอยู่ได้

2. ความรู้สึกไร้ความหมาย ความหมายในมิตินี้ เนื่องจากสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาลนั้น ได้มีการคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากเกินไป การทำงานจึงได้ยึดหลักการแบ่งแยกการทำงานตามหน้าที่โดยการแบ่งการทำงานตามความถนัดเฉพาะอย่างมากขึ้น จึงทำให้เนื้อหาของงานลดลง การทำงานเกิดความจำเจ การทำงานจึงไม่ได้พัฒนาความสามารถและสติปัญญา การทำงานขาดการท้าทาย พนักงานสอบสวนไม่สามารถเลือกการตีความหมายของเหตุการณ์ที่ประสบอยู่ได้ และไม่สามารถแสดงพฤติกรรมโดยใช้สติปัญญาหรือความเห็นแจ้งของตนได้ จึงไม่สามารถคาดหมายผลที่เกิดจากการกระทำของตนโดยยึดหลักความเชื่อที่ให้กับด้วยความมั่นใจได้ พนักงานสอบสวนจึงมีความรู้ว่าตัวเองมีชีวิตไปวันหนึ่ง ๆ อย่างไม่รู้จุดหมาย เบื่อหน่ายชีวิต และ

รู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่มีคุณค่า รู้สึกว่าตนใช้ชีวิตให้หมดไปโดยไม่ได้ทำอะไรให้เป็นประโยชน์

3. ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน ความหมายในมิตินี้ เนื่องจากสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาลนั้น ได้มีการกำหนดบรรทัดฐานหรือระเบียบกฎเกณฑ์ใช้อย่างเคร่งครัดรัดกุม ขาดความยืดหยุ่น จึงทำให้เกิดความแปลกแยกขึ้น เพราะไม่อาจจะปรับตัวให้เข้ากับบรรทัดฐานที่มีอยู่ได้ และไม่อาจจะนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเกิดความขัดแย้งระหว่างบรรทัดฐานของอาชีพ กับระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร จึงมีความรู้สึกว่าการกระทำที่มีอยู่นั้นไม่อาจจะนำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้ เป็นสภาพที่เรียกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้เข้ากันไม่ได้กับบรรดาวิธีที่จะให้บรรลุเป้าหมาย สภาพความรู้สึกไร้บรรทัดฐานของพนักงานสอบสวนจึงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกที่รวมทั้งสภาพทางด้านจิตใจและสภาพทางด้านสังคม คือ การเสียระเบียบส่วนบุคคลและการขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น พนักงานสอบสวนมีความรู้สึกแปลกแยก เพราะเขามีความรู้สึกต่อสังคมว่า สังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ปราศจากอำนาจที่จะควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม กฎหมายและกฎศีลธรรมถูกละเมิดหรือละเลยโดยคนทั่วไป สังคมไม่มีรางวัลตอบแทนสำหรับคนที่ปฏิบัติตาม อุดมการณ์เป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์

4. ความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม ความหมายในมิตินี้ เนื่องจากสภาพการทำงานบางประการ เช่น การแบ่งการทำงาน ลักษณะการทำงานที่จำเจ ทำให้พนักงานสอบสวนมีความรู้สึกแปลกแยกจากผู้ร่วมงาน คือ ความรู้สึกแยกตัวออกจากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ทั้งในทางสังคมและอารมณ์ เป็นความรู้สึกโดดเดี่ยว และเป็นความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล ความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคมของพนักงานสอบสวนจึงหมายถึงความรู้สึกในทางลบต่อค่านิยมและการปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยึดถือเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาและนิยมปฏิบัติโดยเห็นว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องไร้สาระ รู้สึกแยกตัวเองออกจากค่านิยม และพิจารณาของกลุ่มไม่ชอบทำอะไรร่วมกับกลุ่ม รู้สึกอยากแยกตนเองออกไปจากสังคม

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความแปลกแยกมีสาเหตุหรือมีที่มาจากสองแหล่งใหญ่ ๆ คือ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532: 13-14)

1. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยเชิงภววิสัย (objective condition) ซึ่งปรากฏอยู่ในสังคมและโครงสร้างของกระบวนการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของบุคคล กิจกรรม ทางเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน และตัวผลงานที่อยู่เหนือการบังคับควบคุมของคน ซึ่งในประเด็นปัจจัยภายนอกนี้ Macridis ได้กล่าวไว้ว่า การย้ายจากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมหนึ่ง โดยเกิดขึ้นกับคนที่เคยอยู่ในสังคมขั้นพื้นฐาน (primary group) ที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวสูง เมื่อมาอยู่ในสังคมใหม่ที่สลับซับซ้อนขึ้นก็จะเกิดความแปลกแยก ประการที่สองคือ สภาพการทำงานที่เน้นความสำคัญของกฎเกณฑ์ตายตัว ให้ความสำคัญแก่วัตถุ โดยละทิ้ง หรือไม่ให้ความสำคัญแก่คุณค่าทางจริยธรรมหรือคุณค่าของจิตใจ ประการที่สามคือ สภาพการทำงานที่ไม่เปิดให้ผู้ทำงานได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองสร้างขึ้นมา และไม่มีเสรีภาพในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน เป็นสภาพของความเคร่งครัดในกฎระเบียบ สภาพการทำงานแบบเผด็จการหรือประชาธิปไตย ล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความแปลกแยกในการทำงาน

2. ปัจจัยภายใน หรือ ที่เรียกว่า ปัจจัยเชิงอัตวิสัย (subjective condition) อันเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางจิตวิทยาของมนุษย์ เช่น การรับรู้ การคาดหวัง ทัศนคติ ตลอดจน สุขภาพจิตอื่น ๆ ของบุคคลด้วย

### 2.1.3 ผลของความแปลกแยกของคนในสังคม

เมื่อนิยามว่า ความแปลกแยกเป็นแนวโน้มด้านทัศนคติซึ่งเกิดจากความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงหรือโลกที่ดำรงอยู่ กับสังคมอุดมคติหรือโลกที่พึงปรารถนาหรือควรเป็น (Barakat, 1969:8 อ้างถึงใน เขาวนิจ กิตติธรรมกุล, 2529: 27-28) ดังนั้น ผลลัพธ์ของความแปลกแยกจึงสะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ บนเส้นต่อเนื่องที่โยงกันระหว่างขั้นของการถดถอยกับการเข้าเกี่ยวข้อง (retreatism-involvement continuum) คือ บุคคลผู้แปลกแยกอาจจะกระทำตัวแบบถดถอย ออกจาก ยอมกระทำตาม หรือแม้แต่เป็นฝ่ายลงมือกระทำกับระบบสังคมที่เขารู้สึกแปลกแยก เพื่อลดช่องว่างระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงกับโลกอุดมคติ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ถดถอยจะถูกจัดให้อยู่ปลายสุดของขั้นความต่อเนื่องนี้ เพราะบุคคลผู้แปลกแยกมีแนวโน้ม จะถอนตัวจากระบบสังคมมากกว่ายอมทำตาม หรือตอบโต้กลับ บางคนอาจพยายามหลบหนีเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า การเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือความ ผักใฝ่ผูกพันใด ๆ บางคนอาจสร้างเปลือกห่อหุ้มตัวเองไว้ หรือเป็นเหมือนดักแด้ที่ทอรังไหมไว้ ซ่อนเร้นตัวเอง เพื่อหลบซ่อนอยู่ภายใน โดยหวังว่าจะไม่เกิดอะไรใหม่ ๆ ขึ้นอีก สำหรับพวกเขาแล้ว ถือว่าการเกี่ยวไม่ว่าในกรณีใด ๆ ล้วนแต่เป็นอุบัติเหตุและเป็นโชคร้าย วิธีการถดถอย



ประการหนึ่งคือ การถอยกลับไปหาอดีต โดยพยายามหวนกลับไปสู่ความปลอดภัยของมดลูกที่ห่อหุ้มตัวอ่อนในครรภ์ และความพึงพิงในวัยเด็ก หรือบางพวกที่แสดงพฤติกรรมถดถอยโดยหมกมุ่นอยู่ในความตื่นเต้นในปัจจุบัน และแสวงหาความพึงพอใจเฉพาะหน้า พวกเขาใช้วิธีการเช่นนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงจากปัญหาและความวิตกกังวลต่าง ๆ พวกเขาอาจพยายามหลีกเลี่ยงจากความเป็นจริง ด้วยการเติมเวลาที่ว่างเปล่าให้เต็มไปด้วยสิ่งฉาบฉวย เช่น การเฝ้าดูโทรทัศน์หรือขับรถตระเวนไปอย่างไร้จุดหมายปลายทาง

แต่สำหรับคนที่แปลกแยกอย่างรุนแรงที่สุดนั้น ชีวิตอาจเป็นสิ่งที่เขาไม่สามารถฝันต่อได้อีกต่อไป แต่ชีวิตกลายเป็นสิ่งไร้ความหมายเสียจนการฆ่าตัวตายกลายเป็นทางออกที่ดีที่สุดสำหรับตัวเขา ส่วนผู้ที่แปลกแยกในระดับที่น้อยกว่า อาจมีลักษณะเฉื่อยชา (apathy) และเฉยเมย (indifference) และผู้คนที่เฉื่อยชาในยุคสมัยปัจจุบันได้พัฒนาถึงขีดสูงสุด โดยสามารถมองดูสิ่งที่ผิดปกติธรรมอย่างเฉยเมย ไม่อาจกระตุ้นหรือสร้างความกระตือรือร้นได้เลย

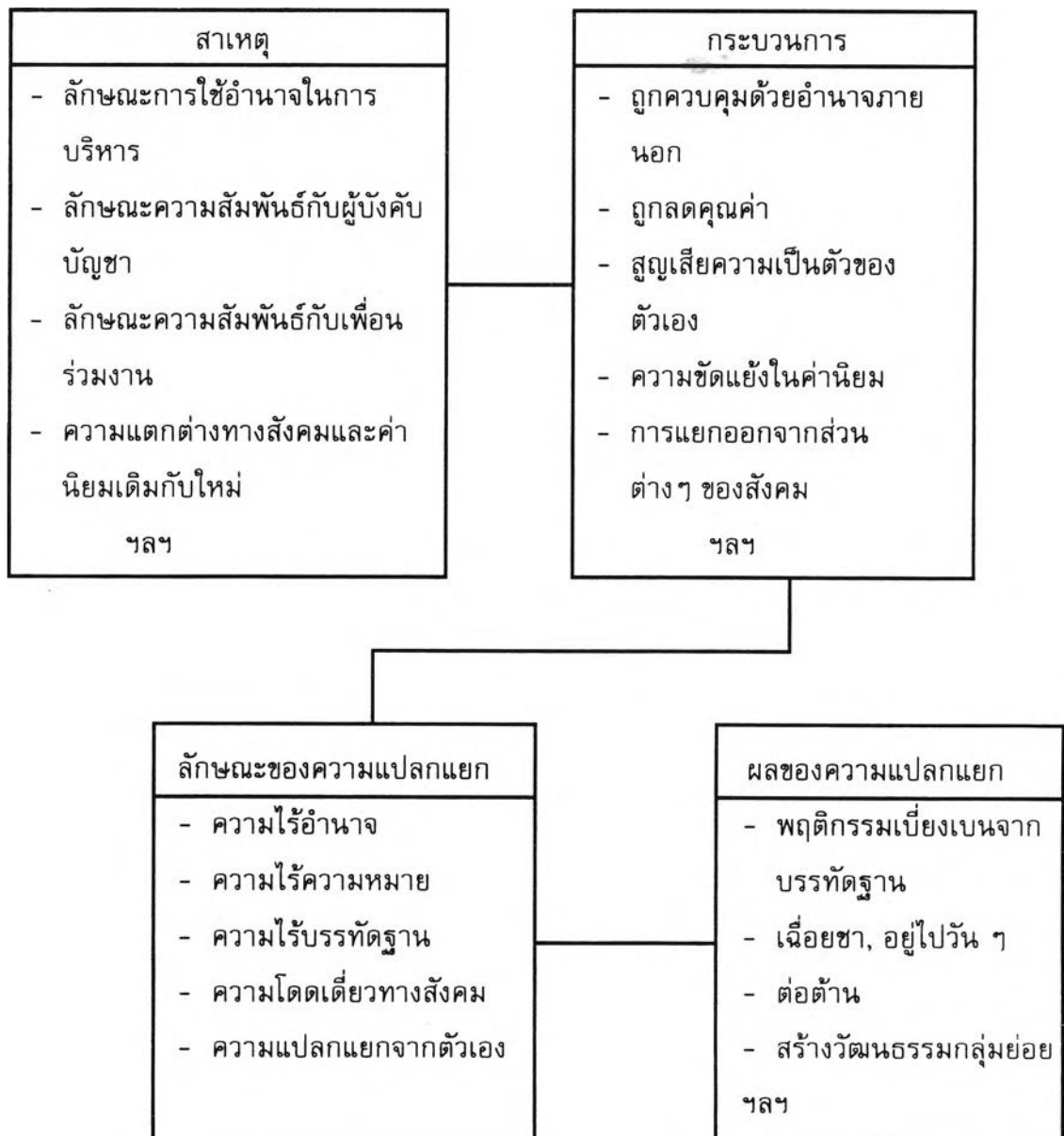
ส่วนปลายชั่วอีกด้านหนึ่งก็คือ พวกนักกิจกรรม(activists) ซึ่งเป็นผู้แปลกแยกที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการกระทำและการปฏิบัติใด ๆ โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงระบบ พวกเขามีแนวโน้มที่จะต่อต้าน คัดค้าน ประท้วง ขบถ และ/หรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น พวกสมาชิกของขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อปฏิรูปสังคม นักกิจกรรมเหล่านี้อาจเป็นผู้ขับไล่ความเลวร้าย (sublimators) หรือแก้แค้นอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้ขับไล่ความเลวร้ายจะเป็นพวกที่พยายามไปให้พ้นจากความแปลกแยก และเปลี่ยนโลกเพื่อสิ่งที่ดีกว่า โดยการสร้างสรรค์ความหวัง ความรัก ความรู้ สติ ปัญญา และความกล้าหาญ โดยที่พวกเขาจะเสนอภาพความคิดและวิธีการเพื่อปกป้องตัวพวกเขาเอง และคนอื่นจากความเศร้าเสียใจ ส่วนผู้แก้แค้นจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มุ่งทำลายล้างระบบมากกว่าปรับปรุงระบบ แต่ก็ยังไม่มีการกำหนดเส้นแบ่งที่ชัดเจนระหว่างคนสองพวกนี้

กลุ่มที่สามคือ พวกยอมตาม (compliers) ซึ่งมักจะแสดงความยินยอมต่อหน้าสาธารณชนมากกว่าโดยความรู้สึกส่วนตัวจริง ๆ เนื่องจากความคาดหวังและข้อเรียกร้องของระบบพวกเขาจึงมีแนวโน้มที่จะทำตัวให้สอดคล้องกับระบบ และผูกพันกับการกระทำซึ่งสนับสนุน ความสนใจ ค่านิยม วัตถุประสงค์ โดยปราศจากความสามารถที่จะชิมชาบลึงเหล่านี้ไว้ภายในตัว ส่วนมากมักเป็นพวกที่จริงจัง (pragmatic) และยึดแนวปฏิบัติเป็นหลัก (practical) รวมทั้งใฝ่หาสถานภาพแต่ไร้อำนาจ

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่าความแปลกแยกทางสังคมวิทยามีพื้นฐานมาจาก ความคิดเรื่องความแปลกแยกในทางปรัชญา โดยมีความคิดของ “ซีแมน” เป็นความคิดแม่บทที่ครอบคลุมถึงความคิดแปลกแยกของ เดอร์ไคม์ และเมอร์ตัน และมีอิทธิพลต่อการศึกษาความแปลกแยกในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความแปลกแยกทางการเมือง ความแปลกแยกในการทำงาน เป็นต้น ส่วนสาเหตุของการเกิดความแปลกแยกนักสังคมวิทยามักเน้นปัจจัยทางภววิสัย หรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น องค์ประกอบในกระบวนการทำงาน องค์ประกอบทางสังคม ส่วนผลนั้นกล่าวถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคมและพฤติกรรมต่อต้าน ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

### แผนภูมิที่ 1

แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานทางสังคมวิทยา



## 2.2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล และโครงสร้างหน้าที่ของสถานีตำรวจ ในฐานะที่เป็นองค์การ

### 2.2.1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เป็นหน่วยงานระดับรองลงมาจากกรมตำรวจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบการจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร ภารกิจความรับผิดชอบของตำรวจนครบาลจัดได้ว่ามีความสำคัญและจำเป็นเทียบเท่าเสมอหรือกองบัญชาการอื่นในกรมตำรวจ เพราะเขตอำนาจรับผิดชอบในกรุงเทพมหานครนี้ นอกจากจะเป็นเมืองหลวงซึ่งเป็นศูนย์กลางของรัฐบาลและการปกครองการบริหารแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการศึกษาวัฒนธรรม การเศรษฐกิจการค้าอีกด้วย กรุงเทพมหานครเปรียบเสมือนตัวแทน และหน้าตาของประเทศ ภาวะความ เป็นไปต่างๆ ในกรุงเทพมหานครจึงเป็นสิ่งที่ทั่วโลกต่างเฝ้าดูความสนใจ ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2540 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 1 เมษายน 2540 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2540 กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลแบ่งส่วนราชการออกเป็นดังนี้

- กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- กองบังคับการอำนวยการ
- กองบังคับการตำรวจจราจร
- กองบังคับการตำรวจดับเพลิง
- กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

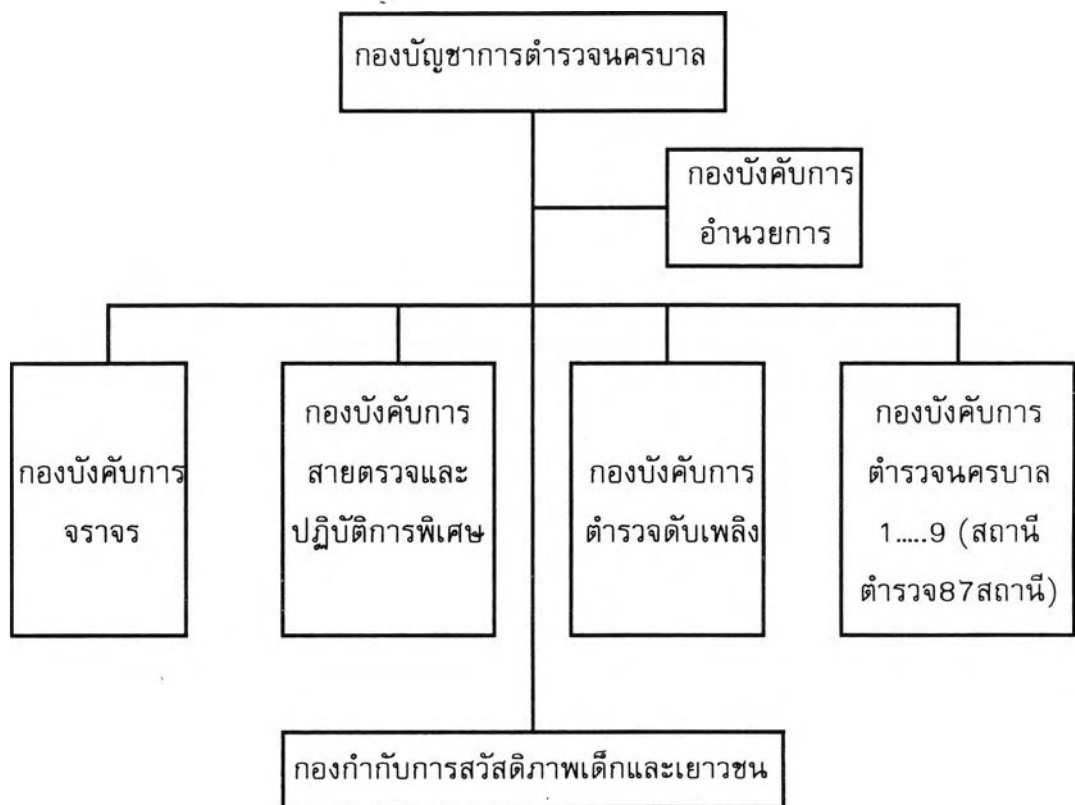
โดยมีกองบังคับการที่มีกองกำกับการสืบสวนสอบสวนนครบาลรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ทั่วกรุงเทพมหานคร ได้แก่

- กองบังคับการตำรวจนครบาล 1
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 2
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 3
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 4

- กองบังคับการตำรวจนครบาล 5
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 6
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 7
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 8
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

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

แผนภูมิที่ 2



ที่มา : พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.2540

## 2.2.2 โครงสร้างและการบริหารงานในสถานีตำรวจนครบาล

กรมตำรวจได้กำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ทั้งสิ้น 87 สถานี ในแต่ละสถานีจะมีผู้กำกับการหรือรองผู้กำกับการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานธุรการ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน และงานจราจร ลักษณะงานของแต่ละสายงานสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. งานธุรการ ประกอบด้วยสารวัตรธุรการ 1 นาย เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบ และมีรองสารวัตรธุรการอีก 1 นาย มีหน้าที่ในการจัดระเบียบความเรียบร้อยบนสถานีรวมทั้งงานสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ งานด้านงานทะเบียน พัสตุ การขออนุญาต การเงิน ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม ตลอดจนงานสารบรรณของสถานีตำรวจ ฯลฯ

2. งานสอบสวน ตามรูปแบบการจัดกำลังตามรูปแบบสถานีทดลอง สถานีตำรวจที่ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีสารวัตรทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานสอบสวน สถานีตำรวจละ 1 นาย เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบ ส่วนสารวัตรสอบสวนและรองสารวัตรสอบสวนนั้นมีจำนวนตามปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในเขตรับผิดชอบ โดยให้ถือว่า พนักงานสอบสวนทุก 4 ตำแหน่ง จะต้องประกอบด้วยสารวัตรสอบสวน 1 นาย และรองสารวัตรสอบสวนอีก 3 นาย ปัจจุบันในเขตนครบาล มีสารวัตรสอบสวนสูงสุดจำนวน 6 นาย และต่ำสุดจำนวน 1 นาย จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณคดีในแต่ละสถานี หน้าที่ของงานสอบสวน คือ การสอบสวนและอำนวยความสะดวกในกรณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเป็นเกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี โดยกรมตำรวจได้กำหนดมาตรฐานไว้ว่า ให้พนักงานสอบสวน 1 นาย รับผิดชอบสำนวนการสอบสวนปีละไม่เกิน 70 คดี ถ้าหากมีคดีต้องรับผิดชอบมากกว่าที่กำหนดไว้นี้แสดงว่าปริมาณงานมากต้องเพิ่มกำลังพนักงานสอบสวน ทั้งนี้การคิดคำนวณปริมาณคดีในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนนี้ได้รวมเวลาการปฏิบัติที่ไม่สามารถวัดได้แน่นอนไว้ด้วย

3. งานป้องกันปราบปราม มีรองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามสถานีละ 1 นาย มีสารวัตรป้องกันปราบปราม สน.ละ 1 นาย และมีรองสารวัตรป้องกันปราบปรามอีกตามภาวะและความรับผิดชอบของแต่ละสถานี มีหน้าที่หลักคือ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในเขตพื้นที่ รวมทั้งการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม ตลอดจนงานชุมชนสัมพันธ์ การถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ฯลฯ

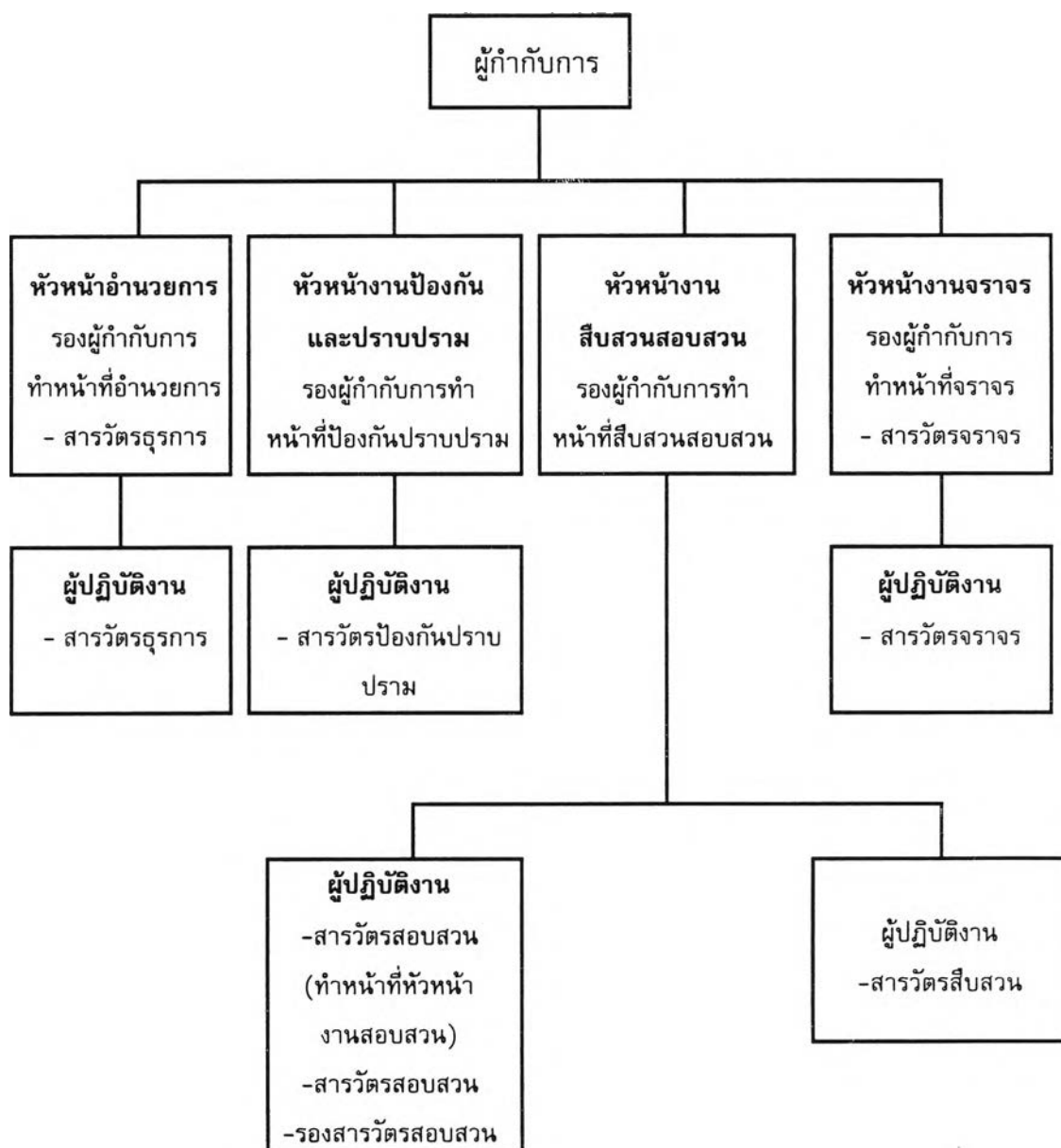
4. งานสืบสวน ในสถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีรองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน จำนวน 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ มีสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจละ 1 นาย และรองสารวัตรสืบสวนอีกจำนวนหนึ่ง หน้าที่หลักคือ การหาข่าวความเคลื่อนไหวของอาชญากรรมทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ การสืบสวนติดตามจับกุมตัวคนร้ายมาลงรวมทั้งการติดตามทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายกลับคืน ฯลฯ

5. งานจราจร สถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จะมีรองผู้กำกับการจราจร จำนวน 1 นาย เป็นหัวหน้ารับผิดชอบ มีสารวัตรจราจร จำนวน 1 นาย และรองสารวัตรจราจรอีกจำนวนหนึ่ง หน้าที่หลักคือ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมการจราจรภายในเขตท้องที่รวมทั้งการกวดขันจับกุมผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร การให้การอารักขาและรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ตลอดจนการอบรมความรู้ด้านจราจรและการให้บริการแก่ประชาชน ฯลฯ

สรุปโครงสร้าง และสายการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาล มีลักษณะตามแผนภูมิที่ 3 และแผนภูมิที่ 4

### แผนภูมิที่ 3

สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีตำรวจมีระดับตำแหน่งผู้กำกับการ

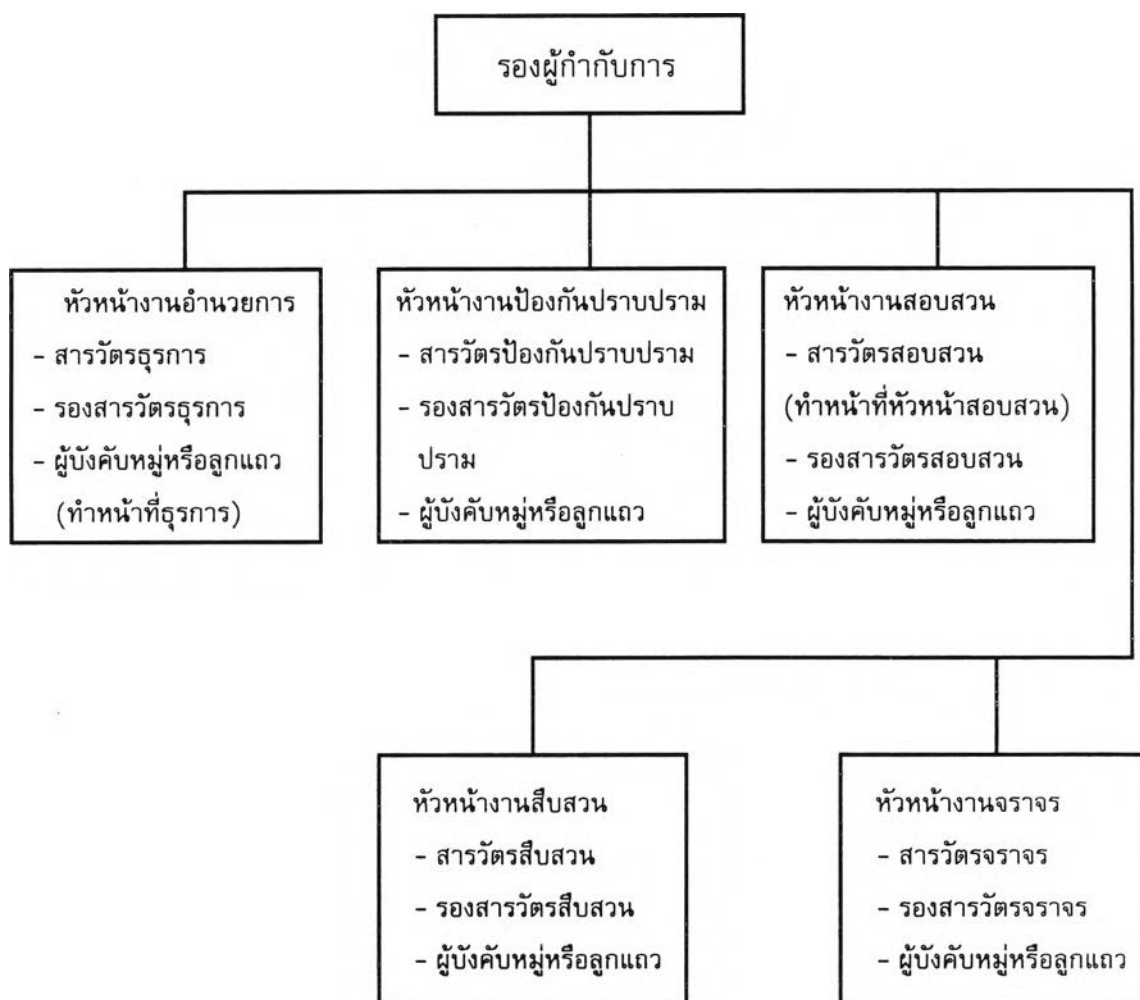


ที่มา: คำสั่งกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537



### แผนภูมิที่ 4

สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการ



ที่มา: คำสั่งกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจที่

774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537

### 2.2.3 พนักงานสอบสวน และอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ก. พนักงานสอบสวน หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน (ป.วิอาญา มาตรา 2(6)) จากคำนิยามคำว่าพนักงานสอบสวนจึงเป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งกฎหมายได้บัญญัติให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน หากพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วพนักงานสอบสวนแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) พนักงานสอบสวนทั่วไป หมายถึง พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่ทำการสอบสวนความผิดที่เกิดขึ้นภายในหน้าที่ของตน มี 2 จำพวกคือ ในกรุงเทพมหานครได้แก่ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ นายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

(2) พนักงานสอบสวนพิเศษ หมายถึง พนักงานสอบสวนที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจสอบสวนคดีความผิดที่เกิดขึ้นนอกเขตอำนาจหน้าที่ของตนหรือเกิดนอกราชอาณาจักร ได้แก่ อธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาราชการแทน พนักงานสอบสวนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่จากอธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาราชการแทน พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ผู้ต้องหาถูกจับและพนักงานสอบสวนซึ่งรัฐบาลประเทศอื่นหรือบุคคลที่ได้รับความเสียหายได้รับฟ้องให้ทำโทษผู้ต้องหา

### ข. ภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

กระบวนการสอบสวนคดีอาญา เป็นกระบวนการขั้นต้นที่สำคัญยิ่งของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพราะการสอบสวนเปรียบเสมือนต้นธารแห่งความยุติธรรม ถ้าหากเริ่มต้นผิด กระบวนการยุติธรรมในลำดับต่อไปก็ผิดตามไปด้วย ตามกฎหมายได้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ที่จะต้องดำเนินการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงทั้งก่อนเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุตลอดจนเมื่อมีการจับกุมผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดได้แล้ว เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิด เพื่อที่จะรู้ตัวกระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิด พนักงานสอบสวนก็ต้องรวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงเพื่อนำสืบในศาลจนสิ้นสงสัยและแน่ใจว่าเป็นการกระทำผิดและจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดนั้น ตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(11) จึงสามารถแยกภาระกิจหน้าที่หลักของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนคดีอาญาได้ดังนี้

1. การดำเนินการทั้งหลายที่พนักงานสอบสวนได้ทำไป เกี่ยวกับความผิดที่มีการกล่าวหา ได้แก่การดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) การพิจารณาความผิด เมื่อผู้เสียหายร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน โดยในคำร้องทุกข์นั้นปรากฏสาระสำคัญเกี่ยวกับลักษณะความผิด พฤติการณ์ต่าง ๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำลงไป ตลอดจนความเสียหายที่ได้รับและให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะพิจารณาว่าการกระทำตามคำร้องทุกข์นั้นควรจะเป็นความผิดฐานใด สมควรจะต้องรับคำร้องทุกข์เพื่อสอบสวนหรือไม่

(2) การบันทึกปากคำผู้เสียหายและพยาน เมื่อเห็นว่าคำร้องทุกข์นั้นเป็นความผิดในทางอาญาพนักงานสอบสวนมีอำนาจทำการบันทึกปากคำของผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เห็นว่าถ้อยคำของเขาเป็นประโยชน์ต่อรูปคดี

(3) การบันทึกปากคำของผู้ต้องหา เมื่อจับกุมผู้ต้องหามาได้แล้ว จะต้องมีการสอบสวนผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนอาจใช้ถ้อยคำให้การของผู้ต้องหาเป็นพยานหลักฐานยืนยันการกระทำผิดตามข้อกล่าวหาได้ ทั้งนี้เพราะกฎหมายได้บัญญัติให้พนักงานสอบสวนต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบก่อนล่วงหน้าว่า ถ้อยคำที่ผู้ต้องหาให้การนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานยืนยันตัวผู้ต้องหาในการพิจารณาคดีในชั้นศาลได้ ก่อนทำการสอบสวนผู้ต้องหาทุกครั้ง

(4) การรวบรวมพยานหลักฐาน เป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของพนักงานสอบสวนที่เกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา การรวบรวมพยานหลักฐาน นอกจากจะรวบรวมพยานหลักฐานทั้ง 3 ประเภทได้แก่ พยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสาร เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานดังกล่าวแล้ว พนักงานสอบสวนยังมีอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจตัวผู้เสียหาย การตรวจตัวผู้ต้องหา การตรวจค้นสิ่งของ การทำภาพถ่าย แผนที่ หรือภาพวาดจำลองหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้าของผู้ต้องหา การค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้โดยการกระทำความผิดหรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด ออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของการยึดไว้ซึ่งสิ่งของที่ค้นพบ หรือส่งมาให้ตามหมายเรียก

2. เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด การที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดอาจจะกระทำได้โดยการพิจารณาจากพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการมาตามที่ได้กล่าวไว้แล้วใน ข้อ 1. ข้างต้น ซึ่งได้ พยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยาน พยานผู้ชำนาญการ และจากการบันทึกคำให้การของผู้ต้องหา

3. เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ พนักงานสอบสวนมีวิธีการเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษได้ดังนี้

- (1) โดยการออกหมายเรียกให้มาพบพนักงานสอบสวน
- (2) โดยการออกหมายจับ และดำเนินการออกประกาศสืบจับตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้
- (3) โดยการรับตัวจากเจ้าพนักงานตำรวจ หรือราษฎรผู้ทำการจับกุม
- (4) โดยผู้ต้องหาเข้าพบ หรือเข้ามอบตัวต่อพนักงานสอบสวนด้วยตนเอง
- (5) โดยพนักงานสอบสวนเป็นผู้จับเองในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เมื่อปรากฏว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า

โดยเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า อำนาจหน้าที่ในการสอบสวน เป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะตัวจะมอบให้บุคคลอื่นทำการแทนไม่ได้ เว้นแต่การใดในการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตน มีอำนาจส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีอำนาจทำการนั้นจัดการแทนได้ หรือการใดที่เป็นสิ่งเล็กน้อยพนักงานสอบสวนมีอำนาจสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำแทนได้ แต่ทั้งนี้ เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นมิได้บัญญัติเจาะจงให้ทำด้วยตนเอง

### ค. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนระดับต่าง ๆ

ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 ได้กำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ (เฉพาะหน้าที่สอบสวน) ไว้ดังนี้

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ ฯลฯ
  - 1.1 ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน เว้นแต่หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับรองสารวัตร โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับกำหนด
  - 1.2 งานที่มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยเฉพาะ โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับกำหนด
  - 1.3 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - 1.4 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
2. หัวหน้างานสอบสวน
  - 2.1 ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานสอบสวน

- 2.1.1 ปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของงานสอบสวนตามความเหมาะสม
  - 2.1.2 วางแผนการปฏิบัติงาน
  - 2.1.3 พิจารณาจัดและมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม
  - 2.1.4 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่เป็นปัญหา
  - 2.1.5 ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
  - 2.1.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
  - 2.1.7 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
  - 2.1.8 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน
  - 2.1.9 ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ วินัยเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
  - 2.1.10 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง
  - 2.1.11 ร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
  - 2.1.12 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
  - 2.1.13 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 2.2 การศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนและการดำเนินคดี และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานสอบสวน
- 2.2.1 รวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดทำเป็นแฟ้มข้อมูลต่าง ๆ โดยอย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลดังนี้
    - 1) คดีที่เกิดขึ้นและผลของการดำเนินคดี นับตั้งแต่ผลการจับกุม ความเห็นของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ความเห็นของพนักงานอัยการ และคำพิพากษาของศาล
    - 2) หมายจับ
    - 3) บัญชีทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้ายและยังไม่ได้คืนพร้อมตำหนิรูปพรรณ

- 4) คดีที่งดการสอบสวนเนื่องจากยังไม่รู้ตัวผู้กระทำผิด หรือรู้แล้วแต่ยังจับกุมไม่ได้ และยังไม่ขาดอายุความ
- 5) แนวทางและวิธีการสอบสวนที่เคยปฏิบัติ รวมตลอด ทั้งผลและปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง

### 2.3 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท

2.3.1 ดำเนินการสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์ หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง ตามระเบียบ คำสั่งที่กรมตำรวจได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ระดับตำแหน่งโดยเฉพาะ

2.3.2 เข้าร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนในคดีที่ พิจารณาเห็นสมควร

2.4 จัดให้สารวัตรสอบสวน และ/หรือรองสารวัตรสอบสวนทำหน้าที่สอบสวนและเปรียบเทียบ โดยระหว่างเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ให้เรียกว่า “ร้อยเวรสอบสวน” และมีหลัก การสำคัญในการจัด ดังนี้

2.4.1 ให้มีสารวัตรสอบสวน และ/หรือรองสารวัตรสอบสวน เข้า เวรรับผิดชอบงานด้านการรับแจ้งความ รับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ และดำเนินการสอบสวน เบื้องต้นหรือเปรียบเทียบในจำนวนที่เหมาะสมที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้โดยสะดวกและ รวดเร็ว

2.4.2 ให้มีสารวัตรสอบสวน และ/หรือ รองสารวัตรสอบสวนเพื่อ ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตฟ้องฝากขังผู้ต้องหา

2.4.3 ให้สารวัตรสอบสวน และ/หรือ รองสารวัตรสอบสวนทำการ สอบสวนตามความเหมาะสมที่รับผิดชอบในเวลาอื่น นอกเหนือจากเวลาที่ปฏิบัติงานตามความ เหมาะสม

2.4.4 ให้สารวัตรสอบสวน และ/หรือ รองสารวัตรสอบสวนมีเวลา ปฏิบัติงาน และเวลาพักผ่อนตามมาตรฐานการทำงานเท่าที่จะสามารถทำได้

2.5 พิจารณามอบหมายคดีให้ สารวัตรสอบสวน และ/หรือ รองสารวัตร สอบสวนรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสม เช่น ตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน โดยถ้าคดีใดสมควรทำการสอบสวนเป็นหมู่หรือคณะก็ให้สั่งการตามสมควร

2.6 การปกปิดให้ความคุ้มครองพยาน ให้กระทำและกำกับดูแลให้มีการ ปฏิบัติโดยเคร่งครัด

- 2.7 เปรียบเทียบการกระทำผิดตามกฎหมาย
  - 2.8 ร่วมกับกำลังป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้นจับกุม
  - 2.9 ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปราม
  - 2.10 การให้ความรู้และการฝึกอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ
    - 2.10.1 จัดให้มีและเก็บรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่องานสอบสวน
    - 2.10.2 ดำเนินการให้ผู้ทำหน้าที่สอบสวนมีความรู้ทางการสอบสวน เทคนิคการสอบสวน กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวน
    - 2.10.3 ฝึกอบรมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ วินัย เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดฝึกอบรมเองหรือขอการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น
  - 2.11 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
  - 2.12 ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีความจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ
  - 2.13 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
3. สารวัตรสอบสวน (ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน) และสารวัตรสอบสวน
    - 3.1 ปฏิบัติงานตามหัวหน้าพนักงานสอบสวนจัดและมอบหมาย
    - 3.2 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท
      - 3.2.1 ปฏิบัติในฐานะพนักงานสอบสวนอาวุโส
      - 3.2.2 ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญด้วยตนเอง เช่น คดีอาญาที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปี คดีชิงทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหา คดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้รถจักรยานยนต์และมีตัวผู้ต้องหา คดีลักทรัพย์ที่มีตัวผู้ต้องหาและขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป คดียักยอกทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์ที่มีมูลค่าหนึ่งล้านบาทขึ้นไป คดีประทุษร้ายต่อร่างกายโดยใช้อาวุธปืนและอาวุธสงคราม คดีความผิดจรรยาบรรณที่มีผู้บาดเจ็บครั้งและ 10 คนขึ้นไป หรือมีผู้ถึงแก่ความตาย เป็นต้น หรือคดีที่ได้รับมอบหมาย

3.2.3 ร่วมทำการสอบสวนกับรองสารวัตรสอบสวนในคดีที่พิจารณาเห็นสมควร

3.2.4 ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน

1) เมื่อได้รับแจ้งว่าได้มีเหตุเกิดขึ้น ให้ทำการสอบสวนโดยเร่งด่วน

2) ในกรณีที่ได้รับแจ้งเหตุทางโทรศัพท์ หรือทางอื่นซึ่งผู้แจ้งมิได้มาสถานีตำรวจด้วยตนเอง และเป็นกรณีที่จำเป็นจะต้องตรวจสอบที่เกิดเหตุหรือกรณีที่มีผู้แจ้งเหตุจำเป็นซึ่งไม่สามารถมาสถานีตำรวจด้วยตนเองได้ เช่น เจ็บป่วย ให้ออกไปทำการสอบสวนโดยรีบด่วนในกรณีเช่นนี้ การลงบันทึกประจำวันรับแจ้งโดยไม่ต้องให้ผู้แจ้งลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

3) เมื่อได้รับแจ้งว่ามีเหตุเกิดขึ้น ถ้าเป็นกรณีที่มีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้ต้องรายงาน หรือพิจารณาเห็นสมควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ

4) เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ไว้แล้ว ให้มอบบัตรรับคำร้องทุกข์ให้กับผู้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อสะดวกในการติดต่อกับพนักงานสอบสวนภายหลัง

5) เมื่อพ้นจากหน้าที่ร้อยเวรสอบสวนให้รายงานการปฏิบัติให้สารวัตรสอบสวนทราบ

6) ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ร้อยเวรสอบสวนถ้าจะนัดผู้เสียหายหรือพยานในคดีที่เกิดขึ้นในระหว่างที่เข้าเวรเป็นครั้งคราวนั้น ต้องพิจารณามิให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในฐานะร้อยเวรสอบสวน และต้องคำนึงถึงความสะดวกของผู้เสียหายหรือพยานที่นัดมาด้วย

3.2.5 ให้ทำสำนวนการสอบสวนที่รับผิดชอบ ให้แล้วเสร็จตามกำหนดส่วนการดำเนินการสอบสวนจะทำให้วัน เวลา สถานที่ใดให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบสวน โดยพิจารณาถึงความสะดวกของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือพยานด้วยเท่าที่จะสามารถกระทำได้

3.2.6 การสอบสวนในกรณีที่ต้องมีการสืบสวนหลังเกิดเหตุควบคุมไปด้วยให้ประสานการปฏิบัติกับผู้มีหน้าที่สืบสวนโดยใกล้ชิดจริงจัง

3.3 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน และการดำเนินคดี และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้การสอบสวน



- 3.3.1 เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องรายงานข้อมูลที่ได้  
ต่อหัวหน้าพนักงานสอบสวนหรือตามสั่ง
- 3.3.2 ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ในการศึกษาเก็บ  
รวบรวมสถิติข้อมูลและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสอบสวนตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4 ร่วมกับกำลังป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้นจับกุม
- 3.5 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงาน  
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อผลในการป้องกันปราบปราม
- 3.5.1 ประสานกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถานีตำรวจหรือหน่วยงาน  
อื่นที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
- 3.5.2 แจกข่าวสารข้อมูลที่พิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการ  
ปฏิบัติงานด้านการป้องกัน ระวังปราบปราม ให้กับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ หรือรายงานให้  
หัวหน้าพนักงานสอบสวนทราบตามความเหมาะสม
- 3.6 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือต่อการดำเนินคดี
- 3.6.1 สร้างความสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อประโยชน์ในการให้  
ประชาชนร่วมมือเป็นพยานในคดีที่เกิดขึ้น
- 3.6.2 ให้ความสะดวกแก่ประชาชนที่ร่วมมือมาเป็นพยานในคดี
- 3.6.3 ปกปิดและให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนผู้เป็นพยาน
- 3.7 เปรียบเทียบการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภท
- 3.8 ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบ  
หมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การ  
งานประจำ
- 3.9 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
- 3.10งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
4. รองสารวัตรสอบสวน ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับสารวัตรสอบสวน ยกเว้น  
การปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3.2.1-3.2.3

### ง. การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวน

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานสอบสวนจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ไปตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รอบคอบของพนักงานสอบสวนนั้นอาจก่อผลได้ผลเสียหรือสร้างความไม่ชอบธรรม หรือกระทบต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งอาจสรุปถึงสาเหตุและความจำเป็นที่พนักงานสอบสวนต้องใช้ดุลพินิจดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนซึ่งมีอย่างกว้างขวางในการบังคับใช้กฎหมาย สถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งมีความแตกต่างกันไปแต่ละสถานการณ์ เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องนำข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเหล่านั้นมาปรับเข้ากับบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งเป็นการใช้ดุลพินิจก่อนที่จะบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. กฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติได้ออกมาใช้บังคับในสังคมมีเป็นจำนวนมากย่อมเป็นปัญหาแก่พนักงานสอบสวนที่จะสามารถทำการบังคับใช้กฎหมายทุกฉบับได้อย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นเรื่องที่พนักงานสอบสวนจะต้องใช้ดุลพินิจเลือกใช้กฎหมายอีก

3. หน้าที่บริการแก่ประชาชนในการทำหน้าที่ระงับ หรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างประชาชน ซึ่งเวลาส่วนหนึ่งของพนักงานสอบสวนจะต้องใช้ไปเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พนักงานสอบสวนจึงต้องใช้ดุลพินิจในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์เหล่านั้น

4. สภาพการทำงาน of พนักงานสอบสวนที่จะต้องใช้ดุลพินิจมีลักษณะพิเศษ 2 ประการ คือ

4.1 สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อชีวิตทรัพย์สินของพนักงานสอบสวนและประชาชน

4.2 การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผู้เสียหายและผู้ต้องหา อิทธิพลของผู้เกี่ยวข้องอาจจะเป็นผลกระทบต่อพนักงานสอบสวนทั้งทางตรงและทางอ้อมก็ได้

การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในเหตุการณ์ใดนั้น มักจะพบใน 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะรักษาการณ์เป็นลักษณะการบังคับใช้กฎหมายก็เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะรักษาการณ์ในชุมชนให้คงสภาพปกติมากกว่าการเน้นที่ตัวบทกฎหมายในลักษณะอะลุ่มอล่วย ไม่ใช้ความรุนแรง หรือหลักรัฐศาสตร์
2. ลักษณะนิติการเป็นการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจที่เน้นตัวบทกฎหมายเป็นหลักอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่ หรือหลักนิติศาสตร์
3. ลักษณะบริการ เป็นการปฏิบัติงานของตำรวจที่เน้นหนักในด้านการให้บริการแก่ประชาชนมากที่สุด หรือหลักสังคมศาสตร์

### 2.3 ผลเสียของระบบการทำงานในองค์การแบบราชการ (Dysfunction of bureaucracy)

กระบวนการทำงานขององค์การแบบราชการ ซึ่งมีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่มีการควบคุมตามลำดับชั้น การยึดระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน ก็เพื่อควบคุมสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ แต่เมื่อมองในอีกแง่หนึ่ง เนื่องจากความมุ่งหวังในประสิทธิภาพของการทำงานและความคาดหวังในความยินยอมพร้อมตามของสมาชิกในองค์การมากเกินไป จึงได้มีนักสังคมวิทยา และนักทฤษฎีองค์การได้วิเคราะห์ถึงผลกระทบของระบบการทำงานแบบนี้ต่อความรู้สึกของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานระดับล่างในองค์การดังที่ Merton (1968) ได้พูดถึงผลเสียขององค์การแบบราชการไว้ว่า “โครงสร้างการทำงานในองค์การแบบราชการ ซึ่งมีการยึดหลักการความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝน และทักษะที่ใช้ได้ผลในอดีต อาจจะไม่มียอดตอบสนองรายได้เงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การไม่มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสมในการใช้ทักษะในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดการปรับตัวที่ผิด ๆ การฝึกฝนที่เขาได้รับการจึงกลายเป็นสิ่งที่ไร้ความสามารถไป”

การแบ่งการทำงานทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ (routine) ในขณะที่ทำงานผู้ทำงานจะเกิดความครุ่นคิดไปถึงสิ่งอื่น ๆ เกิดความเกลียดชัง (antipathy) เกิดความรู้สึกเลือกที่รักมักที่ชัง (discrimination) และเกิดความกดดัน (emphases) โรคจิตจึงเกิดขึ้นเนื่องจากองค์การมีความต้องการที่กดดันต่อบุคคล เพื่อให้แสดงบทบาทตามที่กำหนดไว้ตลอดเวลา

นอกจากนั้น ในการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ โครงสร้างแบบองค์การราชการได้กดดันผู้ทำงานให้เป็นผู้ที่ยึดถือวิธีการ หลีกเลี่ยงความเสี่ยง และยึดระเบียบวินัยขณะเดียวกัน การส่งเสริมระเบียบวินัย และเพื่อความปลอดภัย เขาถึงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ (obligation) ที่เป็นแบบแผนไว้ก่อน โดยการเน้นในเรื่องระเบียบวินัยนี้เอง จึงทำให้มีการเปลี่ยนระเบียบวินัยจากเป้าประสงค์เดิมขององค์การมาเป็นรายละเอียดของพฤติกรรมตามที่กฎเกณฑ์กำหนด จากการใช้ยึดในกฎเกณฑ์ซึ่งตอนแรกเป็นที่เข้าใจกันว่า ระเบียบวินัยเป็นมรรควิธี (means) นั้น ได้กลายมาเป็นเป้าหมาย (ends) ในตัวเอง จึงทำให้เกิดกระบวนการที่เรียกว่า displacement of goals คือ ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือได้กลายเป็นค่านิยมที่เป็นจุดหมายขององค์การ

การมีระเบียบวินัยได้รับการตีความว่า เป็นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ไม่ได้รับการมองว่า เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นมาเพื่อจุดหมายบางประการเสียแล้ว แต่ได้กลายเป็นค่านิยมที่จำเป็นในการใช้ชีวิตของพนักงานในองค์การ การย้ำในเรื่องการมีระเบียบวินัย ที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อนในเรื่องเป้าหมายที่ได้วางไว้ในตอนแรก ทำให้เกิดความเคร่งครัด และทำให้ไม่มีความสามารถในการปรับตัว ความมีระเบียบแบบแผนและการยึดถือวิธีการ เกิดขึ้นมาหลังจากการยึกรานที่ไม่อาจโต้แย้งได้ ในเรื่องที่จะต้องยึดระเบียบวิธีการที่ได้กำหนดไว้เป็นแบบแผนสถานการณ์ดังกล่าวมีมากจนถึงขั้นที่ การคำนึงถึงแต่การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนนั้น ได้เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ กรณีเช่นนี้ เราสามารถเริ่มได้จากปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ความล่าช้า” (red tape) ของหน่วยงาน ผลผลิตขั้นสูงของกระบวนการความคลาดเคลื่อนในเรื่องเป้าหมาย ก็คือ การเกิดมีบุคคลที่ยึดแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานทุกกระเบียดนิ้ว จนไม่สามารถทำงานได้ (bureaucratic virtuoso) (Merton, 1968: 251-253)

จึงเป็นสิ่งที่น่าพิจารณาว่า กระบวนการทำงานแบบองค์การราชการของกรมตำรวจ ที่มีขนาดใหญ่ขึ้นนั้น จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและบุคลิกภาพของตำรวจในทางใดบ้าง เพราะเมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปในแบบองค์การราชการมากขึ้น การปฏิบัติต่อกันเป็นไปในลักษณะที่ยึดระเบียบกฎเกณฑ์มากขึ้น ความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างตำรวจกับตำรวจในระดับเดียวกันจะมีน้อยลง กรมตำรวจซึ่งมีขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพิ่มมากขึ้น มีการแบ่งการทำงานย่อยลงมากขึ้น มีช่วงการควบคุมมากขึ้น และมีการกำหนดกฎเกณฑ์วิธีการทำงานมากขึ้น ผลจากการศึกษาพบว่าโครงสร้างระบบราชการแบบดั้งเดิมซึ่งมีลักษณะสูงและช่วงการบังคับบัญชายาวตามสายงานมีส่วนก่อให้เกิดการลดขวัญและกำลังใจของบุคลากร

เนื่องจากความไร้สมรรถภาพขององค์การในการสนองตอบความเปลี่ยนแปลงในสังคม ความรู้สึกตกต่ำในทางสถานภาพของข้าราชการตำรวจ และความเสื่อมโทรมในการติดต่อประสานงาน รวมทั้งการควบคุมภายในองค์การทำงานของตำรวจจึงปราศจากความน่าสนใจและการท้าทาย แม้ยังคงทำงานต่อไปก็จะทำงานแบบเหนื่อยหน่าย หยุดงานบ้างมาทำงานสายบ้าง ความรู้สึกดังกล่าวถือว่าเป็นความรู้สึกแปลกแยก (alienation) ของผู้ทำงานในองค์การสมัยใหม่ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะสูญเสียการควบคุมวิธีการผลิต ซึ่งหมายถึงการสูญเสียเงื่อนไขในชีวิตการทำงานของเขา เพราะเมื่อเขาได้มอบแรงงานของเขาให้แก่นายจ้างหรือผู้บริหาร เขาก็จะทำงานในบางส่วนของงานเท่านั้น เขาจึงได้สูญเสียการควบคุมผลผลิตจากแรงงานของเขา (Kohn, 1976: 112) ไป ทำให้ความมั่งร้ายและความขัดแย้งที่สะสมกันอยู่ ซึ่งในที่สุดก็จะคุกคามต่อความเห็นพ้องชั้นมูลฐาน แต่ในระบบที่มีความยืดหยุ่นโดยปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดได้บ่อย ๆ จะทำให้อันตรายที่จะเกิดจากความไม่เห็นพ้องกันลดลงไปเพราะการได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกมั่งร้ายต่อกันโดยผ่านกลไกระบบความขัดแย้ง อันจะทำให้หน้าไปสู่ความปรองดอง (accommodation) และการปรับตัวร่วมกันของคู่กรณี (Coser, 1968: 79)

ในสถานีดำรวจมีความขัดแย้งระหว่างพนักงานสอบสวนกับผู้บังคับบัญชาจะปรากฏอยู่เสมอ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสถานีดำรวจ เนื่องจากระบบการบริหารงานของสถานีดำรวจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาได้สูญเสียอำนาจและผลประโยชน์ เพราะพวกเขาไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการทำงาน ซ้ำยังถูกควบคุมอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน จึงเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและเกิดความรู้สึกไม่มีความชอบธรรมขึ้นในกระบวนการทำงาน จึงนำไปสู่การสร้าง ความขัดแย้งและคัดค้านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานที่เป็นอยู่

## 2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

แนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของนักสังคมวิทยาปัจจุบันมีที่มาจากสองแนวคิดที่สำคัญ คือ จากแนวความคิดความขัดแย้งของ Karl Marx ซึ่งมองความขัดแย้งว่าเนื่องมาจากการสูญเสียผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ผลของความขัดแย้งจะทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ใหม่ขึ้นมา และอีกแนวความคิดหนึ่งยึดตามแนวความคิดของ George Simmel ซึ่งมองความขัดแย้งที่นอกจากการสูญเสียผลประโยชน์แล้วก็ยังขึ้นอยู่กับความชอบธรรม (legitimacy) ด้วยจึงจะทำให้ความมั่งร้ายที่มีต่อกัน (hostility) นำไปสู่ความขัดแย้ง แต่ผลของความขัดแย้ง

จะมีประโยชน์(function) ต่อระบบ เพราะทิศทางของความขัดแย้งจะทำให้เกิดความกลมเกลียว (solidarity) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Turner, 1982 อ้างถึงใน อนันต์ อารยานันท์, 2527: 25-27)

นักทฤษฎีความขัดแย้งที่มียึดตามแนวความคิดของ Simmel ที่สำคัญ คือ Coser (1968) ซึ่งพูดถึงความขัดแย้งว่า “เนื่องจากกระจายอภิสิทธิ์ (privilege) และสิทธิในองค์การ เป็นไปโดยไม่เท่าเทียมกัน จึงทำให้เกิดความมั่งร้ายต่อกัน เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวขึ้นแล้ว การจะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความชอบธรรมที่ว่า การกระจายสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกันนั้นมีความชอบธรรมหรือไม่ เพราะฉะนั้นความชอบธรรมจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะบอกว่า ความรู้สึกมั่งร้ายต่อกันนั้นนำไปสู่ความขัดแย้งหรือไม่ เมื่อโครงสร้างที่เป็นอยู่ไม่มีความชอบธรรม กลุ่มบุคคลที่อยู่ในฐานะเดียวกันก็จะรวมกันเป็นกลุ่มที่มีจิตสำนึกในตัวเอง เพราะมีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่จะทำให้เกิดความความขัดแย้ง” (Coser, 1968:37)

ในเรื่องความขัดแย้งนี้ คนทั่วไปมักจะมองว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องของความวุ่นวาย เป็นผลเสียต่อองค์การ ผู้มีอำนาจในองค์การจึงพยายามที่จะปิดกั้นและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น โดยการใช้อำนาจบังคับ และวางโทษกลุ่มบุคคลที่ก่อความขัดแย้งขึ้น โดยการออกระเบียบกฎเกณฑ์มาบังคับ ไม่เปิดโอกาสให้มีช่องทางระบายความขัดแย้ง ปรากฏการณ์ความขัดแย้งที่กดทับสะสมกันอยู่ตลอดเวลาจะระเบิดออกมาในที่สุด กลุ่มขัดแย้งก็จะมีทางปรองดองกันได้ และเป็นอันตรายต่อระบบความสัมพันธ์ในองค์การ ดังที่ Coser (1968) ได้เปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของความขัดแย้งที่เกิดในองค์การที่มีความเคร่งครัด (rigid system) กับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระบบองค์การที่มีความยืดหยุ่น (flexible system) ว่า “ระบบที่มีความเคร่งครัด เช่น ระบบที่ใช้อำนาจเผด็จการอาจจะทำให้ สามารถควบคุมความรู้สึกมั่งร้ายต่อกันได้ แต่เนื่องจากขาดกลวิธีในการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความมั่งร้ายและความขัดแย้งที่สะสมกันอยู่ ซึ่งในที่สุดก็จะคุกคามต่อความเห็นพ้องชั้นมูลฐาน แต่ในระบบที่มีความยืดหยุ่นโดยปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดได้บ่อย ๆ จึงทำให้อันตรายที่จะเกิดจากความไม่เห็นพ้องต้องกันลดลงไป เพราะการได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกมั่งร้ายต่อกัน โดยผ่านกลไกระบายความขัดแย้งทำให้นำไปสู่ความปรองดอง (accommodation) และการปรับตัวร่วมกันของคู่กรณี” (Coser, 1968: 79)

ปัญหาในการบริหารกรมตำรวจปัจจุบันเป็นสภาวะที่องค์การขาดเป้าหมายและจุดยืนที่แน่นอน ขาดความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการในความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จของบุคลากรในกรมตำรวจกับความต้องการขององค์การ เนื่องจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลมีลำดับความสำคัญแทนที่ผลประโยชน์ขององค์การและสังคม มีการแยกส่วนระหว่างความสำเร็จขององค์การกับความสำเร็จของคนในองค์การตำรวจ บุคลากรตำรวจจึงไม่สามารถใช้เป้าหมายขององค์การในแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพได้ เป็นต้นว่า บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกรมตำรวจอาจจะไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ แต่บุคคลที่ไม่เคยทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อาจจะประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้มากกว่า โดยอาศัยผลประโยชน์ การวิ่งเต้นเส้นสาย เล่นพรรคเล่นพวก และการฉกฉวยผลงานของผู้อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตำรวจก็เป็นไปในลักษณะที่ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่แน่นอน ระเบียบแบบแผนมักใช้กับบุคคลที่ไม่มีเส้นสาย หรือไม่มีนายเป็นเกราะกำบังให้ เป็นการกระจายสิทธิขององค์การที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้องค์การขาดความชอบธรรม ภายในองค์การจึงเกิดความขัดแย้งขึ้นทั้งความขัดแย้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย ปรากฏการณ์ของความขัดแย้งในกรมตำรวจได้ปรากฏให้เห็นได้ตามสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในสภาพการณ์การทำงานของพนักงานสอบสวนย่อมส่งกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม และสังคมโดยรวม

## 2.5 งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

Aiken และ Hage (1966 อ้างถึงใน อนันต์ อารยานันท์, 2527: 27-28) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับความรู้สึกแปลกแยก โดยการศึกษาเปรียบเทียบขององค์กรสังคมสงเคราะห์ ที่มีรูปแบบการทำงานแบบรวมอำนาจกับรูปแบบการทำงานแบบกระจายอำนาจโดยพิจารณาจากระบบของการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ส่วนภาวะความแปลกแยกที่นำมาใช้ในการศึกษามีสองมิติ คือ ความรู้สึกแปลกแยกจากงานที่ทำและความรู้สึกแปลกแยกจากผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับภาวะแปลกแยกจากงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาวะแปลก

แยกทั้งจากงาน และจากผู้ร่วมงาน ซึ่งการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกน้อยมาก

Blauner (1964 อ้างถึงใน Parker และคณะ 1977: 148) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะความแปลกแยกจากการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม 4 ประเภท คือ อุตสาหกรรมคาร์พิด อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ และอุตสาหกรรมเคมี โดยใช้มิติของภาวะแปลกแยกใน 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความรู้สึกแปลกแยกจากตนเอง ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมคาร์พิด และอุตสาหกรรมเคมีไม่ปรากฏว่าลูกจ้างมีภาวะแปลกแยก ส่วนอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่ามีภาวะแปลกแยกเล็กน้อย แต่จะพบภาวะแปลกแยกในระดับสูงในอุตสาหกรรมรถยนต์ ทั้งนี้ เพราะที่ อุตสาหกรรมประเภทนี้ได้ใช้เทคนิคระบบแอสแซมบลีไลน์ ซึ่งมีการแบ่งงานในกระบวนการผลิตออกเป็นจุดย่อย ๆ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาการทำงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นลักษณะงานที่มีความจำเจซ้ำซากคนงานรู้สึกว่าเป็นเพียงเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในโรงงานเท่านั้น

Miller (1967 อ้างถึงใน อนันต์ อารยานันท์, 2527: 29) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การ 2 ประการคือ ระดับการควบคุมขององค์การ และสิ่งเร้าใจในการประกอบอาชีพ (professional incentive) กับความรู้สึกแปลกแยก โดยศึกษากับนักวิทยาศาสตร์และนักวิศวกรที่มีความรู้ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ในบริษัทสร้างเครื่องบินของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างในเรื่องการควบคุมการทำงาน เสรีภาพในการเลือกงานวิจัย บรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมเกื้อกูลของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับของความแปลกแยกจากงานที่ทำ

Price (1972 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2534: 429) ได้รวบรวมผลงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความแปลกแยกจากองค์การของพนักงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 3 สมมติฐานด้วยกัน คือ 1) ภาวะแปลกแยกจากองค์การของพนักงานจะสูงที่สุดหากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงฝ่ายเดียว 2) ยิ่งพนักงานได้รับคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินน้อยเท่าใด ก็ยิ่งเกิดภาวะแปลกแยกต่อองค์การมากขึ้นเพียงนั้น และ 3) ยิ่งสภาพการทำงานมีลักษณะโดดเดี่ยวเพียงใด ก็ยิ่งเกิดภาวะแปลกแยกต่อองค์การมากขึ้นเพียงนั้น และผลการวิจัยพบว่าสมมติฐานทั้งสามได้รับการยืนยันทั้งหมด



Kohn (1976) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้มีผลกระทบต่อความรู้สึก แลกเปลี่ยนโดยต้องการที่จะศึกษา การสูญเสียการควบคุมผลผลิตที่เกิดจากการทำงาน และการสูญเสียการควบคุมกระบวนการทำงาน มีผลกระทบต่อภาวะแลกเปลี่ยนของพนักงานหรือไม่ และได้เลือกศึกษาความแลกเปลี่ยนใน 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกแยกจากตนเอง ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกแยกจากวัฒนธรรม โดยเน้นในสองมิติแรก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด การทำงานที่จำเจ และระดับความซับซ้อนในเนื้อหาของงานต่างมีผลกระทบต่อภาวะแลกเปลี่ยนใน 3 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกแลกเปลี่ยนจากตนเอง และความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน กล่าวคือ ระดับการควบคุมในการทำงานอย่างใกล้ชิดและระดับการทำงานที่จำเจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาวะแลกเปลี่ยนทั้ง 3 มิติข้างต้น ส่วนระดับความซับซ้อนในเนื้อหาของงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับภาวะแลกเปลี่ยนทั้ง 3 มิติ และพบว่าความรู้สึกแลกเปลี่ยนที่เกิดจากสภาพชีวิตการทำงานนั้นยังมีผลส่งไป (carryover) ยังสภาพความเป็นอยู่นอกเวลาการทำงานอีกด้วย

### 2.5.2 งานวิจัยในประเทศไทย

เฉลียว ฤกษ์จุฬิมล (2520) ศึกษาภาวะแลกเปลี่ยนในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 234 คน ทำการศึกษาภาวะแลกเปลี่ยนใน 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน ความรู้สึกโดดเดี่ยว และความรู้สึกไร้ความหมาย การศึกษาได้มุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของภาวะแลกเปลี่ยน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแลกเปลี่ยนกับตัวแปรด้านเพศ เชื้อชาติ สาขาวิชาที่เรียน จำนวนปีที่เรียน และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิต ผลการศึกษาพบว่ามิติต่าง ๆ ของภาวะแลกเปลี่ยนส่วนใหญ่มีสหสัมพันธ์ในทางบวกต่อกันยกเว้นความรู้สึกไร้อำนาจกับความรู้สึกโดดเดี่ยว และความรู้สึกไร้อำนาจกับความรู้สึกไร้ความหมายเท่านั้นที่ไม่มีสหสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ พบว่า เพศ และจำนวนปีที่เรียนที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน กล่าวคือ นิสิตหญิงมีความรู้สึกไร้บรรทัดฐานสูงกว่านิสิตชาย และนิสิตที่เรียนอยู่นานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ความรู้สึกไร้บรรทัดฐานสูงกว่านิสิตที่เพิ่งเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยเพียง 1-2 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกไร้อำนาจ และไร้ความหมาย คือ นิสิตที่ไม่เคยมีส่วนร่วมในการชุมนุมประท้วงทางการเมือง เป็นกลุ่มที่มีความรู้สึกไร้อำนาจสูงกว่านิสิตที่เคยมีส่วนร่วมในการประท้วงแต่ไม่พบว่าเชื้อชาติและสาขาวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์กับมิติทั้ง 4 ของภาวะแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด

อนันต์ อารยานนท์ (2527) ได้ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 379 คน จาก 13 โรงเรียน พบว่า ระยะเวลารับราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความรู้สึกแปลกแยก ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานและความจำเป็นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกทั้ง 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยว กล่าวคือ ผู้ที่มีภาวะแปลกแยกสูงได้แก่ ผู้ที่มีความรู้สึกที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกว่ามีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานสูง และมีความรู้สึกจำเป็นในการทำงานสูง โดยเฉพาะความจำเป็นในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อภาวะแปลกแยกในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะแปลกแยกทั้ง 4 มิติ มีสหสัมพันธ์ทางบวกต่อกันเองด้วย

วิไล วงศ์สืบชาติ (2528) ศึกษาภาวะแปลกแยกของนักศึกษา โดยศึกษานิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 519 คน พบว่า มโนทัศน์ในตนเอง ความคาดหวังทางการศึกษาและการปรับบทบาท มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะแปลกแยกในระดับสูงของนักศึกษา ส่วนตัวแปรด้านการที่ส่วนร่วมทางสังคม และฐานะ ปีที่ศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ และยังได้สรุปไว้ว่าความไม่สอดคล้องกันระหว่างภาวะที่ควรจะเป็น หรือภาวะในอุดมคติจะนำไปสู่ภาวะแปลกแยก ด้วยเหตุนี้การปรับบทบาทหรือพฤติกรรมของนักศึกษาให้สอดคล้องกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ได้จึงเป็นการลดภาวะความแปลกแยกลงนั่นเอง

สมชัย วงศ์ประเสริฐสุข (2528) ศึกษาความแปลกแยกในบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม โดยอาศัยกรอบแนวความคิดของ Karl Marx มาศึกษาความแปลกแยกในบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม 4 ประเภท คือ (1) ประเภทที่คาดว่าลูกจ้างมีโอกาสมองเห็นและระบุผลผลิตอันเกิดจากฝีมือของลูกจ้างเองได้น้อยที่สุด ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเส้นใยและเมล็ดพลาสติก (2) ประเภทที่คาดว่าลูกจ้างมีโอกาสมองเห็นและระบุผลผลิตอันเกิดจากฝีมือของลูกจ้างเองได้ค่อนข้างน้อย ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า (3) ประเภทที่คาดว่าลูกจ้างมีโอกาสมองเห็น และระบุผลผลิตอันเกิดจากฝีมือของลูกจ้างเองได้ค่อนข้างมาก ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ (4) ประเภทที่คาดว่าลูกจ้างมีโอกาสมองเห็น

เห็นและระบบผลผลิตอันเกิดจากฝีมือของลูกจ้างเองได้มากที่สุด ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องเคลือบดินเผา ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะประสบความแปลกแยก ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกมิติของความแปลกแยกแล้ว พบว่า ลูกจ้างมีความรู้สึกแปลกแยกจากตนเองในระดับสูง รองลงมาคือ ความรู้สึกไร้อำนาจ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความแปลกแยก ส่วนตัวแปรด้าน ความวิตกกังวลต่อปัญหาส่วนตัว และครอบครัว และตัวแปรบุคลิกภาพด้านพื้นฐานความอ่อนไหวของอารมณ์ของลูกจ้างนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความแปลกแยก แต่กลับไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสามารถในการมองเห็นและระบุถึงผลผลิตอันเกิดจากฝีมือของลูกจ้างเอง ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมวิธีการผลิต และความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างยุติธรรม กับความแปลกแยกแต่อย่างใด

เยาวนิจ กิตติธรรกุล (2529) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยา สังคม ได้แก่ ความไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม ทศนคติที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ความเชื่อข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของโรงงานแทนทาลัม การเข้าร่วมคัดค้านการก่อตั้งโรงงานแทนทาลัม กลุ่มตัวอย่าง 198 คน คือประชาชนผู้อยู่อาศัยในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกไร้บรรทัดฐานเป็นมิติของความแปลกแยกเพียงมิติเดียวที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเข้าร่วมการคัดค้านโรงงานแทนทาลัม และตัวแปรทศนคติที่มุ่งเน้นการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมการคัดค้านการก่อตั้งโรงงานแทนทาลัมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความเชื่อข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบทางลบของโรงงานแทนทาลัม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้สึกไร้บรรทัดฐานระหว่างกลุ่มอาชีพต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการมีความรู้สึกไร้บรรทัดฐานมากกว่าเกษตรกรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู ซึ่งจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก มี 4 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานได้แก่ การมุ่งกระทำหน้าที่ครู พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการอบรมจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามรายงานของหัวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ในจำนวนจิต

ลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนั้น ความเชื่ออำนาจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลของครูในระดับสูงโดยพบว่า ครูผู้หญิงซึ่งมีคุณวุฒิต่ำ และ ครูผู้ชายที่มีวุฒิสูง เป็นกลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงาน และพบว่า ครูผู้ชาย ครูที่มีอายุน้อย และครูที่มีคุณวุฒิต่ำ เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำด้วย นอกจากนี้ ก็ยังพบอีกว่าจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเพียงหนึ่งหรือสองด้าน สามารถทำนายปริมาณการมุ่งกระทำตามหน้าที่ได้ กล่าวคือ ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้มีปริมาณพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ต่ำทั้ง 4 ด้าน ซึ่งกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้านสูง

อรุณี ร่มนุ่น (2533). ได้ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการครูนักศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกใน 4 มิติ คือ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคมกับปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรลักษณะบุคคล เช่น เพศ อายุ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาในการทำงาน และตัวแปรด้านโครงสร้างการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ความมีอำนาจในการทำงาน ความจำใจในการทำงาน และความเข้าใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในการทำงาน และความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความแปลกแยกในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความจำใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความแปลกแยกในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอำนาจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกในการทำงาน

ใจดี นิ่มมณี (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และความรู้สึกต่อลักษณะงานที่ทำ กับ ความแปลกแยก และเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความแปลกแยก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานยาสูบ จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความแปลกแยกอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลทุกตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความ

แปลกแยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพทุกแบบ ยกเว้นแบบมั่นคง เก็บตัว และความรู้สึกต่อลักษณะงานที่ทำทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่า ความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความจำเจในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความอิสระในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน รายได้และบุคลิกภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปลกแยกของพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่าง ๆ ทั้ง 3 แบบ ได้ คือ แบบมั่นคง-แสดงออก ห้วนไหว-แสดงออก และห้วนไหว-เก็บตัว โดยตัวพยากรณ์ดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความแปลกแยกของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัวได้ คือความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความจำเจในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความอิสระในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน และรายได้ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.57

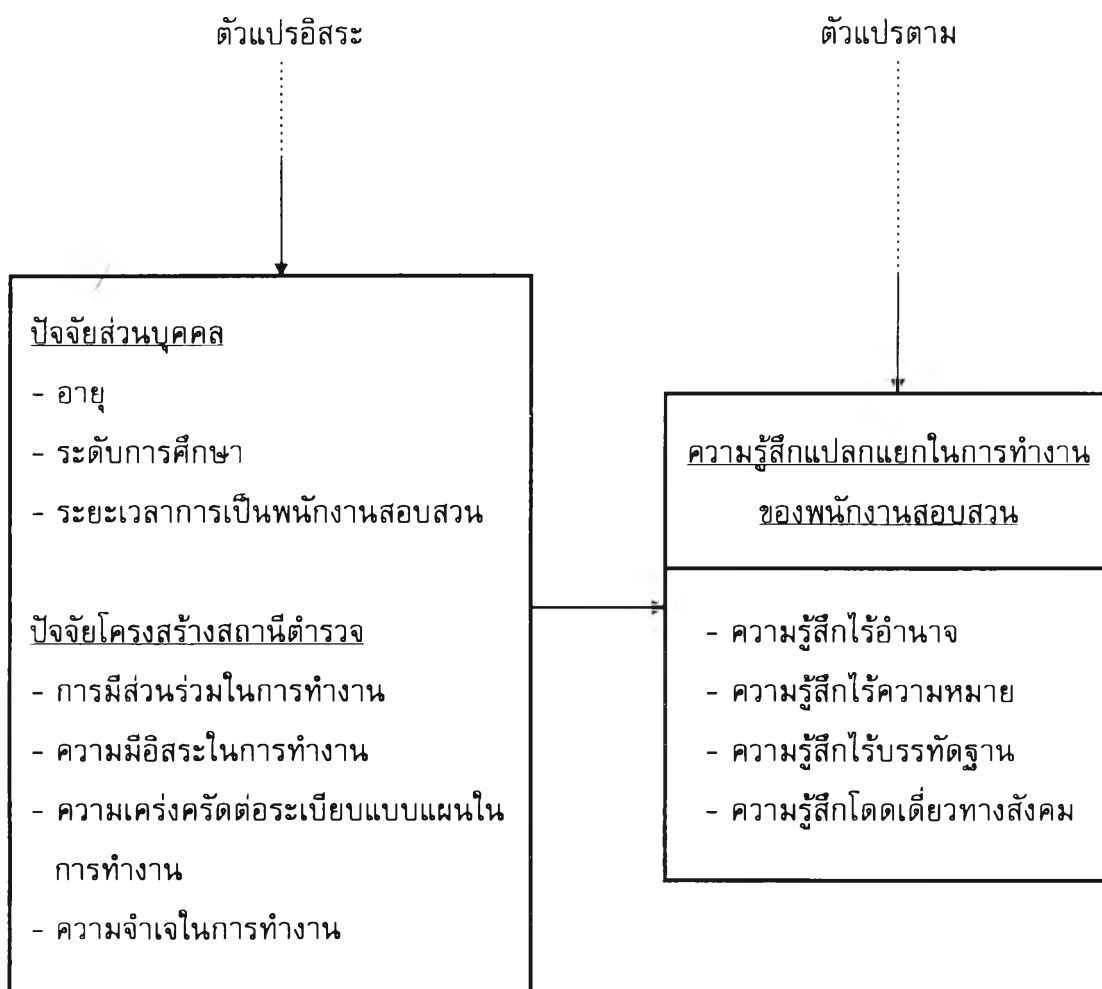
## 2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรในการวิจัยได้ดังนี้ (ดังแผนภูมิที่ 5)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน และความจำเจในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความรู้สึกแปลกแยก ได้แก่ ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม

แผนภูมิที่ 5  
กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## 2.7 สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยต้องการศึกษาความแปลกแยกของพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การแบบราชการ โดยเน้นศึกษาความแปลกแยกในเชิงอัตวิสัย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลนั้นส่วนหนึ่งมีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล และอีกส่วนหนึ่งมีผลกระทบมาจากปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ คือสภาพการณ์การทำงานที่เป็นอยู่ของพนักงานสอบสวน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแปลกแยกของพนักงานสอบสวน ตามกรอบแนวการศึกษาวิจัยข้างต้น และได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย (research hypothesis) โดยแยกปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านโครงสร้างดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และโครงสร้างเฉพาะที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย
2. พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ
3. พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น
4. พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานน้อย
5. พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย
6. พนักงานสอบสวนที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานน้อย
7. พนักงานสอบสวนที่มีความจำใจในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำใจในการทำงานน้อย

จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้น สามารถอธิบายตัวแปรเพื่อสนับสนุนสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

1. **อายุ** อายุเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการกำหนดความรู้สึกของบุคคล ผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่ที่เข้ามาสู่อาชีพตำรวจ ได้รับการฝึกฝนอบรมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ได้รับปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นผู้ที่พิทักษ์รับใช้ประชาชน จึงต้องมีความตั้งใจอย่างมากที่จะนำเอาความรู้ความสามารถของตนมาใช้ แต่เมื่อประสบกับสภาพการทำงานที่จำเจการทำงานที่ไม่มีความท้าทาย ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะผู้บริหารมักจะมองตำรวจที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะต้องคอยควบคุมติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้ความตั้งใจและความคาดหวังของพวกเขาไม่ได้รับการส่งเสริมจากองค์กร เขาก็จะสนองตอบองค์กรด้วยการใช้การต่อต้านคัดค้านการทำงาน มีความรู้สึกแปลกแยกและปลีกตัวออกห่างจากองค์กร (Shein, 1979: 51 อ้างถึงใน อนันต์ อารยพันธ์, 2527: 34) และมนตรี กองจำปา ได้ศึกษาสาเหตุการทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 30 ปี (มนตรี กองจำปา, 2539)

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย

2. **ระดับการศึกษา** การศึกษามีส่วนอย่างมากในการพัฒนาความคิดและความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคล ระดับการศึกษาซึ่งหมายถึง การได้รับการฝึกฝนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับอาชีพที่บุคคลได้รับมา จึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้อำนาจในองค์กร คือ การที่บุคคลได้รับการฝึกฝนและมีความสามารถในอาชีพสูง จะมีความคาดหวังที่จะได้รับอิสระ (autonomy) ในการประกอบอาชีพ และจะทนไม่ได้ต่อระเบียบแบบแผนที่ปิดกั้นความคิดของตน ในขณะที่ตำรวจมีระดับความรู้สูงขึ้นไป แต่สภาพการทำงานยังเต็มไปด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ และการควบคุมการทำงานจากหัวหน้างาน กระบวนการทำงานและอุปสรรคในการทำงานและอำนาจในการบริหาร จึงเกิดความขัดแย้ง ในเชิงอำนาจหน้าที่ระหว่างผู้มีความสามารถสูงในการอาชีพกับผู้บริหารที่ยึดอำนาจตามรูปแบบที่มีการควบคุมตามลำดับชั้นอยู่เสมอ เพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ย่อมจะยึดมั่นในความรู้ความสามารถ



ของตนในขณะที่ผู้บริหารก็จะเกิดความวุ่นวายใจและเกิดความรู้สึกขัดแย้งแฝง (latent conflict) เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะยึดมั่นและมีความคาดหวังที่จะทำตามอำนาจของตน ต้องการรักษาสถานภาพของตนไว้ และให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนอยู่ตลอดเวลา ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจะกระทบต่อฐานะทางการงานของตน

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความรู้สึกแปลกแยกของบุคคล จากการศึกษาของ Kohn (1976) พบว่า ในสถานการณ์การทำงานที่มีการควบคุมอย่างเคร่งครัด ผู้ทำงานขาดการชี้นำในการทำงานด้วยตนเอง การทำงานที่มีเนื้อหาความยากของงานต่ำ ผู้ปฏิบัติงานที่ที่มีความรู้ความสามารถคือมีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานต่างกัน ซึ่งสนับสนุนการศึกษาของ Miller (1967) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับความรู้สึกแปลกแยกต่างกัน ในเมื่อประสบกับสภาพการทำงานที่มีการควบคุมมากและมีการให้แรงจูงใจในการทำงานน้อย การศึกษาจึงมีความสัมพันธ์เชิงลบ ความแปลกแยก แต่มีงานวิจัยที่ให้ข้อสรุปว่าบุคคลผู้ที่มีการศึกษาสูงกลับแปลกแยกมากขึ้น โดยให้เหตุผลว่าการศึกษามากขึ้นเพียงใด ยิ่งมีความต้องการจะมีอำนาจควบคุม จะผลิตงานที่มีลักษณะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสนใจในคุณค่าภายในงานขึ้นเพียงนั้น ส่วนคนที่มีการศึกษาน้อยกว่านั้น การศึกษาที่ได้รับมีโอกาสน้อยมากที่จะกระตุ้นต่อปณิธานในประเด็นดังกล่าว จึงทำให้ผู้มีการศึกษาจำกัดมักจะรอดพ้นจากเงื่อนไขที่กดดันและความเคร่งครัดในงานที่ทำ (อรุณี ร่มนุ่น, 2533: 39)

ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำ

3. ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน ในสังคมไทยซึ่งมีค่านิยมในระบบอาวุโสจะให้การนับถือและเชื่อถือในผู้อาวุโส ผู้ที่รับราชการมานาน จะได้รับการยอมรับในฐานะเป็นผู้อาวุโสในหน่วยงาน มีสิทธิพิเศษมากขึ้น นอกจากนี้แล้วผู้ที่มีประสบการณ์จะมีโอกาสที่จะได้รับการฟังความคิดเห็นมากขึ้นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานในหน่วยงานมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จึงไม่ทำให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เนื่องจากการเป็นพนักงานสอบสวนในระยะแรก ๆ จะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ประสบการณ์การทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อย ยังไม่เข้าใจระบบงานสอบสวน ต้องคอยได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ตลอดจนถึง

พยายามปรับตัวให้เข้าบรรทัดฐานของหน่วยงาน การทำงานจะถูกควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อช่วงระยะเวลาทำงานและมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ผู้ทำงานจึงรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ระยะเวลาในการทำงานยังแสดงถึงการที่ผู้ทำงานมีความผูกพันกับองค์การ มีการยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ ผู้ทำงานมีความผูกพันกับองค์การมากจะมีความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานน้อย (Evan, 1977)

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนนานจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวนสั้น

4. **การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation)** เนื่องจากการบริหารองค์การที่ผู้บริหารงานไม่รวมอำนาจการทำงานไว้แต่ผู้เดียว ในการกำหนดนโยบายและวิธีการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน การตั้งเป้าหมายของการทำงานด้วยการแสดงความคิดเห็นและช่วยกันเสนอแนะหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องขององค์การนั้น ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างจะเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังที่ McGregor (1960) ได้กล่าวไว้ว่า “การเข้ามีส่วนร่วมจะช่วยเปิดโอกาสให้บรรยากาศของการทำงานมีสภาพน่าพึงพอใจมากขึ้น ทำให้เกิดความยอมรับนับถือในความเป็นมนุษย์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อกลุ่มด้วยซึ่งเป็นการนำศักดิ์ศรีและความหมายอันลึกซึ้งมาสู่งานที่เขาทำอยู่ การเข้ามีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดแรงผลักดันขึ้นได้ การเข้ามีส่วนร่วมจะช่วยขจัดความรู้สึกเกรงกลัว และความรู้สึกที่จะต้องหวังพึ่งคนอื่นให้หมดสิ้นไปด้วย โดยที่ผู้ทำงานในองค์การจะได้มีโอกาสกำหนดโชคชะตาของตนเอง”

เพราะบุคคลมีความต้องการยอมรับจากผู้อื่นซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม โดยเฉพาะจากบุคคลที่เขาคิดว่ามีความสำคัญต่อตัวเขา (Maslow, 1954) ดังนั้น การบริหารงานที่อำนาจการตัดสินใจในการทำงานอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดในองค์การ หรือขึ้นอยู่กับหัวหน้างานในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การและการกำหนดวิธีการทำงานของเขาเอง จะทำให้สมาชิกในองค์การขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะองค์การไม่ได้สนองความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดความกดดันทางด้านจิตใจและความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ เพราะว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นสิ่งที่เกิด

ขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ มิใช่เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่คนทุกคนยัง “ต้องการความรักความเข้าใจ (appreciation) ต้องการความยอมรับ (recognition) ต้องการมีอำนาจ (Influence) และมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อเขาให้ความเชื่อถือในตัวเขาและยกย่องเขา นอกจากนี้ บุคคลยังมีความอยากรู้อยากเห็นและต้องการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) ตลอดถึงความปรารถนาที่จะได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ และบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากกลุ่มที่คนมีความสัมพันธ์อยู่ ถ้าเขาได้มีส่วนร่วม (Participation) ตรงกันข้ามถ้าเขาไม่ได้มีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ของกลุ่มที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ก็จะมีผลทำให้เกิดการผลออกจากกลุ่ม (turnover) มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำมีความเหนื่อยหน่ายได้รวดเร็ว และระดับการปฏิบัติงานลดลง

การบริหารงานองค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมไปกับการสนองเป้าหมายขององค์การ ระบบการบริหารงานแบบรวมอำนาจในการทำงาน (centralization) ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเป็นเพียงแต่คอยรับคำสั่ง และปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว แม้การปฏิบัติงานในองค์การนั้นสามารถมองว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ แต่เมื่อไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลในองค์การได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่ประสานสอดคล้อง (incongruence) ระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์การ เพราะการที่บุคคลไม่ได้รับการสนองความต้องการ เขาก็จะเกิดความรู้สึกต่าง ๆ คือ ความคับข้องใจ (frustration) ความล้มเหลวทางด้านจิตใจ (psychological failure) และความขัดแย้ง (conflict) เป็นต้น (Argyris, 1973: 144) ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกไม่พอใจ (dissatisfaction) ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

Aiken และ Hage (1966) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า องค์การที่มีการรวมอำนาจในการทำงานสูง คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานน้อย ผู้ทำงานจะมีความรู้สึกแปลกแยกจากงาน (work alienation) ในองค์การที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในองค์การที่มีบุคลากรในระดับอาชีพ และถ้ามีการกระจายอำนาจไม่เสนอภาคกัน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกแปลกแยก

ในการบริหารงานในสถานีดำรงโดยปกติผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานีดำรงจะเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียวโดยได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาระดับบนมาเป็นทอด ๆ และหัวหน้าสถานีดำรงจะสั่งการให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่นั้น โดยไม่เปิด

โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด กำหนดนโยบายหรือกำหนดวิธีการทำงานแต่อย่างใดทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

องค์การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นองค์การที่มีระบบการทำงานแบบกระจายอำนาจ (decentralization) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเขามีอำนาจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมอนาคตของตนเอง แต่ถ้าเขาเป็นเพียงผู้รับคำสั่งไม่มีอำนาจในการควบคุมวิธีการทำงาน และผลที่เกิดจากการทำงานของเขาเอง เขาเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานแต่ไม่สามารถจะกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเขาก็รู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ การทำงานของเขาไร้ความหมาย เพราะฉะนั้นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีการที่สร้างความเสมอภาคของอำนาจขึ้น (power equalization) ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง วิธีการดังกล่าวอาจจะทำได้โดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) กล่าวคือหัวหน้างานและลูกน้องร่วมประชุมกันอภิปรายปัญหาการทำงานอยู่เสมอ ๆ หรือโดยการจัดตั้งองค์การของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเพื่อเลือกตัวแทนไปทำงานร่วมในการตัดสินใจในการทำงานแทนกลุ่มของตน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง (directive participation) จากการศึกษาพบว่า การแบ่งเฉลี่ยอำนาจกัน (sharing power) โดยการมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มความรู้ความเป็นเจ้าของของสมาชิกในองค์การเพราะการปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของเขาเอง พวกเขาจึงมีอำนาจต่อกันและกันในการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Middlemist and Hitt, 1981: 334)

การบริหารสถานีดารวจซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติจะถูกสั่งการโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานี ผู้ปฏิบัติจึงต้องคอยสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว จึงมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและกระบวนการการทำงาน แต่เมื่อระบบการบริหารกรมตำรวจเป็นระบบรวบอำนาจในการทำงาน (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2528) พนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติจะมีความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน จะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ได้

เป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานีดำรวจ จึงขาดแรงจูงใจในการทำงาน และจะแสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กรหรือสถานีดำรวจที่เขาสังกัดอยู่

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานสอบสวนที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีส่วนในการทำงานน้อย

5. **ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy)** สภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแบบราชการนั้น มีการควบคุมการทำงานตามลำดับชั้น มีหัวหน้างานคอยควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง การควบคุมตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่พวกเขาไม่อิสระ (autonomy) ในการทำงาน พวกเขาไม่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (inituitive) ในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยตนเอง และจะเกิดความรู้สึกว่ามีอำนาจภายนอกมาคอยควบคุมการทำงานของเขาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในความขัดแย้งในความสัมพันธ์ของอำนาจที่ฝ่ายหนึ่งยึดหลักการควบคุมตามลำดับชั้น ตามแบบองค์กรแบบราชการกับฝ่ายพนักงานสอบสวนที่ยึดหลักการอำนาจการความยุติธรรม

แม้ว่าจุดประสงค์ที่สำคัญของการจัดรูปแบบองค์กรแบบราชการ ก็เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ (devours activity) เพื่อให้กิจกรรมเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการควบคุมการทำกิจกรรมเหล่านั้น แต่การควบคุมการทำงานก็มีผลกระทบต่อความรู้สึกแปลกแยกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามที่ Miller (1967) ได้ศึกษากลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพในองค์กรแบบราชการ พบว่า การควบคุมขององค์กรแบบราชการ (bureaucratic control) ได้ทำลายเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการใช้อำนาจควบคุมโดยหัวหน้างาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความแปลกแยกในการทำงาน ซึ่งความแปลกแยกดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการไม่มีอิสระในการทำงาน

เนื่องจากพนักงานสอบสวนเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรแบบราชการลักษณะเดียวกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ จึงได้รับผลกระทบจากระบบการบริหารงานแบบราชการ ซึ่งมีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะอย่าง มีการควบคุมตามลำดับชั้น มีช่วงการบังคับบัญชา เพื่อให้การควบคุมการปฏิบัติงานมีความรัดกุม มีหัวหน้างานทำการ

ตรวจสอบควบคุมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง การควบคุมตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนขององค์การ เกิดความขัดแย้งกับความรู้สึกที่ยึดหลักการในด้านวิชาชีพตำรวจจึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เพราะพนักงานสอบสวนจะเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาไม่ได้รับความไว้วางใจ และให้ความรับผิดชอบในการทำงาน ผลการทำงานของเขายิ่งไปตกแก่หัวหน้างานผู้ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของพวกเขา พนักงานสอบสวนจึงเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาไม่มีอำนาจในการควบคุมกระบวนการทำงานและเป้าหมายของการทำงาน จึงเป็นความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน ดังที่ Kohn (1976) ได้ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสหรัฐอเมริกาพบว่า กระบวนการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสที่จะมีส่วนในการชี้้นำการทำงานด้วยตนเอง (self-direction) เช่น มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด เป็นต้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาของ Miller และของ Kohn ได้สนับสนุนการศึกษาของ Aiken และ Hage (1966) ที่ว่าโครงสร้างขององค์การซึ่งมีรูปแบบการทำงานแบบรวมอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีความเป็นอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอิสระในการทำงานน้อย

**6. ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน (Formalization)** เนื่องจากองค์การได้มีการแบ่งงานออกเป็นหน่วยย่อยต่าง ๆ จึงเกิดปัญหาในการควบคุมและประสานกิจกรรมที่กระจัดกระจายอยู่ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การรวมกันได้ จึงต้องมีระเบียบแบบแผนในการทำงาน เพื่อกำหนดความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานและให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือในการทำงาน ทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมตำรวจซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานแบบองค์การราชการ จึงมีระเบียบแบบแผนกำหนดพฤติกรรมและการทำงานของพนักงานสอบสวนไว้ แต่ในอีกแง่หนึ่งระเบียบแบบแผนก็เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานสอบสวน เพราะการที่พนักงานสอบสวนยึดมั่นและเคร่งครัดในระเบียบแบบแผนเกินไป จะทำให้ระเบียบแบบแผนนั้นมีแนวโน้มที่เป็นเป้าหมายของการทำงานเสียเอง จนทำให้สูญเสียความมุ่งหมายเริ่มแรกของมันไป ระเบียบแบบแผนจึงได้กลายเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์และการยอมรับสิ่งใหม่ๆ

จึงเกิดปัญหาว่า การยึดมั่นอยู่ในระเบียบแบบแผนขององค์การนั้นอาจจะต้องอาศัยความคิดพิจารณาของผู้ปฏิบัติงาน คือองค์การจะต้องอาศัยความเข้าใจในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากประสบการณ์ ในการทำงานองค์การจะต้องรักษาแนวถึงกลางระหว่างการยึดมั่นอย่างเคร่งครัดในระเบียบแบบแผนตามที่วางไว้ กับการใช้ความคิดพิจารณาของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการตั้งจุดประสงค์ที่องค์การสร้างระเบียบแบบแผนขึ้นมาขึ้นนั้นเพื่อเป็นเครื่องมือ (instrument) ในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่ในการพัฒนาการของการใช้ระเบียบแบบแผนในองค์การได้ทำให้เกิดการยึดมั่นในระเบียบแบบแผน จนทำให้เกิดวงจรชั่วร้าย (vicious circle) ที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุระเบียบกฎเกณฑ์นั่นเอง การถือระเบียบแบบแผนได้กลายมามีความสำคัญกว่าเป้าหมายในการทำงาน ในบางครั้งจึงทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความยากลำบาก ในการทำงานในองค์การที่เคร่งครัดอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในบรรลุเป้าหมาย เพราะระเบียบกฎเกณฑ์ได้กลายมาเป็นเกราะป้องกันในการตัดสินใจของพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การใช้ความคิดริเริ่มและความอิสระในการทำงานลดลงเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดมั่นอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์และแบบแผนในการทำงาน จนไม่อาจที่จะใช้การตัดสินใจและความคิดดัดแปลงแก้ไข เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์บางอย่างที่เปลี่ยนแปลงด้วยตนเองได้ แทนที่ระเบียบแบบแผนที่มีอยู่จะเป็นผลดีต่อการทำงาน กลับทำให้เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานของพนักงานสอบสวนไป

ในองค์การแบบราชการ ที่มุ่งการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดให้โดยเคร่งครัด การชู้ว่าจะลงโทษและการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาจะมีอยู่ตลอดเวลา การลงโทษอาจจะทำโดยวิธีการที่รุนแรง นับแต่การไล่ออกไปจนถึงการให้ออก การรักษาระเบียบวินัยในลักษณะนี้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในระเบียบวินัยด้วยความเกรงกลัว ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารงานองค์การในระยะยาว เพราะผู้ปฏิบัติงานจะพยายามปฏิบัติงานเพียงเพื่อให้ตนเองอยู่รอดไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ผลงานที่ได้จึงไม่เต็มที่ เพราะขาดกำลังใจมีแต่ความเกรงกลัว ผู้ทำงานจะรักษาระดับการปฏิบัติของตนก็เพียงเห็นอระดับต่ำสุดของการที่พ้นจากการที่จะถูกลงโทษเท่านั้น การมุ่งพิจารณารักษาระเบียบวินัยโดยวิธีนี้ ย่อมนำมาซึ่งความแตกแยกและทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521: 223)

ในกระบวนการทำงานของพนักงานสอบสวน อันเป็นหน่วยงานเบื้องต้นในกระบวนการยุติธรรมนั้น มีระเบียบกฎเกณฑ์มากมาย ทั้งระเบียบเกี่ยวกับคดีและระเบียบที่ไม่

เกี่ยวกับคดี เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้ปฏิบัติไปตามระเบียบแบบแผนต่าง ๆ เหล่านั้น โดยมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของกรมตำรวจ ซึ่งปกติพนักงานสอบสวนต้องยึดวินัยของข้าราชการตำรวจแล้ว ยังต้องยึดวินัยอื่นอันเป็นของข้าราชการพลเรือนอีกด้วย การมีระเบียบวินัยมากเกินไปจนทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารงานสอบสวน การทำงานของพนักงานสอบสวนจึงประสบปัญหาในการรักษาระเบียบวินัยและระเบียบวิธีการในการทำงานเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การแบบราชการอื่น ๆ จึงขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความอดทน และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานสอบสวนที่มีต่อระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ที่องค์การตำรวจตั้งไว้ ว่าอำนาจประโยชน์ต่อการทำงานเพียงใด ในสภาพที่เป็นอยู่ ระเบียบวินัยของตำรวจมีขอบเขตกว้างขวางมาก และมีกระบวนการควบคุมความประพฤติและส่งเสริมความประพฤติของพนักงานสอบสวน เพื่อความสงบเรียบร้อยเป็นระเบียบและประสิทธิภาพของหน่วยงาน พนักงานสอบสวนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน และพระราชบัญญัติที่ว่าด้วยข้าราชการตำรวจตลอดจนถึงจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ซึ่งทำให้เกิดความกดดันทางด้านจิตใจ เพื่อบริษัทมีการปรับตัวผิดทางเพื่อการระบายออกซึ่งความกดดัน จะกระทำผิดวินัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ไม่รับแจ้งความและให้บริการแก่ประชาชน ทิ้งงาน ทำสำนวนการสอบสวนบกพร่อง เป็นต้น แสดงถึงให้เห็นผลเสีย (dysfunction) อย่างหนึ่งของระเบียบวินัยที่มีผลกระทบต่อจิตใจของพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติงาน ในเมื่อผู้ที่เข้ามาสู่อาชีพตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหรือยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ หรืออาจเนื่องมาจากการได้รับการปลูกฝังบรรทัดฐานขององค์การยังไม่เพียงพอ ในอีกแง่หนึ่งก็คือเนื่องจากระเบียบวินัยมีขอบเขตขวาง (abstract) และมีความเคร่งครัดเกินไปในสถานการณ์บางอย่างจึงทำให้พนักงานสอบสวนปรับตัวไปในทางที่ผิดมาตรฐานที่องค์การของตำรวจกำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า ระเบียบแบบแผนซึ่งควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีผลกระทบต่อความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานสอบสวนที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานน้อย

**7. ความจำเจในการทำงาน (routinization)** ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการทำงานในองค์การแบบราชการ คือ การแบ่งการทำงาน (division of labor) เมื่อ



องค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น การแบ่งการทำงานจะมีมากขึ้น การแบ่งการทำงานจึงเป็นไปตามการขยายตัวขององค์การ และจากการแบ่งการทำงานนี้เอง จึงทำให้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยพิจารณาจากการฝึกฝนและประสบการณ์และระบบการทำงานในสถานีดำรวจจะมีการแบ่งการทำงานและจัดสรรบุคลากรให้ทำหน้าที่เฉพาะอย่าง ในแต่ละสถานีดำรวจจะมีการแบ่งงานออกเป็น 5 สายงาน คือ งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานจราจร และงานธุรการ จากการแบ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวจะมีผลในการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วในการทำงาน แต่ในอีกแง่หนึ่ง การแบ่งการทำงานตามการหน้าที่เฉพาะอย่างเป็นเวลานาน ๆ ไม่มีการสับเปลี่ยนงาน จะทำให้เป็นการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ การทำงานในลักษณะดังกล่าวมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ทำงานจะมีความรู้สึกว่า พวกเขาไม่ได้ทำอะไรใหม่ซึ่งเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงความสามารถของเขาเท่าที่เขามีอยู่และได้รับการฝึกฝนมาก พวกเขาเป็นเพียงส่วนประกอบอันน้อยนิดของผลิตผลที่เป็นเป้าหมายขององค์การ จึงเป็นความรู้สึกที่ทำลายความหมายของการทำงาน การทำงานที่ปราศจากความน่าสนใจและการท้าทาย จะเกิดความเฉื่อยชา ในการทำงาน ลักษณะเข้าซามเย็นซาม มีการหยุดงานบ้างมาทำงานสายบ้าง

ด้วยสภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนภายในสถานีดำรวจ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลาที่แน่นอนทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ (monotonous) การทำงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตชีวา งานขาดความท้าทาย พนักงานสอบสวนมีความรู้สึกว่าการทำงานของเขาไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายใหญ่ของกรมตำรวจ การทำงานไม่มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์เพราะต้องทำงานตามคำสั่งและระเบียบแบบแผนซ้ำซากจำเจอยู่ปีแล้วปีเล่า การทำงานของเขาไม่ได้มีการพัฒนาความสามารถ เขาเป็นเพียงส่วนประกอบที่น้อยนิดของวงจรการทำงานของกรมตำรวจและกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น จึงไม่อาจที่จะคาดหมายถึงผลที่จะเกิดจากการทำงานของเขาได้เขาจะมีความรู้สึกที่ไม่มีอำนาจในการควบคุมการทำงานของเขาเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 7** พนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานมากจะมีความแปลกแยกในการทำงานสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีความจำเจในการทำงานน้อย

## 2.8 การนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. พนักงานสอบสวน หมายถึง นายตำรวจที่มียศร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจโทซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มาปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจนครบาล เพื่อทำหน้าที่สอบสวนคดีอาญา และจรรยาภายในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ความรู้สึกแปลกแยก หมายถึง เป็นภาวะทางจิต หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตัวเอง คนอื่น และสังคม ได้แก่ความรู้สึกไร้อำนาจ ความรู้สึกไร้ความหมาย ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม โดยความแปลกแยกในแต่ละความหมายจะมี 2 ระดับ คือ ระดับสูงและระดับต่ำ

3. ความรู้สึกไร้อำนาจ หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนความรู้สึกต่อตัวเองว่าตนไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตัวเองได้ รู้สึกว่าชีวิตของตนอยู่ใต้อำนาจของคนอื่น หรือสิ่งอื่น เช่น โชคชะตา รู้สึกตนไม่สามารถแก้ไขหรือทำอะไรได้กับสภาพชีวิตและสภาพสังคมที่เป็นอยู่

4. ความรู้สึกไร้ความหมาย หมายถึง ความรู้สึกต่อชีวิตและกิจกรรมของตน รู้สึกว่าตนเองมีชีวิตไปวันหนึ่ง ๆ อย่างไม่รู้จุดหมาย เบื่อหน่ายชีวิต และรู้สึกว่ากิจกรรมที่ตนทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่มีคุณค่า รู้สึกว่าตนใช้ชีวิตให้หมดไปโดยไม่ได้ทำอะไรให้เป็นประโยชน์

(5) ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกต่อสังคมว่าสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่นั้นปราศจากอำนาจที่จะควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรมได้ กฎหมายและศีลธรรมถูกละเมิดหรือถูกละเลยโดยคนทั่วไป สังคมไม่มีรางวัลตอบแทนสำหรับคนที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และเห็นว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์

5. ความรู้สึกโดดเดี่ยวทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกในทางลบต่อค่านิยมและการปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยึดถือกันว่าเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาและนิยมปฏิบัติ โดยเห็นว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องเหลวไหลไร้สาระ รู้สึกแยกตัวเองออกจากค่านิยมและกิจกรรมของกลุ่ม ไม่ชอบทำอะไรร่วมกับกลุ่ม รู้สึกอยากแยกตัวเองออกจากค่านิยมและกิจกรรมของกลุ่ม ไม่ชอบทำอะไรร่วมกับกลุ่ม รู้สึกอยากแยกตัวออกไปจากสังคม

6. อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานสอบสวน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ อายุน้อย (อายุต่ำกว่า 30 ปี) และระดับอายุมาก (อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป)

7. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานสอบสวน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาต่ำ ได้แก่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาสูง ได้แก่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

8. ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการสอบสวนเริ่มตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานในสายงานการสอบสวนจนถึงระยะเวลาปัจจุบัน ถ้ามีการย้ายเข้าออกจากสายงานหลายครั้งให้นับเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในแต่ละครั้งรวมกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระยะเวลาสั้น (ต่ำกว่า 10 ปี) และระยะเวลานาน (ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป)

9. การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนมีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานในระดับสถานีตำรวจได้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานมาก คือ มีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานบ่อยครั้ง (often)

- ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย คือ มีโอกาสนำเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางวิธีการทำงานน้อยครั้ง หรือนาน ๆ ครั้ง (seldom)

10. การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนมีโอกาสนำใช้ความรู้ความสามารถของตนตามที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะไม่ตรงกันกับแนวความคิดและนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

- มีอิสระในการทำงานมาก คือ ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานบ่อยครั้งหรือเป็นส่วนใหญ่

- มีอิสระในการทำงานน้อย คือ ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานน้อยหรือนาน ๆ ครั้ง

11. ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนจะต้องยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการในการทำงาน และการควบคุมกวดขันของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของกรมตำรวจ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

- ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานมาก คือ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการในการทำงาน หรือดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง

- ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานน้อย คือ ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการในการทำงาน หรือดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่บ่อยหรือนาน ๆ ครั้ง

12. ความจำเป็นในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสอบสวนต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำซ้ำซากในช่วงเวลายาวนาน โดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มเติมและความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

- ความจำเป็นในการทำงานมาก คือ ต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในช่วงเวลายาวนาน โดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มเติมและความคิดริเริ่มบ่อยครั้ง

- ความจำเป็นในการทำงานน้อย คือ ต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในช่วงเวลายาวนาน โดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มเติม และความคิดริเริ่มไม่บ่อยหรือนาน ๆ ครั้ง

13. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสูงกว่าพนักงานสอบสวน

14. ชั้นยศ หมายถึง ยศของข้าราชการตำรวจ

15. สถานีตำรวจนครบาล หมายถึง สถานีตำรวจซึ่งเป็นที่ทำการของพนักงานสอบสวน ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล