

2. วิธีการงูใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกงูใจ ให้เข้ามามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการงูใจ

3. เป้าหมายของการงูใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้งูใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกงูใจใน ขั้นตอนท้าย ภายหลังจากที่ได้ใช้วิธีการงูใจไปแล้ว

4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ

4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล

4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

5.3 ระดับความวิตกกังวล

5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวใน

งานที่ทำ

5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จันทร์ชুম เมืองปัก (2546 : 35) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงงูใจออกเป็น

2 ประการ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ศิวพรณ สีขนงัยนตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงงูใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดขึ้นอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสถานะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออวัยวะในร่างกายนี้แต่ละคน มีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์และสังคม ตัวอย่างเช่นความอยากต่าง ๆ อยากเป็นครู อยากเป็นหมอ อยากเป็นตำรวจ ความต้องการเหล่านี้ส่วนล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และ แรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีความวุ่นวายรถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็จะจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 2 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ หมายถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั่นเอง เช่น ปัจจัย 4 เพื่อที่จะให้ชีวิตดำรงอยู่ได้

2. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม เนื่องจากมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนต้องการได้ทุกอย่าง ดังนั้นจึงเกิดการเรียนรู้ จากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่

5. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ต้องจัดให้มีในองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 125 – 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
5. ช่วยเสริมสร้างให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ
6. เกื้อกูล และจงใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ทำให้เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 131) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์การและผู้ปฏิบัติงาน ได้ ดังนี้

1. องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความลະเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป ความรับผิดชอบนั้นจะเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์การ และท้ายที่สุด ก็เกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานเองทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์การ และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
5. แรงจูงใจจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็เป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร
6. แรงจูงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญ หรือกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าผู้ปฏิบัติงานที่แรงจูงใจไปทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากเกียจคร้าน

จากการสังเคราะห์ แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กร เมื่อเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นแล้ว ผู้ปฏิบัติทุกระดับก็จะเกิดแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ไปด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการจูงใจ

6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎี ให้เหมาะสมกับแรงจูงใจ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ 4 ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) และ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟต์สัมฤทธิ์ของ แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 100-110) ทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน สงคราม เสี่ยงผกผัน, 2533 : 20-21) ได้เสนอทฤษฎี “Motivation Hygiene Theory” หรือ “Two Factors Theory” ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ทฤษฎีของ เฮร์ซเบอร์ก มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงาน และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เฮร์ซเบอร์ก ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการเริ่มศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหา

เหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอร์ชเบอร์ก และคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮอร์ชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบ และรักงานและเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือเป็นงานชั่วคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุความสำเร็จ การยอมรับจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่บุคคลทำ อยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายความสามารถให้ต้องลงมือปฏิบัติและมีความยากง่ายสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรืองานในหน้าที่ที่บุคคลมีโอกาสปฏิบัติอย่างอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

หากงานที่ทำมีปัจจัยจูงใจก็จะสนองตอบให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในขณะที่เดียวกัน แต่หากงานนั้นไม่มีปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจได้ และไม่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้ผลงานที่ดี นอกจากนั้นคนแต่ละคนต้องการชนิดและปริมาณของปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน อะไรที่ใช้กระตุ้น บุคคลหนึ่งอาจไม่สามารถจูงใจพนักงานอื่นได้ ดังนั้น ปัจจัยจูงใจที่นำมาใช้จึงควรเลือกให้เหมาะสมต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรด้วย

2. ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจะทำให้บุคคล ไม่รักงาน และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยบำรุงมีดังนี้ คือ

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับเป็น รายเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงานระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็น ไปอย่างฉันทมิตร มีความสามัคคีและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

2.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงาน ที่เหมาะสมมีเหตุผลในการบริหารงาน

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน พงษ์พันธ์ ทองใหญ่, 2551 : 13-14) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคล มีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบ ก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจ

ในงาน เนื่องจากองค์ประกอบด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คำนวณ หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากเกินไป ก็จะไม่พอใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

การค้นพบของ เฮอซเบอร์ก (Herzberg, 1959) สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านสภาพอนามัย มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อมบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติ และเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ได้ส่วนปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพอใจในงาน กระตุ้นจิตใจให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงาน มีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีแรงจูงใจที่เหมาะสม

6.2 ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (Theory X Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33-58 ; อ้างถึงใน สุรัตน์ ส่งเสริม, 2542 : 25) ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติที่ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจ ตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานกลุ่มแรกเป็นไปในทางลบ ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางสมัยเดิม (Tradition Approach) สมมติฐานของทฤษฎี X ประกอบด้วย

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และพยายามที่จะบิดพลิ้ว หลีกเลียงเมื่อมีโอกาส
2. เพราะคนเป็นเช่นนี้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้หรือลงโทษ เพื่อให้คนพยายามทำให้คนพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ
3. คนโดยทั่วไปชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคง (Security) เหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารที่ยอมรับข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับลักษณะของคนตามทฤษฎีของทฤษฎี X นั้นคือมองเห็นคนเป็นเด็ก ผู้บริหารดังกล่าวจะพยายามกำหนดมาตรการในการควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด คนเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนจะถูกจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน ผลพิเศษอย่างอื่นและการคุกคามด้วยการลงโทษ ดังนั้น ในสังคมใดก็ตามที่ระดับของการยังชีพของประชาชนค่อนข้างจะต่ำ และมีภาวะการขาดแคลนงานแล้ว ทฤษฎี X น่าจะเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ได้ผลดี

หลังจากที่แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎี X ของเขาแล้ว เขาได้มีทัศนคติว่าคนในทฤษฎีนี้ จะถูกต้องหรือไม่ และการปฏิบัติต่าง ๆ ทางด้านบริหารที่ยึดถือตามทฤษฎีนี้จะเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้หรือไม่ คนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพที่สูงและมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากนั้น การใช้ข้อสมมุติฐานตามทฤษฎี X ก็น่าจะไม่ต้อง จึงเกิดทฤษฎี Y ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นแนวทางสมัยใหม่ (Modern Approach) สมมุติฐานทฤษฎี Y ประกอบด้วย

1. ความพยายามทั้งกายและทางจิตที่ใช้ไปในการทำงานนั้น ก็มีสภาพเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. การควบคุมภายนอกและการข่มขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์พยายามที่จะนำตนเอง (Self-direction) ควบคุมตนเอง (Self-control) เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
3. การที่บุคคลผูกพันตนเองกับงานของตนเองนั้นขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทน ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ ไม่เพียงจะยอมรับ ความรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น มโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดดวงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรมีการกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย
6. ภายในสภาวะการณ์ของการดำรงชีวิต ในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่

ผู้บริหารที่ยอมรับข้อสมมุติฐาน ที่เกี่ยวกับลักษณะของคนตามทฤษฎีของทฤษฎี Y นั้นคือมองเห็นคนเป็นผู้ใหญ่ โดยเห็นว่าคนทั่วไปจะไม่เกียจคร้านไว้วางใจไม่ได้ คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถที่จะสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y นั้นเขาจะไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด โดยที่เขาจะ พยายามส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเองได้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารพยายามจัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

6.3 ทฤษฎีความต้องการของ (Abraham H. Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 ; อ้างถึงใน วิชัย แหวนเพชร, 2543 : 13) ได้กล่าวถึง ลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไปจนถึงความต้องการลำดับสูงสุด โดยมาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของคนไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายค่าจ้าง หรือเงินเดือน
2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นใจในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คุณค่าคนอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ซึ่งหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งสี่ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมีจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

ที่มา : จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ (2544 : 252)

จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการทั้ง 5 ชั้น ของมนุษย์นั้นมีความสำคัญไม่เท่ากัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไป และความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ลำดับ 1 – 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองในสิ่งและลำดับนั้น ๆ

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

จุมพล หนิมพานิช (2543 : 7) กล่าวถึง การที่ได้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และผลตอบแทนดังกล่าว คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจจะเชื่อมโยงกันด้วยรางวัลหรือค่าตอบแทน เกิดแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัลหรือคุณค่าของผลตอบแทน เพราะคุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงความต้องการของความพึงพอใจของแต่ละคน
2. การรับรู้ความพยายามอาจจะนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนคือ ปริมาณของผลตอบแทนย่อมขึ้นอยู่กับความพยายาม
3. ความพยายามของคน หมายถึง พลังที่คนใช้ในการทำงานตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
4. คุณลักษณะและความสามารถเฉพาะแต่ละบุคคล เช่น สติปัญญา ทักษะและความชำนาญต่าง ๆ
5. การรับรู้ในบทบาท หมายถึง ชนิดหรือประเภทของกิจกรรมที่ต้องการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ
6. การปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพยายามที่แต่ละคนใช้ความสามารถและวิธีการ ที่ใช้ในการทำกิจกรรมที่เขาต้องการกระทำ
7. รางวัล และค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน สถานภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ การยอมรับตัวเอง
8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทน มีความยุติธรรม โดยดูว่าเท่าเทียมผู้อื่นหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ยุติธรรม ไม่ทัดเทียมผู้อื่น จะเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจ
9. ความพึงพอใจ คือ เจตคติ ภาวะภายในของแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสังเคราะห์ได้ว่า การปฏิบัติงานย่อมให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่มีความรู้สึกว่ามีค่า เป็นธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคนเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่าง ๆ การที่จะทำให้คนทำงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ความพึงพอใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ

6.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 100-110 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 318-319) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านผลสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement : Nach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จดูล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation : Naff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : Npow) เป็นความต้องการในการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระที่สำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด์ ก็คือ ผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงาน จะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จลงไปด้วย ผู้ที่มีแรงจูงใจทางความสำเร็จนั้นแมคเคลเลนด์กล่าวว่า ตัวเขาเองจะต้องมีคุณลักษณะ (Characteristics) ที่แตกต่างบุคคลอื่น ที่สำคัญอยู่

4 ประการ ประกอบด้วย

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ปัญหาที่มีอยู่ พวกนี้จะมีแรงปรารถนาจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

2. มีเป้าหมายอยู่ระดับกลาง (Moderate Goals) เพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วรู้สึก ไม่สบายใจ ดังนั้น จึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปเพื่อลดความเสี่ยง และให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

3. ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์ (Immediate Feedback) เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจตนในครั้งต่อไป

4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถ ของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบผลสำเร็จที่สูงต่อไป

นอกจากนี้ แมคเคลเลนด์ ได้ตั้งข้อสันนิษฐานว่า บุคคลใดจะมีความต้องการความสัมพันธ์สูงต่ำเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความอบรมหรือประสบการณ์ในวัยเด็ก หากในวัยเด็กเขาจำต้องต่อสู้แข่งขันหรือถูกผู้อื่นอิจฉาริษยา

บุคคลเมื่อได้ผ่านกระบวนการจูงใจหรือทำให้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว จะมีแนวทางปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานขั้นสุดท้าย แรงจูงใจถึงแม้จะมีความหมายคนละอย่างกับความพึงพอใจ แต่ทั้งสองอย่างก็มีความสัมพันธ์กัน บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานได้ดี การสร้างแรงจูงใจจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลทั้งของงานและของคน

6.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ อัดัม (Adams, 1965) มีพื้นฐานมาจากแนวความคิด ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเอง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้าร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทนและมีการเปรียบเทียบทางสังคม โดยการใช้ข้อมูลจากการที่ตนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่นมาตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไร ได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร

สมยศ นาวิการ (2540 : 378) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคภาคีให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการถูกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคเกิดขึ้น เมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน

ดังนั้น สิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ของตนกับบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน ตัวป้อน (Input) หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ความพยายาม การศึกษา การฝึกฝนอบรม เวลา ความคิดเห็น ความสามารถทักษะในการทำงาน ผลลัพธ์ (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง การพัฒนาส่วนบุคคล สวัสดิการและสถานภาพ

6.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

การศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเด็น จากการค้นคว้าในงานวิจัยต่าง ๆ พบผลการวิจัย ดังนี้

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544 : 53) พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

พลินี อัสวรจานนท์ (2549 : 69) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ที่ดับบลิวแซค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ ผู้วิจัยขอสรุปว่า อายุการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานดี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

จากการสังเคราะห์การศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ แล้วนั้น การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอซเบิร์ก ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้จำแนกออกเป็น 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานและสภาพการทำงาน

องค์ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ความหมายของตำรวจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 349) ตำรวจ ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของ “ตำรวจ” ไว้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (สุพล ด้วยตั้งใจ และคณะ, 2550 : 3) ได้ให้ความหมายของข้าราชการตำรวจว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือ สั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

กองสารนิเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2545 : 7) ได้ให้ความหมายของตำรวจไว้ว่า “ต- ต้องตราครุฑ เริ่มตั้งแต่การฝึกฝนภายใน โรงเรียนที่ต้องเสียดขาดเหงื่อ เพราะฉะนั้น

ตำรวจที่ประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ ได้ต้องตรากตรำอย่างทุ่มเท อดทน- อำนวยความสะดวก อำนวยความยุติธรรม ต้องมีหัวใจของการให้บริการ งานตำรวจต้องบริการบุคคลทุกคน และการปฏิบัติหน้าที่ต้องยุติธรรม ร-รอบรู้อย่างแตกฉาน ในทุกเรื่องในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ต้องรู้จักคิดสิ่งใหม่มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอรวมทั้งต้องรอบคอบ และรวดเร็ว ว-วิจารณ์ญาณ ไหวพริบอาชีพตำรวจนั้นต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อันตราย จึงมีความเสี่ยงมากดังนั้น ต้องรู้จักใช้วิจารณ์ญาณให้ดี และ จ- จริยธรรม จรรยาบรรณ ตำรวจอาชีพต้องยึดถืออุดมคติ ตำรวจเป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่และต้องมีหลักคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจด้วย”

จากการสังเคราะห์ ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าพนักงานที่สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจตรา ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย และต้องเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม อำนวยความสะดวก และให้บริการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวม

2. โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อ ปี 2552 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 6 กันยายน 2552 มาตรา 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

2.1 สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แบ่งเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการดังต่อไปนี้

- 2.1.1 สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
- 2.1.2 สำนักงานส่งกำลังบำรุง
- 2.1.3 สำนักงานกำลังพล
- 2.1.4 สำนักงานงบประมาณและการเงิน
- 2.1.5 สำนักงานกฎหมายและคดี
- 2.1.6 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- 2.1.7 สำนักงานจรตำรวจ
- 2.1.8 สำนักงานตรวจสอบภายใน

2.2 กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ ดังต่อไปนี้

- 2.2.1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 2.2.2 ตำรวจภูธรภาค 1 – 9
- 2.2.3 ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.2.4 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
- 2.2.5 กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
- 2.2.6 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล
- 2.2.7 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- 2.2.8 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.2.9 สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
- 2.2.10 สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
- 2.2.11 สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.2.12 กองบัญชาการศีกษา
- 2.2.13 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.2.14 โรงพยาบาลตำรวจ

3. ภารกิจ หน้าที่ของตำรวจ

3.1 ภารกิจ หน้าที่ตามกฎหมาย (เอื้อจิตต์ ศรีเพชร, 2545 : 18-19) หน้าที่ของตำรวจตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายใน และภายนอก จุดมุ่งหมายอันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามควรแก่ความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ดี การต่อสู้กับข้าศึกจากภายนอกที่จะมาอำภอริปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดี หรือช่วยรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหารกระทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้อง มีหน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

3.1.2 การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา กฎหมายมหาชน ออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชน ซึ่งรวมกันอยู่ภายในประเทศนั้น

เมื่อออกประกาศใช้แล้วก็ต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิด หากผู้ใดละเมิดก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำการป้องกันมิให้มีการละเมิดกฎหมายเกิดขึ้น ถ้ามีการละเมิดเกิดขึ้นแล้ว ตำรวจก็มีหน้าที่ดำเนินการแก่ผู้ละเมิดกฎหมายนั้น

3.1.3 การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือกันว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชน ธรรมคามิตรที่ดีนั้นจำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้นตำรวจที่ดีก็จำต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชน เอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณีในกิจการที่ช่วยเหลือได้และไม่ผิดกฎหมาย

3.1.4 ดูแล และรักษาผลประโยชน์ของสาธารณสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุ และทรัพย์สินซึ่งซ่อนหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะช่วยกันดูแลรักษาให้สมบัติสาธารณะนั้น ๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

3.2 อำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (เอื้อจิตต์ ตรีเพ็ชร, 2545 : 19)

กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2478 นับได้ว่าเป็นกฎหมายที่สำคัญยิ่งฉบับหนึ่งซึ่งได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจอยู่หลายประการ คือ

3.2.1 ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

3.2.2 ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจทางการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในเขตอำนาจของตน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการใน กรมตำรวจ

3.2.3 มีอำนาจจับกุมบุคคล ผู้กระทำความผิดอาญา ทั้งในกรณีที่มิมีหมายจับ และไม่มีหมายจับตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

3.2.4 มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับกุมได้ ตามเวลาที่กำหนด

3.2.5 มีอำนาจตรวจค้นเคหะสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากได้พิจารณาถึงอำนาจของตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้น แล้วก็จะทำให้

เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยเด่นชัด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจแล้วจะเห็นว่า ในการกำหนดเขตอำนาจรับผิดชอบทุกหน่วยงานของกรมตำรวจซึ่งระบุในประกาศกระทรวงมหาดไทย จะมีข้อความว่า “มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด” อันเป็นการรับรองว่า ตำรวจ เป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษทางอาญาทั้งหมดมิให้มีผู้ใดละเมิด หากมีการกระทำความผิดกฎหมายอาญาขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวน ส่งฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

3.3 ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติต่าง ๆ (เอื้อจิตต์ ตรีเพชร, 2545 : 20)

กฎหมายหรือ พระราชบัญญัติต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันอาชญากรรม กฎหมายประเภทนี้มักเรียกกันว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พระราชบัญญัติอาวุธปืน พระราชบัญญัติทะเบียนคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติสุรา พระราชบัญญัติการพนัน พระราชบัญญัติปราบการค้าประเวณี พระราชบัญญัติโรงรับจำนำ พระราชบัญญัติโรงแรม พระราชบัญญัติการพิมพ์ พระราชบัญญัติการเรียไร พระราชบัญญัติควบคุมเด็ก เด็กนักเรียน พระราชบัญญัติจราจรทางบก พระราชบัญญัติภาพยนตร์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และ พระราชบัญญัติสถานบริการ เป็นต้น โดยที่เจ้าพนักงานตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามกฎหมายในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการหรือทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำความผิดอาญาขึ้น และบางประเภทก็เป็นภัยต่อความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นการแสดงว่าตำรวจนั้น นอกจากมีหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำความผิดและปราบปรามอาชญากรรม โดยทั่วไปแล้วยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วย และบางกรณีก็ทำหน้าที่สังคมสงเคราะห์หรือปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน เป็นต้น

หน้าที่ของตำรวจที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าตำรวจนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างไรต่อสังคม ทำอย่างไรจึงจะทำให้ประชาชนในสังคมนั้นมีความเป็นประชาธิปไตย มีความสงบสุข จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจกับสังคมจะต้องทำงานร่วมกันในการรักษากฎหมาย และระเบียบของสังคมให้ประชาชนในสังคมนั้นอยู่กันด้วยความสงบสุข

4. นโยบายการบริหารราชการของ พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว ผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ

4.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ : เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความ
ผาสุกของประชาชน

4.2 เจตนารมณ์ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ : มุ่งมั่นพัฒนาและเสริมสร้างให้
ข้าราชการตำรวจมีค่านิยม ดังนี้

4.2.1 เป็นตำรวจที่ปกป้อง เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและ
พระมหากษัตริย์

4.2.2 เป็นตำรวจมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน

4.2.3 เป็นตำรวจที่ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่พึ่งได้อย่างแท้จริง

4.3 นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ : เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และ
เจตนารมณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก ดังนี้

4.3.1 นโยบายทั่วไป

1) ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์และ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข

1.1) เฝ้าระวัง ตรวจสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดในการ
ละเมิดสถาบัน ทุกด้านและดำเนินคดีโดยเด็ดขาด

1.2) สร้างความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ จงรักภักดีต่อสถาบัน
ชาติศาสนา พระมหากษัตริย์

1.3) ส่งเสริมและสนับสนุน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
อย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ศูนย์ศึกษาการพัฒนา
ห้วยทราย อันเนื่องมาจากพระราชดำริและงานจรจรในโครงการพระราชดำริ

1.4) พัฒนากลไกการถวายความปลอดภัยของสถาบัน
พระมหากษัตริย์ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

2.1) ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้นตามนโยบาย
รัฐบาลโดยยึดกฎหมายและหลักนิติธรรม

- 2.2) ปรามปรามจับกุมผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้ล่าเหยียดยาเสพติดในทุกระดับ โดยเน้นผู้ค้ารายย่อยในชุมชน เครือข่ายและขยายผลการจับกุมทุกราย
- 2.3) ประสานความร่วมมือ เพื่อดำเนินการป้องกันปรามปราม ยาเสพติดในเรือนจำ
- 2.4) ดำเนินมาตรการยึดทรัพย์กับผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดตามกฎหมาย
- 2.5) ให้ความสำคัญในการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยง โดยการ พัฒนาครุฑตำรวจ D.A.R.E.
- 2.6) พัฒนาช่องทางในการแจ้งข่าวสาร ข้อร้องเรียน หรือเบาะแส ผ่านทุกช่องทาง โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยี
- 2.7) แลกเปลี่ยนข่าวสารและประสานความร่วมมือกับนานา ประเทศในการป้องกันและปรามปรามยาเสพติด
- 2.8) ดำเนินการทางอาญาและวินัยกับข้าราชการตำรวจที่เข้าไป เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างเด็ดขาด
- 3) การป้องกันและปรามปรามอาชญากรรม
- 3.1) ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมให้ประชาชน ู้สึกว่าไม่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.2) ป้องกันอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม โดยการจัดระเบียบ พื้นที่เสี่ยงและแหล่งมั่วสุม เพื่อตัดช่องโอกาสและไม่เป็นแหล่งบ่มเพาะต่ออาชญากรรม
- 3.3) พัฒนาระบบงานสายตรวจให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ ในการระงับเหตุและบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว
- 3.4) พัฒนาระบบศูนย์รับแจ้งเหตุทุกระดับ โดยเฉพาะศูนย์รับแจ้ง เหตุฉุกเฉิน 191 รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่หรือชุดปฏิบัติการที่มีความพร้อม สามารถตอบสนองการรับ แจ้งเหตุเข้าไปช่วยเหลือ และแก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์
- 3.5) ยกระดับขีดความสามารถในการป้องกันและปรามปราม อาชญากรรมต่อนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ป้องกันไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก อย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

3.6) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เช่น ระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV : Close Circuit Television System) ระบบบอกตำแหน่งพิกัด (GPS : Global Positioning System) การประยุกต์ใช้โปรแกรมใช้งานบน โทรศัพท์มือถือ ฯลฯ

3.7) สร้างทีมงานวิเคราะห์อาชญากรรมในทุกระดับ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ แนวโน้ม แผนประทุษกรรม และนำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

3.8) จัดระเบียบสังคมและเข้มงวดกวาดจับอบายมุขในพื้นที่อย่างจริงจัง

3.9) เสริมสร้างการมีส่วนร่วม เครือข่ายภาคประชาชนและบูรณาการทุกภาคส่วน โดยเน้นชุมชนเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรม ตามหลักการที่ว่า ประชาชน คือ ตำรวจคนแรก

3.10) ผลักดันให้มีมาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสถานประกอบการเขตชุมชนและเขตที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก

4) การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1) น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นหลักปฏิบัติในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.2) นำแนวทางสันติวิธีและแนวคิดการเมืองนำการทหาร มาใช้เป็นกลไกหลักในการแก้ปัญหา

4.3) สร้างเอกภาพและบูรณาการการแก้ปัญหา ทั้งในระดับยุทธศาสตร์และระดับยุทธวิธี

4.4) ควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการยุติเหตุร้ายรายวันและความรุนแรง เน้นมาตรการเชิงรุก เพื่อจำกัดเสรีการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม

4.5) พัฒนาขีดความสามารถของหน่วยให้มีความเข้มแข็ง เน้นการสร้างทีมสืบสวน สอบสวนและพิสูจน์หลักฐาน โดยยึดหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

4.6) ให้ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่นและผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

4.7) ประสานและขอความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การความร่วมมืออิสลาม (OIC : Organisation of the Islamic Cooperation) และประเทศเพื่อนบ้าน

4.8) คัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภาษาถิ่น พื้นฐานความเป็นอยู่และความเชื่อของชุมชนท้องถิ่น

4.9) กระจายอำนาจการบริหารจัดการอย่างเบ็ดเสร็จให้แก่ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศชต.) เพื่อให้มีความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา

4.10) ให้ทุกหน่วยงานทุ่มเทสรรพกำลังและดูแลสิทธิกำลังพลเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ

5) ด้านความมั่นคง

5.1) บูรณาการด้านการข่าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความมั่นคงของชาติ

5.2) รักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องภายใต้กรอบของกฎหมายตามหลักสากล

5.3) พัฒนาระบบการควบคุมแรงงานต่างด้าวและการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4) พัฒนาระบบเครือข่ายและความร่วมมือการข่าวด้านความมั่นคง การควบคุมการสัญจรชายแดนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเพื่อไม่ให้เข้ามาเป็นแหล่งพักพิง ซ่องสุม หลบซ่อนและก่อเหตุ

5.5) พัฒนาระบบการเฝ้าระวังพื้นที่และเส้นทางเชื่อมต่อกับแนวชายแดน

5.6) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านทุกระดับ

6) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1) จัดระบบแลกเปลี่ยนข่าวสารและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายในต่างประเทศเพื่อตัดวงจรและหยุดยั้งภัยคุกคามจากอาชญากรรมข้ามชาติทุกรูปแบบ

6.2) ปรับโครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจที่เกี่ยวข้องให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.3) เตรียมความพร้อมบุคลากร สถานที่ ยานพาหนะ ขั้นตอนการปฏิบัติและเอกสารประชาสัมพันธ์ โดยใช้ภาษาอังกฤษและภาษาถิ่นเพื่อการอำนวยความสะดวกและการบริการประชาชนและนักท่องเที่ยว

6.4) ผู้นำของตำรวจทุกระดับต้องมีความรู้ ทักษะ ภาษาอังกฤษ ภาษาถิ่นและให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน

6.5) ยกระดับหน่วยพิสูจน์หลักฐานให้มีความพร้อม มีมาตรฐาน สามารถตรวจพิสูจน์วัตถุพยานได้ทุกประเภทและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการตรวจพิสูจน์กับหน่วยงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ

6.6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

6.7) ส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาความสัมพันธ์กับตำรวจในอาเซียน และนานาชาติ

6.8) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ประชาชนและชุมชนในพื้นที่ตามแนวชายแดน

6.9) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานสากลและเป็นไปตามกฎบัตรอาเซียน

7) การอำนวยความสะดวก

7.1) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

7.2) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้พนักงานสอบสวนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนและผู้ช่วยพนักงานสอบสวนให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละพื้นที่

7.3) พัฒนาระบบและบูรณาการทีมสืบสวน สอบสวน ปราบปรามและพิสูจน์หลักฐานในสถานีตำรวจ

7.4) ศึกษาและพัฒนาโครงสร้างกระบวนการสอบสวนเพื่อลดภาระงานของพนักงานสอบสวนทางด้านเอกสาร โดยให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้เสียหายมากขึ้น

7.5) เน้นการนำพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ นิติเวชศาสตร์ การทะเบียนประวัติอาชญากร และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์พิสูจน์หลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดทางอาญา

7.6) ส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนให้มีจิตสำนึกในการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน

7.7) กำหนดให้พนักงานสอบสวนรับคดีอาญาตามที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ทราบสถิติคดีอาญา นำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาอาชญากรรม และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

7.8) เร่งรัดและผลักดันให้มีกฎหมายใกล้เคียงข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวน รวมทั้งการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการบริการประชาชนของพนักงานสอบสวน

7.9) บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม

7.10) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพงานสืบสวน งานสอบสวนและงานพิสูจน์หลักฐาน

7.11) ปรับปรุง แก่กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการอำนวยความยุติธรรม

8) การให้บริการและช่วยเหลือประชาชน

8.1) สถานีตำรวจถือเป็นหัวใจสำคัญที่เป็นต้นธารแห่งความยุติธรรมในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน

8.2) ให้สถานีตำรวจพิจารณาจัดตั้งหน่วยบริการประชาชนเพื่อกระจายการบริการให้ตรงความต้องการของประชาชน

8.3) พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานบริการประชาชนให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

8.4) ให้ความสำคัญกับการกระจายทรัพยากรการบริหารไปยังสถานีตำรวจและหน่วยงานบริการประชาชน

8.5) ลดขั้นตอน และระยะเวลาการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

8.6) ขยายและเพิ่มช่องทางการให้บริการอย่างทั่วถึง เช่น การชำระค่าปรับคดีจราจร การรับแจ้งเหตุผ่านทางสื่อสารสนเทศ จุดรับแจ้งเหตุเคลื่อนที่ ฯลฯ

8.7) พัฒนาระบบการบริการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และมุ่งเน้นการเป็น “สุภาพบุรุษจราจร”

8.8) สร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน

8.9) เตรียมการและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือนร้อนจากสาธารณภัย อย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่ภาวะปกติและสนับสนุนหน่วยงานเกี่ยวข้องในการบรรเทาสาธารณภัย

5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ

คำว่า “สวัสดิการ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย ดังนั้น สวัสดิการหรือ สิทธิประโยชน์จึงมีความหมายในทางที่ดีและสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก ในองค์กรภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่จะต้องจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญแรงใจ และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงานและยังเป็นปัจจัยชักจูงคนเข้ามา สมัครงานซึ่งองค์กรอาจจัดสวัสดิการให้ในรูปแบบของตัวเงิน สิทธิหรือกิจกรรมอย่างอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานะขององค์กร ข้อกฎหมาย ความสามารถขององค์กร แนวนโยบายของฝ่ายบริหาร และความต้องการของราชการและ หน่วยงาน หรือเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอยากเข้ามาทำงานในราชการ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น มีผลประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องนำเสนอพอสังเขป ดังนี้

5.1 เงินเดือน ข้าราชการตำรวจ ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการตำรวจ ท้ายพระราชกฤษฎีกาปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ ณ 1 เมษายน 2554 ดังนี้

5.1.1 พลตำรวจตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ พ.1 ตั้งแต่ขั้น 1 จำนวนเงิน 1,360 บาท เป็นต้นไป

5.1.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอกและจ่าสิบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.1 ตั้งแต่ขั้น 1 จำนวนเงิน 4,870 บาท เป็นต้นไป

5.1.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศจ่าสิบตำรวจ อัตราเงินเดือนจ่าสิบตำรวจ (พิเศษ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.2 ตั้งแต่ขั้น 1 จำนวนเงิน 7,140 บาท เป็นต้นไป

5.1.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.3 ตั้งแต่ขั้น 1 จำนวนเงิน 10,350 บาท เป็นต้นไป

5.1.5 ข้าราชการตำรวจยศร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท และร้อยตำรวจเอก (รองสารวัตร) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.1 ตั้งแต่ขั้น 1 จำนวนเงิน 6,470 บาท เป็นต้นไป

5.1.6 ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจตรีถึงพันตำรวจโท (สารวัตร) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.2 ตั้งแต่ขั้นขั้น 1 จำนวนเงิน 13,160 บาท ถึงระดับ เป็นต้นไป

5.1.7 ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจโท (รองผู้กำกับการ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.3 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 16,190 บาท เป็นต้นไป

5.1.8 ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอก (ผู้กำกับการ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.4 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 19,180 บาท เป็นต้นไป

5.1.9 ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอก (พิเศษ) ตำแหน่ง รองผู้บังคับการ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.5 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 24,400 บาท เป็นต้นไป

5.1.10 ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจตรี (รอง ผบช. และ ผบก.) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.6 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 29,980 บาท เป็นต้นไป

1.11 ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจโท (ผช.ผบ.ตร. และ ผบช.) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.7 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 35,090 บาท เป็นต้นไป

5.1.12 ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจเอก (จตร. และ รอง ผบ.ตร.) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส.8 ตั้งแต่ชั้น 1 จำนวนเงิน 39,090 บาท เป็นต้นไป

5.1.13 ข้าราชการตำรวจยศพลตำรวจเอก ตำแหน่ง (ผบ.ตร.) ให้ได้รับเงินเดือนสูงสุดของระดับ ส. 9

5.2 เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน (ต.ป.ป.,ต.ส.ส. และ ต.จร.) เป็นเงินที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดเงินเพิ่มพิเศษนอกจากเงินเดือนให้จ่ายเงินจากหมวดเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม (ต.ป.ป.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวน (ต.ส.ส.) และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจร (ต.จร.) โดยตำรวจชั้นประทวน ได้รับเดือนละ 3,000 บาท ต่อเดือน

5.3 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทำลายวัตถุระเบิด (ต.ท.บ.) เป็นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีความสามารถและสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรทำลายระเบิดของ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่ ก.ตร. รับรอง รวมทั้งผู้มีสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจสมบูรณ์พร้อมที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่งได้ โดยตำรวจชั้นประทวนได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 7,500 บาท ต่อเดือน โดยมีผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ 12 ครั้งต่อปีขึ้นไป

5.4 เงินรางวัลจับกุมผู้กระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการจราจรทางบก เป็นการเบิกจ่ายเงินรางวัลให้เฉพาะกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 6 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2514 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ที่มีควันหรือระดับเสียงอันเป็นอันตรายต่อ สุขภาพอนามัย หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชนใช้ในทางอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย เจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิรับเงินรางวัล ได้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้จับกุม อาสาสมัครจราจร เจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจราจรและเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ใช่อาสาจราจร โดยจะได้รับเงินรางวัล ไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท ต่อเดือน

5.5 ค่าเช่าบ้าน คือ ค่าใช้จ่ายที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ได้รับความ เดือดร้อนในเรื่อง ที่อยู่เพราะทางราชการเป็นเหตุ เนื่องจากได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำต่าง ท้องที่โดยให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเท่าที่จ่ายจริงตามสมควรแก่สภาพบ้านแต่ไม่เกินจำนวนเงิน ที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านเว้นแต่ข้าราชการผู้นั้นเข้าช้อยกเว้นที่ทำให้ไม่เกิดสิทธิ ได้รับค่าเช่าบ้าน

5.6 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร หมายถึง เงินที่ทางราชการ ช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำหรับบุตรของข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ และ ลูกจ้างประจำ ได้แก่

5.6.1 ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำของกระทรวง กรม ยกเว้น งบประมาณ รายจ่ายหมวดเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำของกระทรวง กรม ยกเว้น

- 1) ข้าราชการการเมือง
- 2) ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจที่อยู่ในระหว่างเข้ารับการอบรมใน สถานศึกษาของกรมตำรวจซึ่งเป็นการศึกษาอบรมก่อนเข้าปฏิบัติราชการประจำ
- 3) ลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง

5.6.2 ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพ ตาม กฎหมายว่าด้วยบำนาญข้าราชการ และทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับ กระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

5.7 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็นการให้บริการด้านการแพทย์ และสาธารณสุขโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิ และบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความ รวมถึงการตรวจสุขภาพ การเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกัน โรคเพื่อประโยชน์ด้าน สาธารณสุข ทั้งนี้ ตามกระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงามของ สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ได้แก่

5.7.1 ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำจาก เงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำของกระทรวง ทบวงกรม และ ข้าราชการบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

5.7.2 บุตรชอบด้วยกฎหมาย (คนที่ 1-3) ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว แต่เป็นคนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดาซึ่ง เป็นผู้มิสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ยกเว้นบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ ยกให้เป็นบุตร บุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

5.7.3 คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

5.7.4 บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

5.8 เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ เป็นค่าใช้จ่ายที่ทางราชการจ่ายให้แก่ ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย เพื่อตอบแทนในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกท้องที่ปฏิบัติงานปกติของส่วนราชการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติราชการ ซึ่งเบิกจ่ายตาม พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550

5.9 เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ บำเหน็จ คือ เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับ ราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว บำนาญ คือ เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ เป็นรายเดือน บุคคลที่เข้ารับราชการเมื่อออกจากราชการ หากตลอดเวลาที่รับราชการได้กระทำให้ ความชอบ ทางราชการจะตอบแทนความชอบที่รับราชการมาโดยจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว เรียกว่า “บำเหน็จ” หรือจ่ายเป็นรายเดือนจนถึงแก่กรรมเรียกว่า “บำนาญ” หรือกรณีที่ ข้าราชการถึงแก่กรรมขณะรับราชการหรือผู้รับบำนาญตายทางราชการจ่ายเงินเป็นเงินก้อน ให้แก่ทายาทฯ หรือบุคคลซึ่งผู้ตายแสดงเจตนาไว้เรียกว่า “บำเหน็จตกทอด”

5.10 การลา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555 : 1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. 2555 โดยระเบียบฯ ใหม่นี้มีสาระสำคัญ ดังนี้ สำนัก นายกรัฐมนตรี ได้ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นการลา คือ

5.10.1 ลาป่วย หมายถึง การลาหยุดราชการเพื่อรักษาตัวเมื่อมีอาการป่วย หลักเกณฑ์ คือ ลาป่วยตั้งแต่ 30 วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ ส่วนการลาป่วยไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือลาหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่ง ให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบใบลาก็ได้

5.10.2 ลากลดบุตร หมายถึง เป็นการลาหยุดราชการของสตรีซึ่งมีครรภ์ ในช่วงก่อนคลอด วันคลอด หรือหลังคลอด ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ มีสิทธิลากลดบุตรครั้งหนึ่ง โดยได้รับเงินเดือนได้ 90 วัน (นับรวมวันหยุดราชการด้วย)

5.10.3 ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

5.10.4 ลากิจส่วนตัว ข้าราชการตำรวจที่มีความประสงค์ขอลากิจส่วนตัว จะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาและเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ทราบโดยเร็ว ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนได้ ให้เสนอใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ และให้ลาจิจส่วนตัว โดยได้รับเงินเดือนในปีหนึ่งไม่เกิน 45 วันทำการ

5.10.5 ลาพักผ่อน ข้าราชการตำรวจที่มีความประสงค์ขอลาพักผ่อนประจำปี จะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาและเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้ โดยมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ ถ้าปีใดไม่ได้ลาพักผ่อน หรือลาพักผ่อนแล้ว ไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ยังไม่ได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 20 วันทำการ สำหรับผู้ที่รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธิในวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ โดยได้รับเงินเดือนตามปกติ

5.10.6 ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาได้ไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับเงินเดือน แต่ถ้าลาในปีที่เริ่มเข้ารับราชการ ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

5.10.7 ลาเข้ารับการศึกษา หรือเข้ารับการเตรียมพลหมายความว่าจะเข้ารับการระดมพล เข้ารับการตรวจสอบพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

5.10.8 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ลาได้ไม่เกิน 4 ปี นับแต่วัน ไป จนถึงวันก่อนมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการทั้งนี้ โดยได้รับเงินเดือน หากผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ลาเกิน 4 ปี โดยได้รับเงินเดือนก็ได้ แต่รวมกันแล้วไม่เกิน 6 ปี

5.10.9 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี ทั้งนี้ระหว่างกาลานี้ไม่ได้รับเงินเดือนแต่รับเงินเดือนจากองค์การนั้น ๆ

5.10.10 ลาติดตามคู่สมรสลาติดตามสามีหรือภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมายที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศหรือทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ตามความต้องการของทางราชการตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ แต่ไม่รวมถึงกรณีที่อยู่สมรสลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

5.11 เครื่องแต่งกาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้รับอนุมัติค่าเครื่องแต่งกายในอัตราเหมาจ่าย รายละ 2,000 บาทต่อปี (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0409.7/16832 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2550)

5.12 การบรรจุกายาพข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของครอบครัวข้าราชการตำรวจที่ถึงแก่ความตาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยสาเหตุของการถึงแก่ความตายมาจาก

5.12.1 เพราะถูกทำร้ายเนื่องจากการปราบปรามผู้กระทำความผิดหรือถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติราชการในสภาพเสี่ยงต่อชีวิต

5.12.2 ผู้ที่ได้ทำการสู้รบจนได้รับอันตรายถึงเสียชีวิตเนื่องในการสู้รบ

5.12.3 เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และเสียชีวิตจากการถูกประทุษร้ายอันเนื่องมาจากสถานการณ์ ก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา

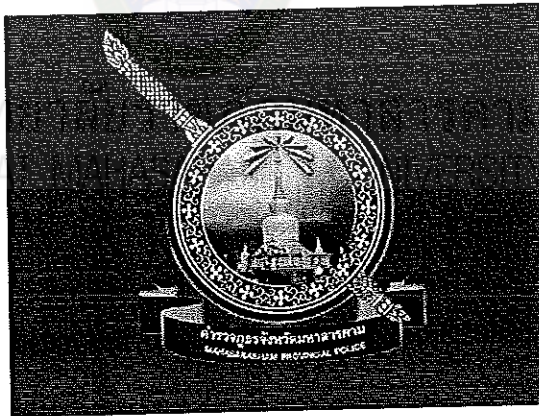
การบรรจุกายาพเข้ารับการตำรวจในกรณีนี้ นอกจากจะพิจารณาเหตุใดเหตุหนึ่งดังกล่าวมาแล้ว ยังจะต้องมีการทดสอบความรู้ความสามารถตลอดจนชาววิญญูและบุคคลิกภาพตามที่กำหนดไว้อีกส่วนหนึ่งด้วย

บริบทตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

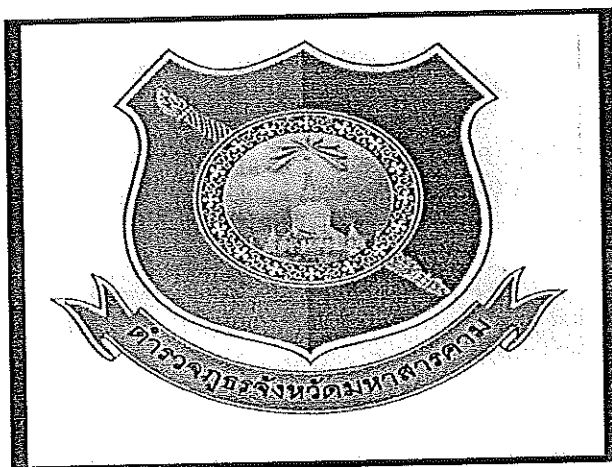
1. ประวัติความเป็นมา

ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามเดิมมีที่เดียวคือ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2480 ได้จัดตั้งเป็นกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ได้สร้างอาคารขึ้นหนึ่งหลังเป็นเรือนไม้ชั้นเดียวยกพื้นประมาณ 1 เมตรอยู่ที่หลังสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม (อาคารสารสินปัจจุบัน) มีอำนาจการปกครองรับผิดชอบ สถานีตำรวจต่าง ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม รวม 6 อำเภอ คือ

- 1.1 สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม
- 1.2 สถานีตำรวจภูธรอำเภอกันทรวิชัย
- 1.3 สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย
- 1.4 สถานีตำรวจภูธรอำเภอบรบือ
- 1.5 สถานีตำรวจภูธรอำเภอวาปีปทุม
- 1.6 สถานีตำรวจภูธรอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย



ภาพที่ 1 ธงประจำของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม



ภาพที่ 2 ตราประจำตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคาม

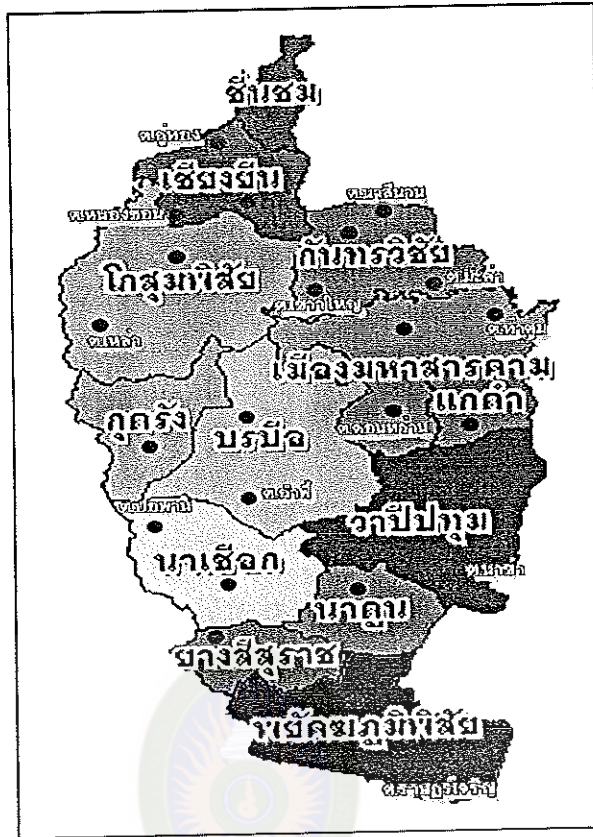
2. กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

เดิมมีกำลังตำรวจดังนี้

- 2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มี 3 นาย
 - 2.1.1 ตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย
 - 2.1.2 ตำแหน่งรองผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย
 - 2.1.3 ตำแหน่งผู้บังคับหมวดการเงิน 1 นาย
- 2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประมาณ 20 นาย

3. พื้นที่รับผิดชอบปัจจุบัน

ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบ 5,225.290 ตารางกิโลเมตร มีประชากรในพื้นที่ 944,258 คน โดยแยกจำนวนเป็น ชาย 472,018 คน เป็นหญิง 472,240 คน ใน 13 อำเภอ 132 ตำบล 1,931 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 10 เทศบาลตำบล 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 130 องค์การบริหารส่วนตำบล 1 สภาตำบล (เอกสารบรรยายสรุปตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2556 : ไม่มีเลขหน้า)



ภาพที่ 3 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบปัจจุบันของตำรวจภูธรจังหวัด

ตารางที่ 1 อัตรากำลังตำรวจชั้นประทวนแต่ละสายงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจ
จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับและสถานี	สายงาน					
	อำนาจการ และธุรการ	ป้องกัน ปราบปราม	จราจร	สอบ สวน	สืบ สวน	รวม
1. กองกำกับการอำนาจการ	43	0	0	0	0	43
2. กองกำกับการสืบสวน	0	0	0	0	28	28
3. สถานีตำรวจภูธรเมือง มหาสารคาม	8	136	18	4	14	176
4. สถานีตำรวจภูธรกันทรวิชัย	4	39	2	2	8	55
5. สถานีตำรวจภูธรเชียงยืน	3	51	2	1	5	62
6. สถานีตำรวจภูธรรวีป่าภูมิ	3	75	6	3	8	95

ลำดับและสถานี	สายงาน					
	อำนาจการ และธุรการ	ป้องกัน ปราบปราม	จราจร	สอบ สวน	สืบ สวน	รวม
7. สถานีตำรวจภูธร โกลสุมพิสัย	4	76	7	3	13	103
8. สถานีตำรวจภูธรบรรพือ	4	72	4	4	9	93
9. สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย	3	53	10	3	13	82
10. สถานีตำรวจภูธรนาควน	1	60	2	4	5	72
11. สถานีตำรวจภูธรนาเชือก	0	44	2	2	5	53
12. สถานีตำรวจภูธรแกดำ	0	39	2	1	6	48
13. สถานีตำรวจภูธรยางสีสุราช	0	38	1	1	5	45
14. สถานีตำรวจภูธรกุฉีกรัง	0	50	1	3	7	61
15. สถานีตำรวจภูธรชื่นชม	0	44	0	4	4	52
16. สถานีตำรวจภูธรเขวาใหญ่	1	26	0	1	2	30
17. สถานีตำรวจภูธรภูทอง	1	27	0	2	5	35
18. สถานีตำรวจภูธรเหล่า	0	28	0	1	2	31
19. สถานีตำรวจภูธรราชบุรีเจริญ	0	25	0	2	1	28
20. สถานีตำรวจภูธรคอนหว่าน	1	36	2	0	7	47
21. สถานีตำรวจภูธรนาข่า	0	19	0	1	1	21
22. สถานีตำรวจภูธรท่าตูม	1	20	1	0	4	26
23. สถานีตำรวจภูธรมะค่า	2	23	0	2	3	29
24. สถานีตำรวจภูธรนาสีนวน	0	11	0	2	2	15
25. สถานีตำรวจภูธรหนองซอน	0	9	0	3	3	15
26. สถานีตำรวจภูธรปอพาน	0	19	0	1	2	22
27. สถานีตำรวจภูธรคำพื้	0	11	0	2	2	15
รวม	80	1,027	60	52	163	1,382

ที่มา : เอกสารบรรยายสรุปตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม (2556 : ไม่มีเลขหน้า)

3.1 ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามในปัจจุบันมี พลตำรวจตรีจิตรจรรยา ศรีวินิชย์ เป็นผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 27 หน่วย มีสถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จำนวน 15 สถานี คือ

3.1.1 ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

3.1.2 กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

3.1.3 สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม

3.1.4 สถานีตำรวจภูธร.กันทรวิชัย

3.1.5 สถานีตำรวจภูธรเขียงยืน

3.1.6 สถานีตำรวจภูธรวาปีปทุม

3.1.7 สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย

3.1.8 สถานีตำรวจภูธรบรรบือ

3.1.9 สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย

3.1.10 สถานีตำรวจภูธรนาइन

3.1.11 สถานีตำรวจภูธรนาเชือก

3.1.12 สถานีตำรวจภูธรแกดำ

3.1.13 สถานีตำรวจภูธรยางสีสุราช

3.1.14 สถานีตำรวจภูธรคูดั่ง

3.1.15 สถานีตำรวจภูธรชื่นชม

3.2 สถานีตำรวจที่มีสารวัตรใหญ่เป็นหัวหน้าสถานี จำนวน 6 สถานี คือ

3.2.1 สถานีตำรวจภูธรเขวาใหญ่

3.2.2 สถานีตำรวจภูธรภูทอง

3.2.3 สถานีตำรวจภูธรเหล่า

3.2.4 สถานีตำรวจภูธรราษฎร์เจริญ

3.2.5 สถานีตำรวจภูธรคอนหว่าน

3.2.6 สถานีตำรวจภูธรนาข่า

3.3 สถานีตำรวจที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานี จำนวน 6 สถานี คือ

3.3.1 สถานีตำรวจภูธรท่าตูม

3.3.2 สถานีตำรวจภูธรมะค่า

3.3.3 สถานีตำรวจภูธรนาสีนวน

3.3.4 สถานีตำรวจภูธรหนองซอน

3.3.5 สถานีตำรวจภูธรปอพาน

3.3.6 สถานีตำรวจภูธรคำพิ

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ

4.1 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการอื่นและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการ หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีด้วย ในการนี้ ให้มีอำนาจสั่งการใด ๆ เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ หรือยับยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกองบัญชาการ มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

4.2 หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาใต้รองลงไปจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อพัฒนาการบริหารการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บริการทางสังคม ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง และงานอื่น ๆ

4.3 หน้าที่ของตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจ

4.3.1 ผู้บังคับหมู่งานธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

1) ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานี

ตำรวจ

2) งานกำลังพลของสถานีตำรวจ

3) งานสวัสดิการ

- 4) งานการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานการขออนุญาตต่าง ๆ
- 6) งานการประชาสัมพันธ์
- 7) งานดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม
- 8) งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ พลาธิการและสรรพาวุธ
- 9) งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน
- 10) งานการจัดหาอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา
- 11) งานปฏิบัติหน้าที่พลขับหรืองานนำสาร
- 12) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนาจการ
- 13) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.3.2 ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม ทำหน้าที่

- 1) ทำหน้าที่ธุรการงานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่คือ รับ-ส่งหนังสือ งานร่างโต้ตอบที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม งานเก็บรักษา คั่น และทำลายเอกสาร งานจัดเก็บและรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 2) ทำหน้าที่ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่
- 3) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและสั่งการเกี่ยวกับคดีอาญาทุกประเภทและคดีตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ โดยให้เก็บและรายงานตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนด
- 4) ป้องกันเหตุ โดยการตรวจตราทั่วไป หากต้องใช้กำลังตำรวจไปทำการระงับ ปราบปรามเมื่อพบเหตุที่ต้องระงับ ปราบปรามต้องดำเนินการด้วยตนเองหรือแจ้งหรือสั่งให้ใช้กำลังตำรวจตามความเหมาะสมหรือตามแผนที่กำหนดไว้
- 5) จับกุมเมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 7) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

8) ปฏิบัติหน้าที่สิบเวรประจำสถานีตำรวจ ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของยามสถานีตำรวจ ประชาสัมพันธ์ ควบคุมผู้ต้องหา พิมพ์ลายนิ้วมือ

9) ปฏิบัติหน้าที่ยามสถานีตำรวจ รักษาการณ์รักษาความสงบเรียบร้อย ความสะอาด พัสดของหลวง สิ่งของที่ยึดมาประกอบคดี ตลอดจนช่วยเหลือควบคุมดูแลผู้ต้องหาและผู้ต้องขัง

10) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

11) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

12) ทำหน้าที่คุมผู้ต้องหาบนสถานี มีหน้าที่ดังนี้

13) ควบคุมดูแลผู้ต้องหา ผู้ถูกกักขัง และผู้ถูกจำขัง โดยจะต้องรายงาน

ให้นายร้อยตำรวจเวรทราบ

14) การเยี่ยมผู้ถูกควบคุม โดยจัดให้ผู้มาเยี่ยม เยี่ยมผู้ถูกควบคุมได้ตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น รวมทั้งตรวจตราดูแลสิ่งของและอาหารที่มีผู้นำมาเยี่ยมผู้ถูกควบคุม เพื่อป้องกันไม่ให้มีสิ่งของต้องห้ามเล็ดลอดเข้าไปถึงผู้ถูกควบคุมในห้องควบคุมได้

15) ดำเนินการเรื่องการให้อาหารผู้ถูกควบคุมตรวจตรา ดูแลอาหารที่ทางการจัดเลี้ยงไม่ให้มีสิ่งของต้องห้ามปะปนเข้าไปในอาหารและเลี้ยงอาหารตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น

16) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

17) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

18) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

19) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

20) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ดังนี้

20.1) สอบถามและให้คำแนะนำประชาชนผู้มาติดต่อ

20.2) รับโทรศัพท์ ถ้าเป็นการแจ้งข่าวเกี่ยวกับคดีให้รับแจ้งให้

นายร้อยตำรวจเวรรับสาย

20.3) ดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ

20.4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

20.5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

20.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปราม

20.7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

21) ทำหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือ มีหน้าที่ดังนี้

21.1) พิมพ์ลายนิ้วมือบุคคลที่ขอตรวจสอบประวัติ

21.2) พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหา และพิมพ์ลายนิ้วมือศพอันเกิดจาก

การตายโดยผิดธรรมชาติ

21.3) พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องสงสัย

21.4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

21.5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น

การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

21.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปราม

21.7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

22) ทำหน้าที่เสมียนประจำวันราชการ มีหน้าที่ดังนี้

22.1) ลงบันทึกประจำวันการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจในส่วนที่มีได้กำหนดให้ลงบันทึกในสมุดประจำวันคดี

22.2) ลงบันทึกการนำตัวผู้ต้องหาออกนอกห้องควบคุม ซึ่งพนักงานสอบสวนเป็นผู้สั่งการ โดยให้ผู้ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาผู้รับตัวผู้ต้องหาจดบันทึกลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

22.3) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

22.4) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

22.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปราม

22.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

22.7) ทำหน้าที่พนักงานวิทยุ มีหน้าที่ดังนี้

22.7.1) รับ-ส่งวิทยุ ระหว่างสถานีตำรวจกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ

22.7.2) ดูแลรักษาเครื่องรับ-ส่งวิทยุและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นผู้ดูแลรักษาเบื้องต้นตลอดจนตรวจสอบให้เครื่องรับ-ส่งวิทยุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้ การได้เสมอ เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายให้รีบรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขทันที

22.7.3) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

22.7.4) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

22.7.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

22.7.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.3.3 ผู้บังคับหมู่จรรยา ทำหน้าที่

1) ทำหน้าที่งานธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

1.1) งานธุรการทั่วไปของงานจรรยา

1.2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

1.3) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

1.4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น

จับกุม

1.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

1.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) ทำหน้าที่จรรยา มีหน้าที่ดังนี้

2.1) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจรรยาตลอดจนนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานจรรยา

2.2) จัดและควบคุมการจรรยาตามที่รองสารวัตรจรรยาหรือสารวัตรจรรยาหรือหัวหน้างานจรรยามอบหมายสั่งการ

2.3) การจัดและควบคุมการจรรยา โดยจัดและควบคุมจรรยาตามที่รองสารวัตรจรรยาหรือสารวัตรจรรยาหรือทำหน้าที่งานจรรยาตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4) สอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร

2.5) ว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือออก ใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือจับกุมผู้ละเมิดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับ การจราจร

2.6) การจัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร

2.7) เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อ การป้องกันปราบปราม โดยรายงานข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวม ได้ต่อรอง สารวัตรจราจรหรือสารวัตรจราจร หัวหน้างานจราจร หรือกรณีเร่งด่วนให้แจ้งโดยตรงต่อผู้ที่มี หน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ ก่อน แล้วรายงานรองสารวัตรจราจรหรือสารวัตรจราจร หรือ หัวหน้างานจราจร ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าสถานีตำรวจกำหนด

2.8) ส่งข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ให้ฝ่าย ป้องกันปราบปราม

2.9) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และ พระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.10) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.11) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น จับกุม

2.12) เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันทีหรือตาม แผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการระงับปราบปรามจับกุม สกักจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

2.13) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

2.14) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.3.4) ผู้บังคับหน่วยงานสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

1) ทำหน้าที่ธุรการ ดังนี้

1.1) งานธุรการทั่วไปของงานสืบสวน

1.2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และ พระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

1.3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

1.4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น

จับกุม

1.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสืบสวน

1.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) ทำหน้าที่สืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

2.1) สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และ

การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.2) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

รายงานข้อมูลสืบสวนต่อรองสารวัตรสืบสวน หรือสารวัตรสืบสวนหรือหัวหน้างานสืบสวน

2.3) สืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน

รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานอื่นในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ในการ

รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรง การกระทำผิดต่าง ๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น

2.4) สืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของ

การกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

2.5) สืบสวนภายหลังจากผู้กระทำความผิดทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ใน

ความรับผิดชอบของสถานีตำรวจและกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่นหรือหน่วยงานอื่นเพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม

2.6) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดย

สร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

2.7) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และ

พระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.8) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความ

สงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.9) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น

จับกุม

2.10) ปฏิบัติการจับกุมเมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่ง
จากผู้บังคับบัญชา

2.11) เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยลับล้นทันทันทีหรือตาม
แผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปรามปรามจับกุม
สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

2.12) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ
ว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ หรือตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

2.13) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

2.14) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

4.3.5 ผู้บังคับหมู่งานสอบสวน มีหน้าที่ดังนี้

1) ทำหน้าที่ธุรการ ดังนี้

1.1) งานธุรการต่าง ๆ ของงานสอบสวน

1.2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และ
พระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

1.3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความ
สงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

1.4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น
จับกุม

1.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสอบสวน

1.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

2) ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

2.1) ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนเฝ้าในการ
ดำเนินการตามหน้าที่

2.2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และ
พระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความ
สงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น
จับกุม

- 2.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน
- 2.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 3) ทำหน้าที่ธุรการทางคดี มีหน้าที่ดังนี้
- 3.1) เก็บรักษาและจำหน่ายของกลางในคดีอาญา
- 3.2) ส่งหมาย
- 3.3) ติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์
- 3.4) ติดต่อกับศาลและอัยการ
- 3.5) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 3.6) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- 3.7) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 3.8) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน
- 3.9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 4) ทำหน้าที่เสมียนประจำวันคดี มีหน้าที่ดังนี้
- 4.1) ลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดี
- 4.2) การคัดสำเนาประจำวันคดี
- 4.3) เฉพาะผู้ที่ถูกจัดให้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาที่ไม่ได้จัดให้มีผู้ทำหน้าที่เปรียบเทียบให้ทำหน้าที่เสมียนเปรียบเทียบไปพร้อมกันด้วย
- 4.4) ในการปฏิบัติหน้าที่งานของผู้ทำหน้าที่เสมียนประจำวันคดี ผลัดที่จัดเจ้าหน้าที่ 2 นาย จะต้องมียุติหน้าที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 1 นาย ตลอดระยะเวลา ส่วนผลัดที่จัดเจ้าหน้าที่ 1 นาย ถ้าจะไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ก็ต้องรายงานให้พนักงานสอบสวนเวรทราบทุกครั้งเพื่อดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการได้สะดวกรวดเร็ว
- 4.5) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 4.6) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

จับกุม

4.7) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น

4.8) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสอบสวน

4.9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5) ทำหน้าที่คุมผู้ต้องหาไปศาล มีหน้าที่ดังนี้

5.1) ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนเวรในการดำเนินการตามหน้าที่โดยการควบคุมผู้ต้องหาออกนอกห้องควบคุมเพื่อฟ้องผิดฟ้อง ผ่ากัง หรืออื่น ๆ ตลอดจนปฏิบัติการจับกุม เมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

5.2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5.3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

5.4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้น

จับกุม

5.5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสอบสวน

5.6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.3.6 ผู้บังคับหมู่ หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่ดังนี้

1) หาข่าวความเคลื่อนไหวและดำเนินการปราบปรามผู้กระทำความผิด หรือผู้ก่อการร้าย

2) ป้องกันปราบปรามการก่อความวุ่นวายในบ้านเมือง ได้แก่ การเดินขบวน การก่อวินาศกรรม และการจลาจล

3) ปราบปรามโจรผู้ร้ายสำคัญ ผู้มีอิทธิพล หรือที่มีกำลังเป็นกลุ่มบุคคลตามโอกาสและความจำเป็น

4) ลาดตระเวน ตำรวจตรวจตรา ตรวจสอบห้องที่อยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภูมิประเทศและตัวบุคคล เพื่อความชำนาญ และเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

5) ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนและทุกภาคส่วนของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าตำรวจชั้นประทวนแบ่งงานออกเป็นสายงาน คือ งานอำนวยการและธุรการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวนและงานสอบสวนซึ่งแต่ละสายงานก็มีงานในหน้าที่รับผิดชอบแยกออกเป็นแผนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบออกไปอีก ส่วนหน้าที่ที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติ คือปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รัชดาพร สว่างศรี (2544 : 103 - 105) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามรายด้าน 10 ด้าน ความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความสำเร็จของงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล วิธีการบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ แยกเป็นสัญญาบัตรและประทวน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็น ประสบการณ์มาก ประสบการณ์น้อย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อชิรวิทย์ ทองจันดี (2545 : 93-94) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมตำรวจและสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ.1) สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตลอดจนแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวน (สบ.1)

ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมี สภาพปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สอบสวน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อบริหารงานและผู้ที่บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สอบสวน สภาพการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานสอบสวน การได้รับการยอมรับนับถือ การก้าวหน้าในสายงานสอบสวน และลักษณะงานสอบสวน มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพปัจจัยทางวัฒนธรรมตำรวจ ได้แก่ การมีอำนาจนิยมตำรวจ การแทรกแซงและวิ่งเต้น การที่ต้องเคร่งครัดต่อวินัยตำรวจ และให้ความร่วมมือกันของตำรวจ มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัจจัยแรงจูงใจ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีระดับการวัดอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สาขาการศึกษาที่จบ อายุราชการ ระยะเวลาที่ทำงานด้านการสอบสวน การได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารต้องใช้หลัก คุณธรรม เพิ่มรายได้สวัสดิการค่าตอบแทน เพิ่มงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ เพิ่มบุคลากรด้านการสอบสวน ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

เทพวิฑูรย์ ฉางข้าว ไชย (2545 : 84-85) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในด้านความคาดหวังในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

สศไส ตาลทอง (2550 : 59) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษ มีความ พึงพอใจในระดับต่ำสุด คืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนรับผิดชอบควรหาวิธีการบริหารบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจในด้านที่ต่ำ ให้เป็นความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสุขในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

พงศ์พันธ์ ทองใหญ่ (2551 : 111) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครเมืองสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพ การทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

มงคล โพธิ์แสง (2553 : 79) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลกับระดับแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ดวงพร สว่างศรี (2553 : 83) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการ และ เงินเดือน มีผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อย่าง ไม่นับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมพร จันทร์เจ้า (2554 : 92-95) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรระหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยสูงนี้องค์กร และผู้เกี่ยวข้องควรจะดำเนินการนำสิ่งต่าง ๆ เช่น ประสพการณ์มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นยศมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมฯ นำไปเพิ่มพูนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและต่อ

ประเทศชาตินอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคล ยังส่งผลต่อแรงจูงใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ยสูง ไม่ว่าจะเป็นความเพียงพอของกำลังพล อายุ ชั้นยศ สถานภาพ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ อายุราชการ ฐานะทางเศรษฐกิจสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ องค์การหรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควรพิจารณานำไปจัดทำแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรระยอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำสุดคั้งนั้น ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการสนับสนุน จัดหางบประมาณอุปกรณ์แลยานพาหนะ ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานและการได้รับเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ปืน วิหตุ ฤดูแจมือ อื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการนำ ไปเพิ่มพูนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและต่อประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮูลิน (Hulin, 1966 ; อ้างถึงใน ธีรธรรม สุกลาภ, 2543 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เป็นการรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของพนักงานต่อการตอบสนอง การทำงานกับการพาดพิงถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความรู้สึกนี้ยังรวมถึงความคาดหวังของคนที่ได้รับบริการ และการตอบแทนที่เขาได้รับ ในการทำงานจากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานหรือบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารงานให้การยอมรับให้โอกาส ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จบุคคลย่อมมีความสุขและมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการทำงาน หากองค์กรใดเห็นความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและมีความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมประสบผลความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมแก่องค์กรในที่สุด

ดีมาโคร และนิโกร (Demacro and Nigro, 1983 ; อ้างถึงใน ปัญญา นพขำ, 2553 : 24) พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความดี ความชัดเจนของผลป้อนกลับในการประเมินผล ความถูกต้องแม่นยำและการประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่มีทัศนคติหรือ เจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดการเสียขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจ ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

มอทแทซ (Mottaz, 1988 ; อ้างถึงใน ปัญญา นพขำ, 2553 : 24) ได้ทำศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของรางวัลตอบแทนภายในและรางวัลตอบแทนภายนอก ในการกำหนดความพึงพอใจ ในงานกลุ่ม คนงานจากหลายกลุ่มอาชีพ พบว่า รางวัลตอบแทนภายในมีอำนาจในการทำนายความ พึงพอใจในงาน ได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ รางวัลตอบแทนภายนอกทางสังคมและรางวัลตอบแทนจากองค์กร

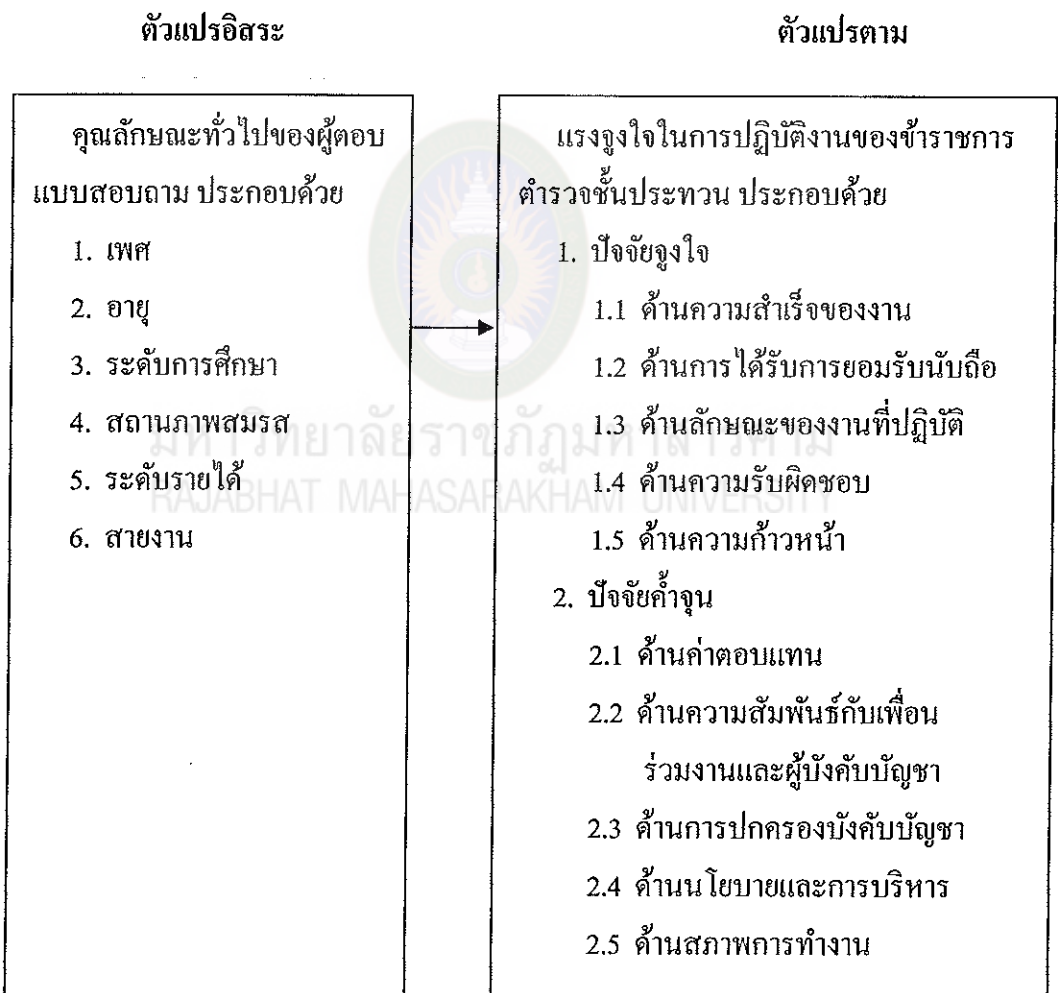
เวย์น (Wayne, 1999 ; อ้างถึงใน สุเมธ ภิญาคง, 2552 : 70) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ)

จะเห็นได้ว่าผลการศึกษานักวิชาการแต่ละคนไม่เหมือนกัน โดยทั้งหมด ซึ่งอาจเป็นเพราะความแตกต่างของกลุ่มบุคคลที่วิจัย อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าความแรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเหมือนกัน จากการค้นคว้านี้จึงเป็นการยืนยันว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจะปราศจากเสียมิได้ ดังนั้นจึงสังเคราะห์ได้ว่าไม่ว่าจะเป็นรายได้ที่สมควร ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับรางวัลตอบแทน เพื่อร่วมงานที่ดี ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและ

การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ส่วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงานแต่อย่างไรก็ตามถ้าปัจจัยเหล่านี้สามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน สงคราม เสี่ยมพัทตร์, 2533 : 20-21) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย