

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ศึกษาเฉพาะกรณีของ กำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 พบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไป
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสืบสวน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการสืบสวน
4. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและทฤษฎีผู้นำ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่
8. แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือกับประชาชน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไป

ความหมายของอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่ให้ไว้เพื่อผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ ดำเนินการตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง (มุสดี สัตยมานะ, 2514, น. 36)

หน้าที่ หรือ หน้าที่และความรับผิดชอบ (Duties and responsibility) หมายถึง หน้าที่ การงาน (function) ที่มอบให้ทำและพันธะผูกพัน (obligation) ที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513, น. 445)

สำหรับในประเทศไทยนั้น ตามระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีได้กำหนดไว้ว่า ตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายได้บัญญัติไว้ตามยุค ตามสมัยกระจัดกระจายกันอยู่ในที่ต่าง ๆ เป็น ตัวยกกฎหมายบ้าง เป็นประกาศพระบรมราชโองการบ้าง เป็นกฎเสนาบดีบ้าง และเป็นระเบียบ

ข้อบังคับต่าง ๆ บ้าง (กรมตำรวจ, 2505, น. 3-5) ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้ว ตำรวจมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร
2. ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจและหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจค้น และปราบปราม นำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด
3. ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว ยังจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่ว ๆ ไป คู่เดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการและต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างข้าราชการทหารและพลเรือน
4. ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
5. ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการยุทธและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดไว้เป็นครั้งคราว

แนวคิดเกี่ยวกับการสืบสวน

ความหมายของการสืบสวน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของการสืบสวนว่าหมายถึง “การเสาะหา ทบทวนไปมา” และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ได้ให้ความหมายของการสืบสวนไว้โดยได้บัญญัติไว้ว่า “การสืบสวน” หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด จากความหมายของการสืบสวนดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าการสืบสวนนับเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ประยูร โกมารกุล ณ นคร, 2529, น. 12)

สุวินัย ไชยหาญ (2522, น. 85-86) ได้อธิบายไว้ว่า การสืบสวน หมายถึง การเที่ยวเสาะแสวงหาในขั้นต้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าเป็นอย่างไร

มีสาเหตุเนื่องมาจากอะไร กระทำผิดฐานใด เพื่อสืบค้นจากฐานที่เกิดเหตุว่ามีอะไรตกลงหรือที่ร่องรอยไว้ พอจะได้เป็นหลักฐานหรือเค้าเงื่อนว่ากระทำผิดเป็นผู้ใด มีอะไรเป็นเครื่องพิสูจน์ หรือมีใครรู้เห็นบ้าง นอกจากนั้นก็มีพยานหลักฐานในคดีนั้น ๆ อีกอย่างไร เพื่อเป็นทางที่จะได้ทำการสอบสวนให้คดีมีมูลสำหรับฟ้องให้ศาลลงโทษผู้กระทำผิดต่อไป

เวทย์ เพชรบรม (2528, น. 5) ได้ให้ความหมายของการสืบสวนว่าเป็นศิลปะที่สลับซับซ้อนและละเอียดอ่อนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคและยุทธวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมตามลักษณะของคดีและความมุ่งหมายของการสืบสวนอยู่เสมอ นอกจากนั้นการสืบสวนยังจะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคและยุทธวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมตามลักษณะของคดีและความมุ่งหมายของการสืบสวนอยู่เสมอ นอกจากนั้นการสืบสวนยังจะต้องอาศัยประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวเข้าช่วยเสริมอีกด้วย จึงจำเป็นเรื่องที่ไม่อาจระบุได้แน่นอน

การสืบสวนถือได้ว่าเป็นมาตรการเบื้องต้นของทั้งการป้องกันและการปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนนั้นเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อให้ทราบถึงความผิดในสาระสำคัญ 3 ประการคือ “จะต้องสืบสวนให้พบว่า ได้มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ (Has crime been committed?) ถ้ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นจริงแล้วเป็นคดีอะไร (If so, What crime?) และใครเป็นผู้กระทำผิดในคดีนั้น ๆ (Who committed such crime?)

เจ้าพนักงานที่มีอำนาจสืบสวน

เจ้าพนักงานที่มีอำนาจในการสืบสวนนั้น ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 17 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ มีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

แต่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมถึงพศดี เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจค้นคนเข้าเมือง เจ้าพนักงานอื่น ๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุม ปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม

สำหรับเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น สุวัฒน์ชัย ใจหาญ (2522, น. 16-117) ได้อธิบายไว้ว่า ได้แก่

1. พนักงานฝ่ายปกครองตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ปลัดอำเภอ นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น แต่มิได้หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของอำเภอ หรือจังหวัดทุกคนจะต้องเป็นเจ้าของพนักงานฝ่ายปกครองเสมอไป จะเป็นได้ก็เฉพาะที่มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนเท่านั้น

2. ฝ่ายตำรวจ ได้แก่ ตำรวจทุกชั้น ตั้งแต่ยศพลตำรวจถึงพลตำรวจเอก ฉะนั้น ตำรวจทุกคนจึงมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ตามกฎหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ มีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ หมายถึง อำนาจในการสืบสวน เป็นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้เป็นเจ้าของพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจชั้นยศ หรือระดับใด กล่าวคือพลตำรวจ หรือผู้ใหญ่บ้านก็มีอำนาจทำการสืบสวนได้ทั้งสิ้น และจะต้องเป็นการกระทำการตามหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

คุณสมบัติของนักสืบ (Detective Qualifications)

ดาร์ก เฟาซซ์ (2500, น. 152-156) กล่าวว่า คุณสมบัติของนักสืบไม่แตกต่างกับคุณสมบัติของตำรวจสายตรวจท้องที่เท่าใดนัก เป็นแต่นักสืบจำเป็นต้องมีคุณสมบัติบางอย่างสูงกว่าตำรวจท้องที่ธรรมดาเล็กน้อย และบางอย่างซึ่งจำเป็นสำหรับตำรวจตรวจท้องที่ แต่ไม่จำเป็นสำหรับนักสืบก็ได้ เช่น รูปร่างใหญ่โต สง่าผ่าเผย ท่าทางดี เป็นต้น คุณลักษณะที่จำเป็นของนักสืบคือ มีความพยายาม อุตุน ฉลาด มีเหตุผล เข้าใจในจิตวิทยามนุษย์ ความจำดี การตัดสินใจดี มีความฉลาดในการพูด มีความละเอียดถี่ถ้วน มีไหวพริบดีและว่องไว ขยันขันแข็ง

ยศ ชั้น และเงินเดือนของนักสืบ (Rank and Pay of Detectives)

ยศ ชั้น และเงินเดือนของตำรวจเป็นที่สนใจกันมากในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษและญี่ปุ่น เงินเดือนของตำรวจส่วนมากจะสูงกว่าข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการทหารในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นเหตุอันสำคัญอันหนึ่ง ที่ทำให้ตำรวจทำงานได้อย่างเต็มที่เป็นผลให้ประชาชนเหล่านั้นได้รับความสงบสุข และมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ด้วย นอกจากนั้นเงินเดือนและตำแหน่งของนักสืบก็เป็นที่ยอมรับกันว่าควรกำหนดไว้เป็นพิเศษเฉพาะอย่าง ไม่ควรเอาแบบอย่างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนอื่น ซึ่งมีเสมียน พนักงานประจำแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง ฯลฯ ทั้งนี้เพราะนักสืบแต่ละคนทำงานเป็นอิสระ

มีผู้บังคับบัญชาเพียงชั้นเดียวก็เพียงพอ สำหรับทีมงานประสานงานในงานสืบสวนที่เป็นทีม หรือคอยช่วยเหลือเมื่อนักสืบคนหนึ่งคนใดไม่สามารถทำการได้ด้วยตัวคนเดียว การมีผู้บังคับบัญชามากชั้นไม่ทำให้งานนักสืบดีขึ้นและผู้บังคับบัญชาของฝ่ายสืบสวนก็มีหน้าที่ส่วนใหญ่ในการประสานงานสืบสวนให้ดำเนินการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การกำหนดตำแหน่งนักสืบเป็นการเฉพาะเจาะจง ไม่ยืดหยุ่นหรือไม่ขยายเป็นอย่างอื่นได้นั้น อาจทำให้ได้คนไม่ดี ไม่มีความสามารถไปครองตำแหน่งได้ และตำแหน่งต่าง ๆ ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถเข้าดำเนินการแทน เมื่อผู้ครองตำแหน่งเกิดความเฉื่อยชา ยศของนักสืบอาจเป็นผลสำรวจ นายสืบ นายร้อย ก็ได้แล้วแต่กรณี และการคัดเลือกนักสืบควรคัดเลือกจากคุณสมบัติและความสามารถในการสืบสวน ซึ่งทราบโดยประวัติการจับกุมและการสืบสวนซึ่งกระทำอยู่ในขณะเป็นตำรวจตรวจท้องที่ โดยถือเป็นวิธีการคัดเลือกที่ได้ผลที่สุด และเมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำกองสืบสวนสอบสวนผู้ใดเฉื่อยชาลง ก็อาจย้ายไปประจำตำแหน่งอื่น นอกจากกองสืบสวนสอบสวนได้

เขตอำนาจในการสืบสวน

สำหรับเฉพาะกรณีเขตอำนาจสืบสวนคดีอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มิได้ระบุเขตอำนาจของพนักงานสืบสวน ซึ่งต่างกับการสอบสวนที่ได้ระบุเขต อำนาจของพนักงานสอบสวน อย่างไรก็ตาม ได้มีคำพิพากษาฎีกา ที่ 140/2490 วางแนวบรรทัดฐานทางปฏิบัติไว้ว่าตำรวจมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วประเทศ ส่วนพนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจสืบสวนจำกัด เฉพาะในเขตท้องที่ที่ตนประจำอยู่เท่านั้น หมายความว่า ถ้าเป็นนายอำเภอ คงมีอำนาจสืบสวนเฉพาะในเขตอำนาจอำเภอที่อยู่ในความรับผิดชอบ กำหนดเฉพาะในเขตตำบลและผู้ใหญ่บ้านเฉพาะในเขตหมู่บ้าน เป็นต้น และมีฎีกาที่ 1670/2509 วินิจฉัยว่า ตำรวจดับเพลิงก็ย่อมมีหน้าที่สืบสวนคดีอาญาได้

อาจกล่าวได้ว่า เขตอำนาจสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจย่อมกระทำไม่ได้ไม่เฉพาะแต่ในเขตท้องที่ของพนักงานสืบสวนผู้นั้นประจำ หรือรับผิดชอบอยู่เท่านั้น แม้นอกเขตท้องที่ที่ย่อมกระทำได้ ซึ่งปรากฏอยู่เสมอว่า ผู้ร้ายกระทำผิดในท้องที่แห่งหนึ่งแล้วหลบหนีไปอยู่อีกแห่งหนึ่ง เพราะเกรงว่าเจ้าหน้าที่ที่เกิดเหตุนั้นจะรู้หรือจับไปลงโทษ พอเรื่องลบลื่อนไป หรือคดีขาดอายุความก็กลับมาที่เดิมของตน เมื่อไปอยู่ในท้องที่อื่นเจ้าหน้าที่ในท้องที่นั้นไม่รู้จักหรือไม่รู้เรื่องที่เกิดขึ้นก็ไม่อาจที่จะจับกุมตัวมาดำเนินคดีได้ ดังนั้น หากจะกำหนดให้พนักงานสืบสวนทำการสืบสวนได้เฉพาะภายในเขตท้องที่ของตนเท่านั้น ก็เป็นเรื่องยากในการที่จะได้ตัวคนร้ายที่หลบหนีมา

ลงโทษได้ อีกประการหนึ่ง เป็นการเหมาะสมที่จะให้การสืบสวนเป็นไปอย่างกว้างขวาง โดยเจ้าพนักงานทำการสืบสวนและติดตามคนร้ายนอกเขตได้ เพราะอาศัยการเคยเห็นหน้าหรือรู้จักกันมาก่อน ก็ย่อมจะได้ตัวคนร้ายโดยแน่นอนไม่ผิดพลาด

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านกรสืบสวน

หลังจากที่ผู้บังคับบัญชาตำรวจที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสืบสวน ได้คัดเลือกบุคลากรตามที่ต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการอบรม สั่งสอนบุคลากรเหล่านั้นให้พร้อม ที่จะเป็นตัวตรวจฝ่ายสืบสวนที่ดี จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ขั้นตอนการให้ความรู้เทคนิคและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง จึงเป็นขั้นตอนสำคัญอีกอันหนึ่งที่ ผู้บริหารงานตำรวจ จะมองข้ามไปเสียมิได้

ในการปฏิบัติงานด้านสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งเป็นพนักงานสืบสวนตามสถานีตำรวจต่าง ๆ นั้น จะต้องปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยความระมัดระวัง โดยมีกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้องรองรับหรือให้อำนาจอยู่เสมอ เนื่องจากว่าการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจะต้องเกี่ยวข้องกับการตรวจค้น จับกุม ควบคุมและอื่น ๆ ซึ่งเป็นการรบกวนสิทธิของประชาชน เจ้าหน้าที่สืบสวนจะต้องมีและใช้ความรู้ด้านต่าง ๆ ตลอดจนไหวพริบ และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งในเรื่องนี้ ประเสริฐเมฆมณี (2523, น. 1) ได้ให้ความเห็นว่า

...เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และขจัดภัยและความสูญเสียจากอาชญากรรมให้ลดน้อย บรรเทาเบาบางลง จึงจำเป็นจะต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและกลไกการควบคุมสังคม จำกัดขอบเขตความประพฤติของบุคคลไว้ โดยมีพนักงาน เจ้าหน้าที่ ซึ่งผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายของบ้าน ...

สำหรับบทบาทของการฝึกอบรม โดย L.C. Robert (1976, pp. 2.1-2.2) ได้กล่าวไว้ว่า ...ช่องว่างระหว่างการทำงานจริงกับผลผลิตที่ต้องการนั้น การฝึกอบรมสามารถทำให้ลดน้อยลงได้ ถึงแม้ว่าไม่สามารถจะขจัดให้หมดสิ้นไปโดยสิ้นเชิงก็ตาม การฝึกอบรมสามารถลดช่องว่างดังกล่าวลงได้ด้วยการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคล โดยให้ความรู้ความชำนาญ ทักษะคติที่เหมาะสมและที่เขามีความจำเป็นต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การโดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลอย่างสูงสุด...

ในเรื่องนี้ อมร รักษาสัตว (2511, น. 19-20) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่นักบริหารนำมาใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับปัญหานั้น ๆ ยังผลให้มีการฝึกอบรมหลายชนิดที่มีสาระควรนำมาพิจารณา 3 ชนิด คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งหลายที่จัดให้แก่บุคคลก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่โดยสมบูรณ์เต็มที่อาจจะได้แก่ การศึกษาเล่าเรียนตามโรงเรียน มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานในองค์การตลอดจนการฝึกหัดฝีมือต่าง ๆ ในองค์การนั้นแต่ก่อนจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) ได้แก่ การฝึกอบรมในระยะแรกเริ่มที่รับบุคคลเข้าทำงาน โดยมากมักจะมีแนวทางใหญ่ ๆ 2 ทาง คือ แนะนำให้บุคคลที่เข้ามาใหม่รู้จักองค์การนั้นดีขึ้นทุกแง่ ทุกมุม และเป็นการฝึกเพิ่มเติมให้บุคคลนั้นสามารถปรับใช้ความรู้พื้นฐานที่มีอยู่เดิมแต่ไม่ตรงกับงานนั้นทุกประการให้ตรงกับงานนั้นยิ่งขึ้น ระยะเวลาและวิธีการจึงแตกต่างกันมาก

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) คือ การฝึกอบรมทุกชนิดที่ให้แก่บุคคลนั้นหลังจากที่บุคคลนั้นเข้ามาประจำในองค์การนั้นแล้วไม่ว่าจะเป็นการฝึกเพื่อดำรงหรือเพิ่มพูนความชำนาญ ทักษะ หรือ ประสิทธิภาพต่าง ๆ ทุกระดับ บางทีก็หมายถึง การฝึกอบรมที่จะรับงานใหม่ด้วยโดยถือว่าบุคคลนั้นเข้ามาอยู่ในองค์การนั้นแล้ว...

การฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนนั้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้นหลังจากที่บุคคลนั้นเข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว ซึ่งเข้าลักษณะการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น โอ ดับเบิลยู วิลสัน (Wilson, 1950, p. 161) ให้ความเห็นว่า "...การฝึกอบรมตำรวจก็เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสาธารณชนพึงพอใจ..." ในทำนองเดียวกัน อาร์ ซี แครฟ (Clegg, 1965, p. 78) ได้กล่าวสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมตำรวจว่า "...การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมคนให้เหมาะสมกับชีวิตตำรวจ..." สำหรับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมนั้น สมเกียรติ อศวิษณุ (ม.ป.ป., น. 174) ได้กล่าวไว้ว่า

...ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจะได้รับข้อมูลหรือโอกาสที่จะได้รับฝึกฝนให้เกิดความชำนาญชำนาญในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจตลอดจนการฝึกใช้วิจารณญาณโดยมีความเข้าใจปัจจัยเกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น นโยบายของตำรวจ อันนี้ เป็นระดับขั้นประทวนอาจมีการชี้แจงให้ทราบความเป็นมาและความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายที่มีผลโดยตรงต่อตำรวจระดับขั้นประทวนกับเป้าหมายหรือ

นโยบายหลัก อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าอบรมในระดับนี้ควรจะต้องได้รับความรู้แน่นอน และชัดเจนในนโยบายต่าง ๆ ที่มีผลในการควบคุมสถานการณ์ นโยบายการใช้ อาวุธ ฯลฯ...

แต่เนื่องจากการฝึกอบรมนั้นไม่ได้มาจากสถานฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่ง บางครั้งก็มักจะปรากฏออกมาในลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตำรวจรุ่นพี่ หรือรุ่นก่อน ๆ ที่มีประสบการณ์มาทำการสอนและถ่ายทอดประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา จากประสบการณ์ เช่น การเล่าประสบการณ์ (อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม) หรือบางครั้ง ที่จะออกมาในลักษณะของการสอนวิธีการต่าง ๆ เช่น วิธีการจับกุม วิธีการค้นหา การควบคุมตัว เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการปล่อยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสืบสวนให้ต้องไปเรียนของจริงจากการปฏิบัติงานในสนามนั้น แม้อาจจะเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็อันตรายเกินไปที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเหล่านั้นจะต้องไปหาความรู้จากในสนาม เพราะอาจก่อให้เกิดอันตรายและความเสียหาย ทั้งต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและต่อประชาชนได้อย่างใหญ่หลวง ฉะนั้น การฝึกอบรมก็ควร จะได้รับการจัดแนววิธีการฝึกอบรมที่จะสามารถส่งผลจริงจึงให้ตำรวจได้มีโอกาสเรียนจากห้อง ฝึกอบรมได้ ซึ่งแม้จะลำบากและอาจได้ผลไม่เต็มที่และค่าใช้จ่ายสูงมากกว่า แต่ก็ควรจะพยายาม แก้ไขแนวการฝึกอบรมไปในทางนี้ โดยสรุปแล้วระบบการสอนของตำรวจ ควรได้รับการแก้ไขให้ เป็นไปในแนวทางที่ทำให้ตำรวจนั้นสามารถที่จะเรียนของจริงได้ภายในการฝึกอบรมให้ได้มากที่สุด เท่าที่จะกระทำได้ และให้ตำรวจรับนโยบายที่ชัดเจนให้รู้จักการใช้วิจารณญาณ ให้มีความสามารถ ในการใช้เครื่องมือวิธีการเทคนิค และความรู้อันจำเป็นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการ ดำเนินการกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ได้รับการฝึกอบรมใน ด้านการปฏิบัติงานสืบสวนมาก จึงมักจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนได้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมมาน้อยกว่า

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

สำหรับการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้น เกี่ยวกับคำว่า “ขวัญ และกำลังใจ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

นิโกร (Negro, 1968, p. 383) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึก ท่าที หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

ฟริปปโป (Flippo, 1971, pp. 556-557) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิตท่าทีหรือทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกหรือบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

คอสเซน และ คอลลิจ (Kossen and College, 1975, p. 150) ให้นิยามคำว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยทั่ว ๆ ไป หรือต่อปัจจัยต่าง ๆ ของงาน เช่น การปกครองบังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

เสนาะ ตีเขาว์ (2535, น. 293) ให้นิยามคำว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การ

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2519, น. 237) ให้นิยามว่า ขวัญและกำลังใจเป็นลักษณะการหรือเป็นทัศนคติหรืออารมณ์หรือแรงผลักดันของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะใช้พลังกายพลังสมองพิเศษทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การมากยิ่งขึ้น

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2514, น. 271-272) ให้คำจำกัดความว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสถานะที่ทุกคนภายในกลุ่ม ทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคน ในการที่จะทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 นั้น ต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอำนาจการตัดสินใจ สายการบังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิอันพึงมีพึงได้ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ย่อมจะทำให้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

โดยที่ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนั้น นักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของขวัญและกำลังใจไว้มากมายดังกล่าวข้างต้น ทำนองเดียวกันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของแต่ละคนย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีผู้เสนอปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันไว้มากมาย เช่น

ฟริปปโป (Flippo, 1961, pp. 368-369) พบว่า ความต้องการ (want) ของคนงานในองค์ธุรกิจทั้งหลายนั้น มีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ (morale factors) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

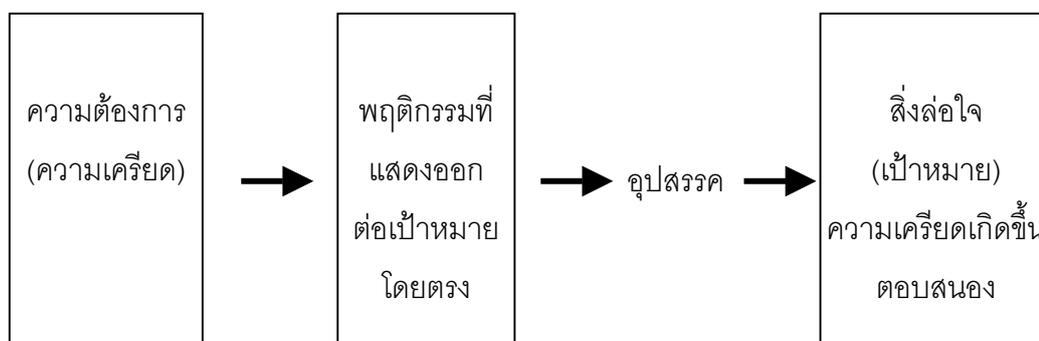
สมพงษ์ เกษมสิน (2517, น. 221) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญกำลังใจที่ดีเกี่ยวกับการทำงานนั้น ก็คือความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตน เพื่อสนองต่อความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐพล ชันธไชย (2507, น. 450) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึก ท่าที พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล คือทัศนคติที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ หน่วยงาน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพะในการทำงาน กลุ่มทำงานและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

นอกจากนี้ สเตราส์ และ ซาเลส (Strauss and Sayles, 1980, p. 19) เห็นว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การเป็นอย่างดี จากการศึกษาของเขาในเรื่อง "Determination of Job Satisfaction" ได้พบว่า เมื่อขวัญและกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจของบุคคลตกต่ำ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเป็นเหตุให้ผลผลิตของงานตกต่ำไปด้วย นอกจากนี้ ชูร์เดน และ เชอร์แมน (Chruden and Cherman, 1961, p. 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจต่ำก็จะนำไปสู่ความคับข้องใจ ความวิตกกังวลและจะนำไปสู่การขัดแย้งกับองค์การในที่สุด ดังปรากฏในแผนภูมิ ดังนี้

ภาพที่ 1

กระบวนการการเกิดความคับข้องใจ



เมื่อพิจารณาจากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปนิยามรวมของคำว่า ขวัญและกำลังใจ ได้ว่า หมายถึง ลักษณะการหรือทัศนคติหรือแรงผลักดันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในอันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นุ่คณะ หรือความเฉื่อยของกลุ่ม

เดวิส (Davis, 1972, pp. 29-30) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่าความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
6. การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่กอบไปด้วยสารประโยชน์
10. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรมชาติ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520, น. 4) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล พบว่า

1. สวัสดิการและผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ มี 34.96% เท่านั้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะมีขวัญและกำลังใจที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในสภาพของงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่พึงพอใจในสภาพของงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

3. ความสำเร็จของงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งตรงกันข้ามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ค่อยได้รับผลสำเร็จจากงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล ที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาผลงาน จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาผลงาน จะมีขวัญและกำลังใจต่ำ เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าเท่าที่ควร

5. การยอมรับนับถือสถานภาพของตนในหน่วยงานไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีอย่างไร

6. โดยส่วนรวมแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง แต่ยังมีจำนวนไม่มากเท่าที่ควร ถ้าผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ช่วยกันแก้ไขและปรับปรุงสภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ต่ำ เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ เงินเดือน ความมั่นคง ปลอดภัย และความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจในหน่วยงานให้ดีขึ้น และในขณะเดียวกันก็เร่งส่งเสริมปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ณัฐพล ชันธไชย (2526, น. 11-12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ David G. Moore และ Robert K. Burns ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2530) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลดังนี้

1. ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
2. ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่มอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัยและข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวน มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
3. ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สถานภาพและการสมรส การศึกษา อาชญากรรม ชัยยศ และการฝึกอบรมทางด้านการสืบสวนไม่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน
4. ภูมิหลังทางสังคม ปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่มากมายแล้ว แต่ว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานองค์กรนั้น ๆ จะให้ความสำคัญด้านใดหรือใครจะมีความต้องการในด้านใดสิ่งสำคัญก็คือ จะต้องพยายามสำรวจถึงความต้องการของคนแต่ละคน ที่ปฏิบัติงานหรือปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพวกเขา เพื่อจะได้แสวงหาหนทางสนองตอบความต้องการของเขา หรือปัจจัยดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหากเป็นเช่นนี้แล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบ แบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราย่อมมีเหตุจูงใจ คนเราจะแสดงออกอย่างไรก็ตามย่อมเป็นไปตามความต้องการบางอย่างผลักดันให้กระทำ เมื่อคนมาทำงานในกลุ่มหรือองค์กรใด เขามาพร้อมกับความต้องการ และเขาอยู่ในหน่วยงานนั้นด้วยเหตุผลหรือความพอใจหรือเหตุจูงใจบางประการ (นิพนธ์ คันธเสวี, 2528, น. 71) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงนับได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพตำรวจด้วยแล้ว เพราะว่าการตำรวจนั้นมีลักษณะที่พิเศษแตกต่างไปจากบุคคลในอาชีพต่าง ๆ กล่าวคือ ตำรวจนั้นนอกจากมีระเบียบวินัยตำรวจแล้ว ยังต้องประพฤติตามวินัยข้าราชการพลเรือนดังที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายและบางครั้งต้องเสี่ยงกับภัยอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะเกิดจากการต่อสู้ขัดขวางของผู้กระทำผิดกฎหมาย บางครั้งการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็ได้รับบาดเจ็บหรือบางครั้งก็ถึงกับเสียชีวิตได้ยิ่งกว่าการณ์ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้ามาก การประกอบอาชญากรรมของคนร้ายมีวิธีการใหม่ ๆ แปลก ๆ มีการใช้อาวุธร้ายแรงและมีประสิทธิภาพสูง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานสูงเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำอยู่นั้น จึงจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ เอส ดี

ปีช (Beache, 1970, p. 379) ให้คำนิยามของการจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อ ประสงค์ความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของ มนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

จะเห็นได้ว่าสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ ฉะนั้น ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับความพอใจ โดยเฉพาะความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง ซี เฮส สมิธ (Smith, 1955, p. 114) ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น กล่าวได้อย่างภาคภูมิใจว่าตนพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ความพอใจในงานนั่นเอง ดังนั้น ในองค์กรใด ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

เอ เฮส มาสโลว์ (Maslow, 1945, pp. 80-84) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของโลก ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์เอาไว้ ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายมาก โดยเขาได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์เรานั้นมีความต้องการไม่สิ้นสุดความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ซึ่งความต้องการของมนุษย์เราที่เขาได้กล่าวไว้ว่ามีลำดับความต้องการ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเข้ามาแทนที่ที่มีการเรียกร้องให้ตอบสนองในทันที Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs)

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization)

กิมเมอร์ (Gillmer, 1966, pp. 280-283) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานของคนงานว่าประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. หน่วยงานและการจัดการ
4. ค่าจ้าง

5. ลักษณะของงาน
6. การนิเทศก์งาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ผลประโยชน์ที่ได้รับ

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1968, pp. 379-380) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.2 การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
 - 1.3 ลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยค้ำจุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้นมีอยู่ 9 ประการ คือ
 - 2.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือน
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.3 หนทางที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.4 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
 - 2.5 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.6 สภาพของการทำงาน
 - 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.8 ชีวิตส่วนตัว
 - 2.9 ฐานะทางสังคม

เฟรนช์ (French, 1970, pp. 28-31) ได้กำหนดปัจจัยที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ว่า มีอยู่ 7 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. ความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้าง
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

5. สภาพการทำงาน
6. การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน
7. ลักษณะทางสังคม

กล่าวโดยสรุปจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อสนองความต้องการของตนที่มีอยู่ ดังนั้นหากบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ก็จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานต่าง ๆ ในงานด้านการสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดก็เช่นเดียวกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ จำต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของราชการ ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจนั้นเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและทฤษฎีผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ และ ภาวะผู้นำ แม้จะเป็นที่รู้จักและนิยมใช้กันมาเป็นระยะเวลายาวนาน แต่ในการกำหนดนิยามก็ยังยากที่จะแสวงหาความหมายร่วมกัน ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านก็ให้นิยามความหมายของคำทั้งสองไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งได้รวบรวมคำนิยาม ดังกล่าวจากนักวิชาการหลาย ท่าน ดังนี้ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2530, น. 43-44)

ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในการรวบรวมบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามบุคคลนั้น

ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถถ่ายทอดความต้องการของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้และสามารถทำให้ผู้อื่นกระทำการสอดคล้องกับความต้องการดังกล่าวของตน

ภาวะผู้นำ คือ การใช้อำนาจหน้าที่และการวินิจฉัยสั่งการ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มปฏิบัติการใด ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบคงเส้นคงวาของปฏิพันธ์ระดับกลุ่มที่มุ่งสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน โดยมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในความพยายามที่มุ่งแสวงหาความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญของคำดังกล่าวได้เป็น 2 ประการ คือ ประการแรก ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ โดยถูกต้องเหมาะสมตามความยอมรับของผู้ตาม ไม่ว่าจะแสดงออกอย่างกระฉ่างชัดหรือแฝงอยู่ก็ตาม ประการที่สอง ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำเป็นผู้ชักจูงผู้ตามให้มุ่งกระทำการใด ๆ เพื่อมุ่งบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ แต่ไม่ได้หมายความว่าความรวมถึงเป้าหมายส่วนตัวของบุคคลโดยการบิดเบือนหรือล้มเลิกเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำตำรวจที่พึงประสงค์

ในขณะที่นักวิชาการได้ตระหนักถึงความสลับซับซ้อนของการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อย่างไรก็ดี นักวิชาการได้ตระหนักต่อไปว่า องค์การที่เคยอ่อนแอไร้ประสิทธิภาพจะกลับเปลี่ยนสถานะเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง รวดเร็ว และประสบความสำเร็จได้ภายใต้ภาวะผู้นำพลวัต เกี่ยวกับเรื่องนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, น. 219) ได้เขียนไว้ว่า “ผู้นำเป็นจุดดวงประทีปขององค์การ เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ...” ซึ่ง ฟาร์วู และ กิลเลสปีค (Favreau and Gillespie, 1978, p. 83) ได้กล่าวเสริมว่า “ศิลปะการจัดการและศิลปะภาวะผู้นำต่างสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน บุคคลสามารถเรียนศาสตร์ได้ไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความสามารถที่จะนำศาสตร์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเป็นปัจจัยที่แยกผู้นำออกจากผู้ตาม...” ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำยิ่งปรากฏชัดในองค์การที่มีลักษณะเด็ดขาด ดังเช่นที่ บริดเจย์ (Bradley, 1951, p. 297) ได้เคยกล่าวว่า “ถ้าเทียบพลทหารคนต่อคน กองพลหนึ่งย่อมไม่ต่างไปจากกองพลหนึ่ง อย่างไรก็ดีแต่ละกองพลย่อมแตกต่างกันตามความเชื่อเชียวชาญของภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา...”

นักวิชาการเหล่านี้ต่างยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ รวมทั้งความพึงพอใจในงานอีกด้วย อย่างไรก็ดีองค์การ ที่ต่างกันย่อมต้องการภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ผู้นำตำรวจย่อมคุณสมบัติและผลภูมิต่างกันจากผู้นำทหาร นอกจากนี้ บุคลากรตำรวจก็มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่างจากบุคลากรทหาร วิลสัน และ แม็คเคิน

(Wilson and McLaren, 1972, p. 110) ในฐานะนักวิชาการตำรวจได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับภาวะผู้นำตำรวจไว้ ดังนี้

...ผู้นำ (ตำรวจ) เป็นเลิศมีคุณลักษณะเกือบตายตัวว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูง สภาพอารมณ์คงที่และสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผู้ที่กระตือรือร้นต่อเรื่องและมีพลังพร้อมที่จะเสาะแสวงหาบุคคลอื่นซึ่งเข้ามาติดต่อสัมพันธ์ นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้นำ (ตำรวจ) ที่ประสบความสำเร็จยังมีความสามารถที่จะปลุกฝังความเชื่อมั่น ก่อให้เกิดความภักดีและผดุงรักษาระดับความสนใจความกระตือรือร้นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสม่ำเสมออีกด้วย...

นอกจากนี้ วิลสัน และ แม็คเลนิน (Wilson and McLaren, 1972, p. 275) ได้เสนอให้มีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตำรวจเพื่อดำรงตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำเป็นประการสำคัญ เพราะในทัศนะของนักวิชาการทั้งสองคุณสมบัติข้อนี้เป็นหลักประกันคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการประเมินบุคคลสำหรับการแต่งตั้งในตำแหน่งบริหาร ทั้งสองจึงได้เสนอให้มีการพิจารณา ภาวะผู้นำภายใต้ 4 หัวข้อใหญ่ คือ

1. คุณสมบัติด้านร่างกาย เช่น รูปร่างลักษณะ น้ำเสียง ความมีพลัง และความกล้าหาญ
2. คุณสมบัติด้านอารมณ์ เช่น ความมั่นคง ความไวใจได้ ความมั่นใจในตนเอง ความริเริ่ม ความสามารถในการกระจายอำนาจ ความสามารถในการร่วมงานกับบุคคลอื่น ความเห็นอกเห็นใจ ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ความสนใจในงาน ความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน
3. คุณสมบัติด้านจิตใจ เช่น เชาวน์ปัญญา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความตื่นตัว ความฉับไว ความเด็ดขาด ความเชิงปฏิบัติ
4. คุณสมบัติศีลธรรมจรรยา เช่น ความภักดี ความซื่อตรง ความมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความรับผิดชอบ การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และการรู้จักขมเซย

ส่วน เทอริโต สวันสัน และ เชร์มริน (Territo, Swanson and Chamelin, 1997, p. 162) ได้เสนอ คุณสมบัติที่พึงปรารถนาในการเลือกผู้บังคับบัญชาตำรวจไว้ 19 ข้อ คือ

1. รูปร่างลักษณะและอากัปกริยา
2. ความสามารถในการสื่อสารความหมาย (น้ำเสียง ถ้อยคำ และท่าทาง)
3. การแสดงออกภายใต้ภาวะความกดดัน
4. ความเต็มใจที่จะวินิจฉัยสั่งการ
5. ความสงบใจ

6. ความจริงใจในการตอบคำถาม
7. ความสามารถในการปลูกฝังความเชื่อมั่นและความยำเกรง
8. ความมั่นใจในตนเอง
9. ความพินิจพิจารณา
10. ความสามารถในการพบปะและติดต่อกับประชาชน
11. ทักษะติดต่อชนกลุ่มน้อย
12. ความกระตือรือร้น
13. ความเป็นผู้ใหญ่
14. ทักษะคติทางวิชาชีพ
15. ความคิดริเริ่ม
16. ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ
17. ทักษะติดต่อบุคลากรในหน่วยงาน
18. การเตรียมตัวสำหรับตำแหน่ง
19. ความเหมาะสมทั่วไปสำหรับตำแหน่ง

ความหมายของทฤษฎีผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

“ภาวะผู้นำ” เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านบริหาร เนื่องจากได้รับการยอมรับกันว่าสามารถนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานได้ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงได้มีการพัฒนาทฤษฎีผู้นำขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนี้

ทฤษฎีลักษณะผู้นำแนวแรก (Trait Theory of Leadership) ซึ่งมีสมมติฐานว่าผู้นำจะมีลักษณะหรือลักษณะหรือคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากบุคคล ซึ่งสามารถทำให้พวกเขามีอิทธิพลเหนือหรือสามารถหรือสามารถจูงใจบุคคลอื่นได้ (Ott, 1987, p. 45)

ทฤษฎีผู้นำแนวที่สองมีหลักการว่า รูปแบบการบริหารงานของผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตามได้ เบอแมน และเดล (Bolman and Deal, 1991, p. 31) ทฤษฎีแนวนี้จึงมุ่งศึกษารูปแบบหรืออุปนิสัยของผู้นำอันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในองค์กร ซึ่งทฤษฎีแนวนี้เรียกว่าทฤษฎีผู้นำแนวจัดการ (Transactional Theory of Leadership)

ทฤษฎีผู้นำแนวที่สามดูเหมือนจะสอดคล้องกับหลักการบริหารงานแนวปัจจุบันมากที่สุด เนื่องจากทฤษฎีแนวนี้ให้ความสำคัญกับองค์กรและการทำงานอย่างมีระบบในภาพรวม โดยผู้นำ

เป็นผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลักดันหรือขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่กำหนดไว้ ทฤษฎีผู้นำแนวนี้เชื่อว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่พัฒนาและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตาม ซึ่งจำเป็นที่ผู้นำ ต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นด้วย ทิชย์ และ ยูริช (Tichy and Ulrich, 1984, p. 143) ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้นำควรมีดังนี้ คือ (1) มีวิสัยทัศน์ (2) สามารถติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ และ (3) สามารถพัฒนาความมั่นใจและสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร

ทฤษฎีผู้นำแนวนี้มีผู้คิดค้นพัฒนาเป็นจำนวนมากหนึ่งในนั้นคือนักวิชาการที่ชื่อ คูซ และ พอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1995, p. 6) ท่านทั้งสองได้นำเสนอทฤษฎีผู้นำที่ชื่อว่า “The Exemplary Leadership” ซึ่งมีหลักการสำคัญว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างประสิทธิ ภาพในการทำงานของคนงานได้ ทั้งนี้ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ อีกทั้งถ่าย ทอดวิสัยทัศน์ให้แก่คนงานได้ หลังจากนั้นก็ได้นำทฤษฎีดังกล่าวไปทำงานศึกษาวิจัย โดยทำการ สัมภาษณ์คนงานในบริษัทเอกชนและข้าราชการเป็นจำนวนมากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็น ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นสิ่ง ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาได้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ ควรจะได้พิจารณาด้วยหลัก 2 ประการ คือ ประการแรก พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น คุณสมบัติด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และ ด้านศีลธรรม ประการที่สอง พิจารณาถึงสถานการณ์ เพราะงานตำรวจอาจเป็นได้ทั้งภายในได้ สภาวะปกติ และสภาวะฉุกเฉินเร่งด่วน ดังนั้น ภาวะผู้นำตำรวจจึงควรมีรูปแบบพิเศษ เรียกว่า ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) ซึ่งหมายความว่าผู้นำตำรวจควรเป็นผู้บังคับบัญชาที่ สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนได้ตามสถานการณ์ทั้งในแบบอัตโนมัติ และแบบ ประชาธิปไตย ฉะนั้น อาจกล่าวได้ว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการ ตำรวจซึ่งต้องเผชิญทั้งสถานการณ์ปกติและฉุกเฉิน ทั้งเป็นมิตรและเป็นศัตรู ทั้งสงบและเสี่ยงภัย ผู้นำตำรวจที่จะประสบความสำเร็จมักมีความสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับความ ต้องการของสภาพแวดล้อมอย่างดีที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในลักษณะที่สนองตอบต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น การได้รับความสนับสนุนเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น กำลังพล เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ อาวุธประจำกาย เงินค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องใช้ในสำนักงาน เครื่องพินธนาการ และปฏิบัติงาน ให้เพียงพอตามความจำเป็นกับนับได้ว่าเป็นสิ่งเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งในแผนมหาราชไทยแม่บท ฉบับที่ 3 ก็ได้กำหนดมาตรการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมไว้ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ถ้าต้องการให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจได้ผลดีขึ้นก็ควรปรับปรุงเพิ่มพูนประสิทธิภาพ องค์การ ระบบงานอัตรากำลัง สวัสดิการ อาวุธ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร และงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้สูงขึ้น (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2530, น. 58) ในเรื่องนี้ วิรัตน์ ราชณรงค์ (2521, น. 104) ได้กล่าวถึงว่า การปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมบูรณ์นั้น เนื่องมาจากการขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านยานพาหนะ อาวุธปืนที่ทันสมัย เครื่องมือสื่อสารขณะออกปฏิบัติงาน กล่าวคือ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องออกตรวจลาดตระเวนท้องที่ดำเนินการสืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำผิด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรวดเร็ว และคล่องตัวในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานตำรวจยังขาดเครื่องมือสื่อสารในการติดต่อกันให้ทั่วถึง ตลอดจนยานพาหนะที่มีอยู่ในสภาพอย่างไม่น่ามันเชื่อเพลิงขาดแคลนทางราชการจ่ายให้ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานด้วย อาวุธปืนที่ทางราชการจ่ายให้ นั้นเป็นอาวุธปืนที่เก่าและล้าสมัยอีกทั้งไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานด้วย โดยอาวุธปืนและกระสุนปืนนั้นมีความจำเป็นในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีไว้เพื่อป้องกันตนเองในยามฉุกเฉินและปราบปรามผู้กระทำผิด การมีอาวุธที่ดีและทันสมัยเป็นการทำลายขวัญศัตรูหรือคนร้าย ให้หวาดกลัวต่อกำลังอาวุธของเจ้าหน้าที่นั้น เป็นอาวุธปืนที่เก่าและล้าสมัย เมื่อเทียบกับคนร้ายซึ่งมีอาวุธที่ดีและทันสมัยกว่า และ ประเสริฐ เมฆมณี (2523, น. 44) ได้กล่าวเสริมว่า การจัดกำลังตำรวจให้มีจำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และสถานที่ ในอันที่จะรักษาคุ้มครองสวัสดิภาพความปลอดภัยของชุมชน การจัดอาวุธ การจัดรถวิทยุ เครื่องมือสื่อสารติดเครื่องหมายอุปกรณ์พิเศษ เพื่อให้ตำรวจสามารถไปปรากฏตัวในที่เกิดเหตุโดยฉับพลันทันด่วน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็น

การแสดงถึงอำนาจของตำรวจที่เหนือกว่าบุคคลธรรมดาซึ่งมีผลในด้านการสร้างความอุ่นใจให้แก่ประชาชนและเป็นการก่อให้เกิดุจริตชนยำเกรงตำรวจโดยตรงยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม กฤษ สังขทรัพย์ (2517, น. 1) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับอุปสรรคข้อขัดข้องในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้ “...ในด้านทรัพยากรในด้านการบริหาร ปรากฏว่ากำลังพล เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ...”

ในทำนองเดียวกัน ธีระบุรณีย์ สมบุรณีย์ (2517, น. 13) ได้ทำการศึกษาอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในเขตท้องที่ อำเภอเมืองนครราชสีมา สรุปได้ว่า

1. กำลังเจ้าหน้าที่ทั้งปริมาณและคุณภาพ มีไม่เพียงพอกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
2. มีปัญหาเกี่ยวกับการเงินงบประมาณของตำรวจ ซึ่งได้แก่เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายในการติดตามคนร้าย ทำให้ตำรวจขาดกำลังใจในการทำงาน
3. ขาดยานพาหนะในการที่จะออกปฏิบัติงาน ที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอและมีสภาพเก่าต้องซ่อมแซมอยู่เสมอ ขาดน้ำมันเชื้อเพลิง นายตำรวจต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัว เป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจหรือออกไปดูสถานที่เกิดเหตุ
4. เครื่องมือสื่อสารและเครื่องมือเครื่องใช้ ยังไม่เพียงพอ
5. อาวุธปืน กระสุนปืนและวัตถุระเบิดที่มีอยู่ยังเป็นอาวุธที่มีสภาพเก่าไม่ทันสมัยและยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่จะใช้ออกปราบปราม

จากการศึกษาของ สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2526, น. 81) พบว่า การสนับสนุนการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตำรวจ และให้ความเห็นว่าถ้าหากตำรวจได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานสูงกว่านี้ จะทำให้สัมฤทธิ์ภาพการทำงานของตำรวจสูงตามขึ้นไปด้วย นอกจากนี้ วิรัตน์ ราชณรงค์ (2521, น. 118) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ยังพบว่าทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอกับผลการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจมีทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอเท่าใดแล้ว ก็ยิ่งจะปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ดี

จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพเพียงพอขึ้นอยู่กับกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่มีไม่น้อย การติดตามคนร้ายที่กระทำผิดจำเป็นต้องมีพาหนะ เช่น รถยนต์ รวมทั้งตัวผู้ปฏิบัติต้องมีอุปกรณ์อื่น ๆ ติดตามไปด้วย เช่น อาวุธปืน กุญแจมือ วิทยุสื่อสาร ซึ่งสัมพันธ์กันกับการทำงาน ติดต่อกันเพื่อความเคลื่อนไหวหรือเส้นทางหลบหนีของผู้กระทำผิด ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนในด้านกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่พร้อมและเพียงพออยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งใน

การปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางตรงข้าม หากว่า ขาดปัจจัยด้านการบริหารงานดังกล่าวแล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือจากประชาชน

ตำรวจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว แต่อยู่ภายใต้สภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้านดังกล่าวเหล่านี้จะมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้นจะเกี่ยวข้องกับประชาชน และพฤติกรรมของประชาชนซึ่งรวมกันเรียกว่าชุมชนเป็นหลัก ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนหรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะในการปกครองระบอบประชาธิปไตยซึ่งถือว่าตำรวจต้องรับใช้ประชาชนและสังคม เพราะว่าตำรวจนั้นได้รับงบประมาณที่เก็บมาจากภาษีอากรของประชาชน ตำรวจจึงต้องยอมรับที่จะต้องยอมรับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชนหรือชุมชนต้องการอะไร จากบริการของตำรวจและพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน

ในความพยายามของตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนั้น พล.ต.อ.ณรงค์ มหานนท์ อดีตอธิบดีกรมตำรวจได้เคยกล่าวไว้ในสมัยที่ท่านดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่าง พ.ศ. 2516-2519 ได้กล่าวว่า (อ้างถึงในปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2528, น. 54) ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น แม้จะมีกำลังพลมากมายปานใด มีอาวุธและเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมมูลปานใดก็ตามหากปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้วความพยายามทั้งหมดของตำรวจก็แทบจะไร้ผล กล่าวอีกนัยหนึ่งหากตำรวจต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นก็สมควรที่จะแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ถ้าจะดูความรับผิดชอบของตำรวจ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หากประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย ประชาชนเรียนรู้วิธีการที่จะป้องกันตนเองให้พ้นจากการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมประชาชนแจ้งข่าวหรือเบาะแสของคนร้าย หรือการมาให้ถ้อยคำเป็นพยานในชั้นสอบสวน หรือชั้นพิจารณาของศาลแล้ว เราก็ต้องรับว่างานของตำรวจก็จะง่ายขึ้น หรือมีความยุ่งยากน้อยลง และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สิ่งนี้ที่สังคมปัจจุบัน

กำลังประสบอยู่คือความเพิกเฉยของประชาชน เขาจะไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นแก่เพื่อนบ้าน ใครจะถูกทำร้ายตีชิงวิ่งราวก็เป็นเรื่องของเขา ถือว่าธุระมิใช่ ตัวใครตัวมัน การมาเป็นพยานจะเสียเวลา ทำมาหากินของเขามาก จะจับกุมคนร้ายได้หรือไม่เป็นเรื่องของตำรวจ ดังนั้น หากเราสามารถทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือแก่ทางตำรวจแม้แต่เพียงน้อยนิดโดยไม่ต้องถึงกับจะต้องเอาตัวลงไปเสี่ยงอันตราย และความปลอดภัยของตนเองด้วยการเข้าช่วยเหลือผู้ถูกทำร้าย หรือเป็นพยานชี้ตัวผู้กระทำผิดขอแต่เพียงเมื่อประสบเหตุหรือทราบเบาะแสพิรุณต่าง ๆ ก็โทรศัพท์แจ้งตำรวจเท่านั้น ก็จะทำให้การปฏิบัติการของตำรวจเป็นไปอย่างฉับพลันทันต่อเหตุการณ์สามารถช่วยเหลือผู้ถูกทำร้าย สามารถรวบรวมพยานหลักฐาน หรือในบางกรณีอาจจะจับกุมผู้กระทำความผิดได้ทันท่วงที (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2528, น. 2) จะเห็นได้ว่าความร่วมมือของประชาชนจะเป็นเครื่องเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นอย่างมาก

หากขาดความร่วมมือจากประชาชนแล้ว ตำรวจก็แทบจะทำอะไรไม่ได้เลย เช่นไม่สามารถสืบสวนจับกุมคนร้ายได้ เพราะประชาชนไม่ร่วมมือในการแจ้งเบาะแสของคนร้าย หรือเมื่อจับกุมคนร้ายมาได้แล้วก็ไม่สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้ เพราะไม่มีใครร่วมมือเป็นพยานให้ หรือถ้าประชาชนทั้งหลายไม่ร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายทุกคนพยายามจะทำการฝ่าฝืนกฎหมายอยู่ตลอดเวลาแล้ว จะเอากำลังตำรวจที่ไหนไปทำการห้ามปราม จับกุมพอ (ชาย เสวิกุล, 2511, น. 133) หากเป็นเช่นนี้ตำรวจก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้ยากและความปลอดภัยของประชาชนก็จะลดน้อยลงหรือไม่มีเลย ซึ่งย่อมเป็นความเสียหายแก่ประชาชนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากตำรวจที่มีสมรรถภาพ และได้รับความร่วมมือจากประชาชนตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ตำรวจก็จะสามารถป้องกันสวัสดิภาพของประชาชนได้อย่างดี อาชญากรรมก็ลดน้อยลงไป ผู้เป็นอาชญากรรมก็จะถูกจับกุม และส่งตัวไปปรับการแก้ไขความประพฤติและจิตใจให้กลับตัวเป็นคนดี คนไหนที่แก้ไขไม่ได้หรือแก้ไขไม่ไหวก็จะถูกแยกออกจากสังคมให้กระทำการที่เป็นภัยแก่สมาชิกอื่นของสังคมได้ประชาชนก็จะมีความสุขสบายร่มเย็นตลอดไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในครั้งนี้ ซึ่งสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

วรรณกรรมที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานมีดังนี้

สมเกียรติ พงษ์ทรัพย์ (2526, น. 85) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของตำรวจนครบาล” พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน การได้รับความร่วมมือจากตำรวจหน่วยอื่น การได้รับการสนับสนุนการทำงานความก้าวหน้าในการทำงานประสบการณ์ในการทำงานส่วนปัจจัยทางด้านการใช้ประโยชน์จากวิทยาการตำรวจและการศึกษาอบรมแผนใหม่ ในการทำงานนั้นพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับการปฏิบัติหน้าที่

ธนาพัฒน์ นินบตี (2541, น. ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธร ภาค 1 พบว่า

1. ลักษณะทั่วไปของพนักงานสอบสวน พบว่า มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี ชั้นยศร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก ตำแหน่งรองสารวัตร อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ไม่มีรายได้พิเศษ สมรสแล้ว และเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวน

2. พนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกันในด้าน อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการที่พักอาศัย การฝึกอบรมด้านการสอบสวน มีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ด้านการสอบสวนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยภายในหน่วยงานของพนักงานสอบสวนในด้าน กำลังพล งบประมาณ ปริมาณงาน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน การแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน การแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยภายนอกหน่วยงานของพนักงานสอบสวน ด้านความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา และอำนาจหรืออิทธิพลของนักการเมืองมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิรินาถ จินตามณี (2542, น. 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอาชีพเป็นข้าราชการตำรวจ อายุเฉลี่ย 35 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบสวนด้านรูปแบบการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติหน้าที่และลักษณะนิสัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่อาชีพของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นที่มีผลต่อความคิดเห็น ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นแต่อย่างใด และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประชาชนที่มารับบริการจากพนักงานสอบสวนหญิง ประกอบด้วย เยาวชนที่กระทำความผิด สตรีที่กระทำความผิด และ

สตรีที่เป็นผู้เสียหายในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการจากพนักงานสอบสวนหญิงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง เนื่องจาก การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงนั้นเต็มไปด้วยความสุภาพ นุ่มนวล เป็นมิตร ให้กำลังใจ และเข้าใจถึงสภาพจิตใจของผู้เสียหายและผู้ต้องหา ทำให้ผู้เสียหายและผู้ต้องหาดังกล่าวเกิดความผ่อนคลายไม่เครียด และเล่าความจริงและพฤติการณ์แห่งคดีให้ทราบ

ชาติรี เชื้ออภัย (2544, น. 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาพนักงานสอบสวนเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามแนวนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ทักษะของพนักงานสอบสวนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากพนักงานสอบสวนในแต่ละขั้นตอนการสอบสวน พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานสอบสวนมีทักษะที่เห็นด้วยน้อยต่อขั้นตอนการสอบสวน ได้แก่ การรับแจ้งความ การสอบสวนปากคำผู้มาแจ้งความ การรับคำร้องทุกข์ในรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดี การรวบรวมพยานหลักฐานตามระเบียบแห่งกฎหมาย การเสนอความเห็นทางคดีต่อผู้บังคับบัญชา และการส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานอัยการสั่งคดี และพนักงานสอบสวนมีทักษะที่เห็นด้วยในระดับปานกลางเพียงขั้นตอนเดียว คือ ขั้นตอนการออกไปตรวจสถานที่เกิดเหตุ ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพนักงานสอบสวน พบว่า พนักงานสอบสวนมีทักษะที่เห็นด้วยมากกับแนวทางการพัฒนาพนักงานสอบสวนในด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะความชำนาญและเทคนิคการปฏิบัติ และในภาพรวม นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีปริมาณงานรับผิดชอบเฉลี่ยต่อปีต่างกันจะมีทักษะต่อแนวทางการพัฒนาพนักงานสอบสวนในด้านทักษะความชำนาญและเทคนิคการปฏิบัติและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสถียร บริบาล (2514) ได้ทำการศึกษาคดีอุกฉกรรจ์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าพนักงานตำรวจ เนื่องจากผู้มีอิทธิพลในวงการเมืองหรือบุคคลในคณะรัฐบาลยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน บุคคลผู้มีอิทธิพลพยายามสร้างอิทธิพลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ อัยการ วังเต็นในทางคดี บางทีคดีมีอิทธิพลเบื้องสูงในระดับตั้งแต่ผู้กำกับการลงมา

เจ้าพนักงานตำรวจผู้ปฏิบัติงานมักจะประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ (ประชาชาติ, 2518, น. 28-35) เพราะสิ่งหนึ่งที่ตำรวจจะต้องยอมรับก็คือ ไม่อาจจะหาบรรทัดฐานในการทำงานของตัวเองได้ การปฏิบัติงานมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายที่ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงสั่งการลงมา ซึ่งบางครั้งกลับกันอย่างสิ้นเชิง และเป็นการแสดงถึงลักษณะอ่อนไหวง่ายของตำรวจต่อผลกระทบทางการเมือง ซึ่งทำให้ภาพพจน์ของข้าราชการประจำอย่างตำรวจต้องเสียไป นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อีก เช่นกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เพียงพอต่อจำนวน

ประชากรและพื้นที่ ขาดอาวุธ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ ขาดการร่วมมือประสานงานที่ดี เงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอรวมทั้งขาดการบำรุงขวัญที่ดีอีกด้วย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจและอิทธิพลต่าง ๆ เช่น พ่อค้าผู้มีอำนาจทางการเงิน นักการเมืองผู้มีอำนาจทางการเมืองการบริหารประเทศ ตลอดจนผู้มีอำนาจและอิทธิพลในด้านต่าง ๆ

วาทีน คำทรงศรี (2528) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน ของรองสารวัตรสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลกองบัญชาการตำรวจนครบาล” พบว่า ความสัมพันธ์ผลทางการเรียน ผลการฝึกประสบการณ์และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ที่มีความสัมพันธ์ผลทางการเรียนสูง มีผลการฝึกประสบการณ์มาก จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนดีกว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์ผลทางการเรียนต่ำ และมีผลการฝึกประสบการณ์น้อย ส่วนอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความรู้สามัญสาขาคณิตศาสตร์ และภูมิศาสตร์ ไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนของรองสารวัตรฯแตกต่างกัน

จิตรเจริญ เวลาดี (2522) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุราชการ ยศ ตำแหน่ง หน้าที่ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรสและจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัญหาต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อมีอายุราชการมากขึ้นหรือรับราชการมานานขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาลดลงและเมื่ออายุราชการมากรับราชการมานาน ได้รับเงินเดือนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งเข้ารับราชการ มีทัศนคติที่ดีน้อยกว่าผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ เมื่อการศึกษาสูงมีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่าผู้มีการศึกษาน้อยกว่า ทัศนคติต่อปัญหาดีกว่าผู้มีการศึกษาน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศเป็นนายสิบตำรวจที่มีทัศนคติต่อปัญหาดีกว่า ผู้มียศอื่น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตำรวจสายสืบคอยสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ทำหน้าที่อื่น และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำการสมรสแล้วมีทัศนคติต่อปัญหามากกว่าผู้ที่ยังเป็นโสด

เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับเงินเดือนมากขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีขึ้น ผู้ที่มีผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูมากปฏิบัติงานได้ผลน้อยกว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในความอุปการะน้อย แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการมาก ๆ หรือรับราชการมานานมีทัศนคติในปัญหาของการปฏิบัติงานที่ดีน้อยกว่าแต่ก็สามารถปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันปราบปราม

อาชญากรรมได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุราชการน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงขึ้น กลับปฏิบัติหน้าที่เพื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ผลน้อย เพราะเหตุว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งจะเข้ารับราชการ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัญหาต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาต่าง ๆ อันได้แก่ ปัญหาด้านกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ การบริหารงานภายในสถานีตำรวจ งบประมาณในสถานีตำรวจ งบประมาณ เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ การประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ผลดีเช่นกัน

ณรงค์ เพ็งปรีชา (2512) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อุปสรรคและการป้องกันปราบปรามการลักลอบตัดต้นไม้” พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ยังคงตกอยู่ภายใต้อำนาจและอิทธิพลของพ่อค้า ข้าราชการ พลเรือนชั้นผู้ใหญ่ เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือทหารชั้นผู้ใหญ่ และผู้มีอำนาจทางการเมือง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่ทำให้ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ได้ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ขาดประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดต้นไม้

ประเสริฐ เมฆมณี (2533, น. 44) ได้กล่าวเสริมว่า การจัดกำลังตำรวจให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ เวลาและสถานที่ ในอันที่จะรักษาคุ้มครอง สวัสดิภาพความปลอดภัยของชุมชน การจัดอาวุธ การจัดรถวิทยุ เครื่องมือสื่อสาร ติดเครื่องหมายอุปกรณ์พิเศษ เพื่อให้ตำรวจสามารถไปปรากฏตัวในที่เกิดเหตุโดยฉับพลันทันด่วน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงถึงอำนาจของตำรวจที่เหนือกว่าบุคคลธรรมดาซึ่งมีผลในด้านการสร้างความอุ่นใจให้แก่ประชาชน และเป็นการก่อให้เกิดจิตชนยำเกรงตำรวจโดยตรงยิ่งขึ้น

วิชัย วงศ์วิรุฬห์ (2530) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สายลับ กลุ่มอิทธิพลกฎหมาย ระเบียบวินัย และข้อบังคับ วิทยาการด้านการสืบสวน มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ และการฝึกอบรมทางด้านการสืบสวนไม่มีอิทธิพลต่อการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

อาชวันต์ โชติกเสถียร (2535, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการสืบสวนจับกุมคดีอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล พระนครเหนือ พบว่าปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการสืบสวน ประกอบด้วย เอกภาพในการบังคับบัญชา การคัดเลือกบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน คุณสมบัติของผู้เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสืบสวน

โสภณ สารพัฒน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสืบสวนจับกุมการโจรกรรมรถ ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การสืบสวนจับกุมการโจรกรรมรถ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านงบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานในระดับต่ำ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง ด้านขวัญและกำลังใจในระดับสูง ปัจจัยด้านความร่วมมือจากประชาชนและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในระดับสูง

กรอบแนวความคิด

ในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน สอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 มีกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรศึกษาอิสระ (independent variables) ตัวแปรตาม (dependent variable)

ในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน สอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 มีกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรศึกษาอิสระ (independent variables)

ตัวแปรตาม (dependent variable)

