

วารสารอาชญวิทยาและสังคมศาสตร์

RPCA Journal of Criminology & Social Sciences

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566)

ISSN Online: 2697-4991

Volume 5: Number 2 (July-December 2023)

การประเมินผลโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมพัทธ์ปัญหาชุมชน

วรารักษ์ เตชะสุวรรณ วิไลลักษณ์ เตชะสุวรรณ และสมหวัง โอชารส

มาตรการการป้องกันอาชญากรรมภายในสนามบินอุตะเถาเพื่อรองรับ

การเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รัฐเขต ไชยเศรษฐสิณี เสกสัน เครือคำ และโสรัตน์ กลับวิลา

บทบาทของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทย

นพ สารเนตร

ข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักของโรงพยาบาลตำรวจ
ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

สุรภมา รอดมณี ยิ่งลักษณ์ วุฒิกุล นวลลออ ทวีศรัย รมิดา ถิรปาลวัฒน์
ยุวดี แตรประสิทธิ์ อภิสิทธิ์ ตามสัตย์ และอัฐิรัฐ จันทร์พานิชเจริญ

การป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

จิราพร พวงอินทร์ และจอมเดช ศรีเมฆ

การยกระดับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

รักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N SECURITECH จำกัด

ปัญญาภพ พรหมไชยยะ และกิมพจน์ น้อมขอบพิทักษ์



คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

<https://social.rpca.ac.th/rpcajcsoc.php>

การประเมินผลโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน

วราภรณ์ เตชะสุวรรณ¹ วิไลลักษณ์ เตชะสุวรรณ² และสมหวัง โอหารส³

วันได้รับบทความ: 8 กรกฎาคม 2566 วันแก้ไข: 15 สิงหาคม 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 18 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน โดยในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ส่งนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 รุ่นที่ 77 จำนวน 113 นาย ไปฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงาน NGOs องค์กร มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรมจำนวน 11 หน่วยงาน ระหว่างวันที่ 31 ส.ค. – 14 ก.ย. 2565 รวม 15 วัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียนนายร้อยตำรวจ มีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาชุมชน เรียนรู้การทำงานจากประสบการณ์จริงและสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ ผลการประเมินโครงการพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจได้เรียนรู้ถึงสภาพปัญหาสังคมในปัจจุบัน ได้รู้เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ และได้ทำงานเพื่อสังคม มีจิตสาธารณะ และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ส่วนหน่วยงานที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าไปฝึกงานทุกหน่วยงานประเมินว่านักเรียนนายร้อยตำรวจมีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ ตั้งใจที่จะเรียนรู้งาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตัวอยู่ในระเบียบวินัย สุภาพ อ่อนน้อม และมีสัมมาคารวะ ในด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากงบประมาณที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและค่าเดินทาง ตลอดจนระยะเวลาในการฝึกน้อย ทำให้เรียนรู้งานและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ แนวทางแก้ไข คือ ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสม และควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกเพื่อให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งปัญหาที่นักเรียนนายร้อยตำรวจไม่ได้ศึกษาถึงหน่วยงานที่จะไปฝึกงาน ซึ่งประเด็นนี้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรนำไปปรับปรุงต่อไป สรุปได้ว่าโครงการนี้ถือเป็นแนวทางในการปลูกฝังอบรมสั่งสอนนักเรียนนายร้อยตำรวจตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ต้องการสร้างนายตำรวจที่เก่ง ดี มีความสุข มีจิตสำนึกบริการ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อประชาชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, นักเรียนนายร้อยตำรวจ, โครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน

¹ รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

² สำนักงานจเรตำรวจ

³ คณบดีคณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

The Assessment of Police Cadet Experience with Community Problems Project

Waraporn Tachasuwan¹, Wilailuck Tachasuwan² & Somwang Ocharos³

Received Date: July 8, 2023 Revised Date: August 15, 2023 Accepted Date: August 18, 2023

Abstract

This article aimed to assessment of the Police Cadet Experience with Community Problems Course. In the 2022 academic year, the Royal Police Cadet Academy sent 113 3rd year police cadets, Class 77, to train with 11 NGOs, organizations, foundations, crime victim agencies during 31 September. July – September 14, 2022, a total of 15 days, with the objective of allowing police cadets is an awareness of the importance of community issues. Learn to work from real experiences and be able to solve community problems. The result of the project evaluation found that Police cadets learn about the current social problems. got to know about the laws, and has worked for society, has a public mind and fosters good human relations with other people. As for the departments where the police cadets work for internships, all units assessed that the police cadets were interested in researching. intend to learn on the job and is responsible for the duties assigned. Behaving in discipline, politeness, humbleness and right respect. In terms of problems and obstacles arising from the fact that the budget allocated by the Royal Police Cadet Academy was insufficient to cover expenses as well as less training time. The solution is to increase the budget to be sufficient and appropriate and should increase the training period so that the police cadets can perform their duties to the fullest. In addition, the problem that police cadets do not study about the agency where they will train. This issue should be further improved by relevant executives. It can be concluded that this project is regarded as a guideline for cultivating police cadets according to the objectives of the Royal Police Cadet Academy, which aims to produce good, happy, service-minded officers who can truly work for the people, society, and the nation.

Keywords: The Evaluation, Royal Police Cadet Academy, Police cadets, The Police Cadet Experience with Community Problems Course

¹ Associate Professor, Faculty of Social sciences. Royal Police Cadet Academy (Corresponding author)

² Office of Inspector General

³ Dean of Social sciences Faculty, Royal Police Cadet Academy

บทนำ (Introduction)

“งานของตำรวจนั้นเป็นงานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชนอย่างใกล้ชิดแลความสำเร็จในภารกิจทั้งปวงต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนอย่างมากด้วยเหตุนี้ตำรวจจึงต้องทำตัวให้เป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของประชาชนทั้งในการประพฤติกรรมตัว และการปฏิบัติงาน หมายความว่า ตำรวจจะต้องระมัดระวังประพฤติตัวให้ดี ให้อยู่ในศีลในธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องเที่ยงตรง ด้วยความสุภาพ และเป็นมิตร นอกจากนั้นการใดที่ตำรวจมีความรู้ความสามารถจะช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนได้จะต้องถือเป็นภาระที่จะต้องลงมือกระทำทันทีในทุกที่ทุกโอกาส เมื่อตำรวจประพฤติดีประพฤติหน้าที่ชอบดังนี้ ประชาชนก็จะเกิดศรัทธาเชื่อถือ และให้ความร่วมมือโดยเต็มใจ ภาระหน้าที่ของตำรวจที่ว่าหนัก และยากลำบากทั้งกายใจนั้น ก็จะเบาขึ้น ง่ายขึ้น จึงขอให้ตำรวจทั้งหลายได้นำไปคิดพิจารณาให้เห็นถ่องแท้จักได้สามารถประพฤติตัว ปฏิบัติงานให้สำเร็จประโยชน์ที่พึงประสงค์แก่ตนแก่งาน แก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ร้อยตำรวจตรีที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2547 ณ อาคารอเนกประสงค์วังไกลกังวล วันพฤหัสบดีที่ 22 กันยายน 2548 (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2562)

พระบรมราโชวาทนี้ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และข้าราชการโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้น้อมนำมาเป็นแนวทางประพฤติ ปฏิบัติและกำหนดเป็นนโยบายสู่กระบวนการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนนักเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อให้เป็นไปดังพระราชประสงค์ในการสร้างนายตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อประชาชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cadet Academy : RPCA) เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นหน่วยระดับกองบัญชาการ ตั้งอยู่ที่ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นสถาบันหลักในการให้การฝึก ศึกษา อบรม และหล่อหลอมนักเรียนนายร้อยตำรวจและหลักสูตรนักเรียนอบรมชั้นสัญญาบัตรอื่นๆ ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่าตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ที่ศึกษาตามหลักสูตรหลักของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเรียกว่า “นักเรียนนายร้อยตำรวจ” (นรต.) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจจะได้รับการแต่งตั้งยศเป็น “ว่าที่ร้อยตำรวจตรี” โดยนายตำรวจสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เข้ารับพระราชทานกระบี่จากพระองค์ท่าน หรือองค์ผู้แทนพระองค์ตลอดมา (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2562) ด้วยพระมหากรุณาธิคุณอันล้นพ้นนี้ พลตำรวจโท ดร.ธัชชัย ปิตะนิละบุตร ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปี 2565 และ พลตำรวจโท ดร.เสนิต สำราญสำรวจกิจ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปัจจุบัน จึงได้น้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการฝึกศึกษา อบรม และหล่อหลอมนักเรียนนายร้อย

ตำรวจให้เป็นนายตำรวจที่ดีอย่างต่อเนื่อง ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถในการจัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนและประเทศชาติ ในการนี้จึงได้บรรจุหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน สำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการแก้ปัญหาของชุมชนให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาชุมชนซึ่งนับวันจะรุนแรงยิ่งขึ้น โดยเข้าไปสัมผัสปัญหาด้วยตนเอง
3. เพื่อให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้เรียนรู้การทำงานจากประสบการณ์จริง
4. เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนในอนาคต
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชนและตำรวจ
6. เพื่อแนะนำและให้ความรู้แก่ชุมชนในการป้องกันภัยยาเสพติด การป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม และการพิทักษ์สิทธิเด็ก และสตรี

ดังนั้น โรงเรียนนายร้อยตำรวจตามอนุมัติ ผบ.ช.ร.ร.นรต. ลงวันที่ 20 ก.ค.65 ทำหนังสือ บก.ปค. ส่วนที่ 0035.252/2431 ลงวันที่ 19 ก.ค.65 จึงให้ดำเนินการฝึกหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ให้กับ นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 รุ่นที่ 77 จำนวน 113 นาย ในระหว่างวันที่ 31 ส.ค. - 14 ก.ย.65 รวม 15 วัน ณ หน่วยงาน NGOs องค์กร มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรม จำนวนทั้งหมด 11 หน่วยงาน ได้แก่ 1. บ้านพักฉุกเฉิน 2. มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล 3. มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ 4. สหทัยมูลนิธิ 5. มูลนิธิปิฎก หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี 6. บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดระยอง 7. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กดวงแข 8. ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 9. โครงการฮัก มูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว 10. กองต่อต้านการค้ามนุษย์ และหน่วยสุดท้าย คือ องค์กรโอเพอร์เรชั่น อินเตอร์กราวด์ เรลโรด O.U.R เพื่อมุ่งหวังให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจได้เรียนรู้การทำงานจากประสบการณ์จริง เข้าไปสัมผัสปัญหาด้วยตนเอง ให้มีความสำคัญกับปัญหาของชุมชนซึ่งนับวันจะรุนแรงยิ่งขึ้น มีจิตสำนึก มีส่วนร่วมและตระหนักในการแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

ผลการดำเนินการตามโครงการ

ผลการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จากการสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 5 นาย ซึ่งเลือกอย่างเจาะจงให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ฝึกงานจริง โดยเลือกจากหัวหน้าตอน 4 นาย และผู้ช่วยนักเรียนนายร้อยตำรวจอีก 1 นาย ให้ข้อมูลใกล้เคียงกันว่า การฝึกงานครั้งนี้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 รุ่นที่ 77 สามารถสัมผัสปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนอย่างเข้าอกเข้าใจ และมีจิตใจที่อยากจะช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บ้านพักฉุกเฉิน ตั้งอยู่เลขที่ 501/1 ซ.เดชะตุ่งคะ 1 ถ.เดชะตุ่งคะ แขวงสีกัน ดอนเมือง กรุงเทพฯ บ้านพักฉุกเฉินสำหรับทุกคนที่ประสบปัญหา การให้บริการนั้น เป็นการบริการ 24 ชั่วโมง มีทั้งส่วนที่พักอาศัย สำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาโดยไม่ต้องพักอาศัย รวมไปถึงการให้บริการทางโทรศัพท์

ตลอด 24 ชั่วโมง (บ้านพักฉุกเฉิน, 2566) จากการสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อยตำรวจให้ข้อมูลว่ารู้สึกเหมือนชีวิตความเป็นนักเรียนนายร้อยมีคุณค่ามากขึ้น ได้ไปช่วยเหลือเด็ก ๆ ที่ด้อยโอกาส ทั้ง ๆ ที่เด็กเหล่านี้ควรเป็นอนาคตที่ดีของชาติ แต่กลับกลายเป็นเด็กที่เป็นปัญหาของสังคม ดังนั้นจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่นักเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องคำนึงถึงเมื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในอนาคต ดังภาพที่ปรากฏ ดังนี้



ภาพที่ 1 - 2 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่บ้านพักฉุกเฉิน

2. มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ตั้งอยู่ที่ 100 ซอย เคหะคลองเตย แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 มีจุดประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือเด็กและชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานคร ปกป้องคุ้มครองสิทธิของเด็กเร่ร่อนเด็กกำพร้า รวมทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่ติดเชื้อเอชไอวี (มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล, 2566) เมื่อนักเรียนนายร้อยตำรวจได้เข้าไปสัมผัสปัญหาในมูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ทำให้เข้าใจปัญหาของเด็ก ผู้หญิงและชุมชนเป็นอย่างดี ตลอดจนตระหนักได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับเด็กเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและมีแนวโน้มว่าจะรุนแรงมากขึ้น จึงทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจตระหนักรู้ถึงปัญหาและเมื่อถึงเวลาออกไปปฏิบัติหน้าที่จริงก็จะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ดังภาพที่ 3 - 4



ภาพที่ 3 - 4 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล

3. มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ เป็นองค์กรมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบริการและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอย่าง “ยั่งยืน” (มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ, 2566) นักเรียนนายร้อยตำรวจได้เข้าไปสัมผัสปัญหาในมูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ ทำให้เข้าใจปัญหาของพนักงานบริการและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนตระหนักได้ว่า สังคมมีความหลากหลายมากขึ้น เมื่อถึงเวลาออกไปปฏิบัติหน้าที่จะต้องรับมือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลทุกเพศทุกวัยให้ได้ ดังภาพที่ 5 - 6



ภาพที่ 5 - 6 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ

4. สหทัยมูลนิธิ เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีภารกิจหลัก คือ การฟื้นฟูและเสริมกำลังครอบครัวให้มั่นคงเพื่อสามารถทำหน้าที่ต่อบุตรหลานได้ตามปกติ พิทักษ์ คุ้มครอง และร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานสำหรับเด็กที่ถูกทอดทิ้งและต้องการโอกาสในสังคม (สหทัยมูลนิธิ, 2566) ซึ่งนักเรียนนายร้อยตำรวจที่เข้าร่วมฝึกงานได้ตระหนักถึงปัญหาของเด็กในหลายๆ มิติ ทำให้เข้าใจปัญหาสังคมได้รอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้ นักเรียนนายร้อยตำรวจยังได้ร่วมให้ความรู้ต่างๆ ตลอดจนสร้างกิจกรรมสนทนากันให้เด็กๆ ได้รู้สึกผ่อนคลาย สนุกและมีความรู้ ดังภาพที่ 7 - 8



ภาพที่ 7 - 8 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่สหทัยมูลนิธิ

5. มูลนิธิปวีณา หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี ตั้งอยู่ที่ 14 หมู่ 2 ถนน รังสิต - นครนายก ตำบล ลำผักกูด อำเภอธัญบุรี ปทุมธานี 12110 เป็นองค์กรหนึ่งที่ช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรมซึ่งตกเป็นเหยื่อของความโหดร้ายทารุณในรูปแบบต่างๆ ทั้งเรื่องของการข่มขืน ทารุณกรรมทำร้ายร่างกาย ถูกหลอกลวงจากขบวนการค้ายาเสพติดทั้งในประเทศและต่างประเทศในหลากหลายรูปแบบ เช่น การบังคับค้าประเวณี การนำเด็กมาเร่ขอทาน แรงงานเยี่ยงทาส เป็นต้น ปัญหาครอบครัว รวมทั้งปัญหาอื่นที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอีกจำนวนมาก (มูลนิธิปวีณา หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี, 2566) ซึ่งเมื่อได้เข้าไปฝึกงาน จัดกิจกรรมและสนทนากันในสถานที่นี้ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจให้สัมภาษณ์ในทำนองเดียวกันว่าหน้าที่ของตำรวจ นอกเหนือจากการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแล้วยังควรที่จะมีหน้าที่คุ้มครองและบำบัดดูแลจิตใจเหยื่อของความโหดร้ายทารุณในรูปแบบต่างๆ ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและไม่หวาดระแวง อันแสดงให้เห็นว่านักเรียนนายร้อยตำรวจเมื่อเข้าไปสัมผัสปัญหาที่เกิดขึ้นจริงทำให้เข้าใจ รับรู้ถึงปัญหาและสามารถนำมาประยุกต์กับงานตำรวจได้เป็นอย่างดี ดังภาพที่ 9 - 10



ภาพที่ 9 - 10 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่มูลนิธิปวีณา หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี

6. บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดระยอง ที่อยู่ : 281/18 ถนนสุขุมวิท ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150 เน้นการเสริมพลัง สร้างโอกาส และพัฒนาคนทุกช่วงวัย (บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดระยอง, 2566) ดังภาพที่ 11 - 12



ภาพที่ 11 - 12 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดระยอง

7. มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กดงแข ตั้งอยู่ที่ 344 ถ.รองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กทม. 10300 เป็นมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุกๆ ด้าน (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กดงแข, 2566) ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้เข้าไปช่วยเหลือและสร้างกิจกรรมให้เด็ก ๆ ได้มีส่วนร่วม ทำให้เด็กรู้สึกสนุกสนาน และรับรู้ว่ามีผู้ใหญ่ที่คอยช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้เด็ก ๆ ได้มีส่วนร่วม ทำให้เด็กรู้สึกสนุกสนาน และรับรู้ว่ามีผู้ใหญ่ที่คอยช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้เด็ก ๆ ได้มีส่วนร่วม ทำให้เด็กรู้สึกสนุกสนาน และรับรู้ว่ามีผู้ใหญ่ที่คอยช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้เด็ก ๆ ได้มีส่วนร่วม ดังภาพที่ 13 - 14



ภาพที่ 13 - 14 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กดงแข

8. ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300

เป็นช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และขอรับบริการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานในสังกัด ได้อย่างรวดเร็วทันทั่วถึง ตรงตามสภาพปัญหา เป็นศูนย์กลางการให้คำแนะนำ ปรัชญาปัญหาสังคม ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาสังคมในเบื้องต้น และประสานส่งต่อความช่วยเหลือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคีเครือข่าย เผื่อระงับปัญหาสังคมผ่านสื่อต่างๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ตลอดจนบริการหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบ

ปัญหาทางสังคมในภาวะวิกฤต เร่งด่วน ซึ่งนักเรียนนายร้อยตำรวจได้เรียนรู้ที่จะรับทราบปัญหา และแนวทางการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนการประสานส่งต่อขอความช่วยเหลือไปยังหน่วยงานอื่นๆ ให้ทัน่วงทีกับปัญหาที่เกิดขึ้น (ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300, 2566)



ภาพที่ 15 - 16 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300

9. โครงการชัก มุลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว เป็นสถานที่ที่ดำเนินงานด้านการป้องกัน คุ่มครอง และฟื้นฟูเยียวยาเด็กจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ และการค้ามนุษย์ (โครงการชัก มุลนิธิสานสัมพันธ์ ครอบครัว, 2566) ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า เพิ่งได้รับข้อมูลที่แท้จริงว่าเด็กถูกล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้น ทั้งจากคนในครอบครัวและคนรอบข้าง ซึ่งจะนำข้อมูลเหล่านี้ไปประกอบการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตให้ดีที่สุด ดังภาพที่ 17 - 18



ภาพที่ 17 - 18 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่โครงการชัก มุลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว

10. กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งอยู่เลขที่ 1034 ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100 (กองต่อต้านการค้ามนุษย์, 2566) เป็นหน่วยงานที่นักเรียนนายร้อยตำรวจไปฝึกงานแล้วได้รับความรู้เกี่ยวกับการค้ามนุษย์หลายรูปแบบ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน และต่อต้านการค้ามนุษย์ในสังคมไทยต่อไป ดังภาพที่ 19 - 20



ภาพที่ 19 - 20 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่กองต่อต้านการค้ามนุษย์

11. องค์การโอเพอร์เรชั่น อันเตอร์กราวด์ เรลโรด O.U.R

หน่วยงานนี้มีนโยบาย คือ “We exist to rescue children from sex Trafficking and sexual exploitation.” เป็นหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยเหลือเด็ก ๆ จากการค้าประเวณีและการแสวงประโยชน์ทางเพศ (องค์การโอเพอร์เรชั่น อันเตอร์กราวด์ เรลโรด O.U.R, 2566) ซึ่งนักเรียนนายร้อยตำรวจได้รับความรู้ จากกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในสังคมไทย ดังภาพที่ 21 - 22



ภาพที่ 21 - 22 นักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกงานที่องค์การโอเพอร์เรชั่น อันเตอร์กราวด์ เรลโรด O.U.R

ที่มา : บันทึกข้อความ กจ.บก.ปค.ร.ร.นรต. ที่ 0035.242/ ลง 22 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง รายงานผลการประเมินการฝึกหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจ สัมผัสปัญหาชุมชน รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

ผลการประเมินโครงการ นักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชนประจำปี 2565

1. ผลการประเมินโดย นักเรียนนายร้อยตำรวจ

ผลการประเมินจาก นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่เข้าร่วมโครงการดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 113 ชุด เป็นเพศชาย จำนวน 113 นาย มีอายุ 16 - 20 ปี จำนวน 21 นาย อายุ 21 - 24 ปี จำนวน 92 นาย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/FW) สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่เข้าร่วมหลักสูตร

จากผลการประเมินพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจปัญหาชุมชนมากขึ้น รู้จักองค์กรต่างๆมากขึ้น รู้วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถประสานขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ได้ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในภาคหน้าเมื่อต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่จริง ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่เข้าร่วมหลักสูตร

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น (นักเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 11					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรฯ	55.8 (63)	38.9 (44)	5.3 (6)	- (-)	- (-)	4.50
2. ได้รับฟังการชี้แจงถึงรายละเอียดของหลักสูตรนี้จากผู้เกี่ยวข้อง ก่อนที่จะลงไปสัมผัสชุมชน	58.4 (66)	34.5 (39)	6.2 (7)	- (-)	0.9 (1)	4.50
3. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาสังคม	55.8 (63)	35.4 (40)	8.8 (10)	- (-)	- (-)	4.47
4. มีเจตคติที่ดีและสนใจที่จะเข้าไปสัมผัสปัญหาชุมชนในครั้งนี	64.6 (73)	29.2 (33)	6.2 (7)	- (-)	- (-)	4.58
5. ปัญหาการขาดการศึกษาและความยากจนเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดปัญหาสังคม	62.8 (71)	31.0 (35)	6.2 (7)	- (-)	- (-)	4.57
6. ได้รับทราบถึงข้อมูลของหลักสูตรนี้และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่จะเข้าไปสัมผัสและร่วมกิจกรรม	62.8 (71)	27.4 (31)	8.0 (9)	0.9 (1)	0.9 (1)	4.50
7. การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนเป็นส่วนใหญ่	60.2 (68)	31.9 (36)	7.1 (8)	0.9 (1)	- (-)	4.51
8. เมื่อพบปัญหาเฉพาะหน้า ท่านสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	54.9 (62)	36.3 (41)	8.8 (10)	- (-)	- (-)	4.46
9. การเข้าไปสัมผัสปัญหาชุมชนด้วยตนเองทำให้สามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง	63.7 (72)	29.2 (33)	7.1 (8)	- (-)	- (-)	4.57
10. องค์กรที่เข้าไปสัมผัส มีระดับความรุนแรงของปัญหาสังคมนั้นเพียงใด	57.5 (65)	34.5 (39)	7.1 (8)	0.9 (1)	- (-)	4.49
11. กิจกรรมในครั้งนีทำให้สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	63.7 (72)	31.0 (35)	4.4 (5)	0.9 (1)	- (-)	4.58
12. การเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรนี้สามารถนำประสบการณ์ไปปรับใช้กับการทำงานได้ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาแล้ว	66.4 (75)	31.9 (36)	7.1 (8)	- (-)	- (-)	4.62
13. หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ได้เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว	54.0 (61)	31.9 (31.9)	8.0 (9)	5.3 (6)	0.9 (1)	4.33
14. การให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้าของรัฐในการช่วยแก้ไขปัญหาคriminalให้กับชุมชนนี้ยังมีความจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	60.2 (68)	35.4 (40)	4.4 (5)	- (-)	- (-)	4.56
15. หลักสูตรนี้ควรจัดเป็นประจำทุกปีหรือไม่	70.8 (80)	25.7 (29)	2.7 (3)	0.9 (1)	- (-)	4.66

1.2 ข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรค

จากการฝึกตามโครงการนี้ นักเรียนนายร้อยตำรวจพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากงบประมาณที่จัดสรรให้ไม่เพียงพอ อีกทั้งระยะเวลาที่ฝึกมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้และดำเนินขั้นตอนปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาชุมชนที่มีอยู่มากมายได้อย่างเต็มที่ ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะและอุปสรรคในการดำเนินการตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะและอุปสรรค	ความถี่
1	เงินสนับสนุนที่ทาง รร.นรต. จัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ในด้านค่าที่พัก และค่าเดินทาง	85
2	การเดินทางไม่สะดวก	30
3	ระยะเวลาในการฝึกควรมากกว่า 15 วัน	25
4	ระยะเวลาการฝึกน้อย ทำให้เรียนรู้งาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้ไม่เต็มที่	10

1.3 สิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน

จากการฝึกหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชนนี้ ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าใจบทบาทของตำรวจ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เรียนรู้การให้ความช่วยเหลือ และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อช่วยเหลือชุมชน และสังคมได้มากขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สิ่งที่ได้รับจากการฝึกหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน

ลำดับ	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกหลักสูตร	ความถี่
1	ได้เรียนรู้ขั้นตอนกระบวนการการทำงานของหน่วยงานที่เข้าไปฝึก	72
2	ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันของหน่วยงานรัฐ และ NGOs	25
3	สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าฝึกหลักสูตร ไปปรับใช้ในงานตำรวจได้ในอนาคต	13
4	เข้าใจปัญหาสังคมที่ต้องดำเนินการแก้ไข และได้ทราบมุมมองของสังคมต่อตำรวจ	9

นอกจากนี้ จากการฝึกตามโครงการนี้ นักเรียนนายร้อยตำรวจได้พบปัญหาชุมชนที่เกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะปัญหาการล่วงละเมิดสิทธิเด็กและสตรี มีมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติดให้โทษ ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรต้องป้องกันและแก้ไขอย่างเร่งด่วน ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัญหาชุมชนที่พบ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	
1.ปัญหาอาชญากรรม	59.3 (67)	31.0 (35)	8.0 (9)	1.8 (2)	- (-)	4.48
2.ปัญหาบวม การพนัน	46.0 (52)	31.0 (35)	16.8 (19)	5.3 (6)	0.9 (1)	4.16
3.ปัญหาเสพยาเสพติดให้โทษ	58.4 (66)	27.4 (31)	8.0 (9)	3.5 (4)	2.7 (3)	4.35
4.ปัญหาการล่วงละเมิดสิทธิเด็กและสตรี	63.7 (72)	27.4 (31)	1.8 (2)	1.8 (2)	1.8 (2)	4.53
5.ปัญหาเด็กเร่ร่อน	46.0 (52)	36.3 (41)	8.0 (9)	1.8 (2)	8.0 (9)	4.11

1.4 ความเหมาะสมของการจัดให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าไปฝึก ณ หน่วยงาน NGOs องค์การมูลนิธิหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรม

จากผลการประเมิน พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นว่ามีเหมาะสมมากในด้านต่างๆที่จัดให้นักเรียนนายร้อยตำรวจ เข้าไปฝึก ณ หน่วยงาน NGOs องค์การ มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรม ตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ความเหมาะสมที่จัดให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจ เข้าไปฝึก ณ หน่วยงาน NGOs องค์การ มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรม

ระดับความเหมาะสม	จำนวน
- เหมาะสมมาก ได้รับความรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกับองค์กร สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้	63
- เหมาะสมมาก ทำให้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคม	30
- เหมาะสมมาก ได้รับความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากคดีอาชญากรรม	10
- เหมาะสมปานกลาง เนื่องจากเวลาในการฝึกน้อย ทำให้เรียนรู้งานได้ไม่ครอบคลุม	10

2. ผลการประเมินโดยเจ้าหน้าที่องค์กร

ผลการประเมินจากเจ้าหน้าที่องค์กรต่างๆ

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 113 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/FW) ผลการประเมินพบว่าเจ้าหน้าที่

ทุกหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ในทุกด้าน ดังสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ

ผลการประเมินพบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรประเมิน นักเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับดีมาก ในทุก ๆ ด้าน ตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ นักเรียนนายร้อยตำรวจ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ต้องปรับปรุง	
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	
1. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์						
1.1 ความรับผิดชอบงาน	79.6 (90)	19.5 (22)	0.9 (1)	- (-)	- (-)	4.79
1.2 ความมีระเบียบวินัย	83.2 (94)	13.3 (15)	0.9 (1)	- (-)	- (-)	4.80
1.3 ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	73.5 (83)	23.0 (26)	3.5 (4)	- (-)	- (-)	4.70
1.4 ความสามารถในการทำงานร่วมงานกับผู้อื่น	78.8 (89)	20.4 (23)	0.9 (1)	- (-)	- (-)	4.78
1.5 ความอดทน	85.0 (96)	13.3 (15)	1.8 (2)	- (-)	- (-)	4.83
1.6 การตรงต่อเวลา	69.0 (78)	23.9 (27)	7.1 (8)	- (-)	- (-)	4.62
1.7 การแต่งกายเหมาะสมและถูกกาลเทศะ	78.8 (89)	21.2 (24)	- (-)	- (-)	- (-)	4.79
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้						
2.1 ความรู้และความสามารถในการศึกษาข้อมูล ของ หน่วยงานโดยทั่วไป	55.8 (63)	23.9 (27)	7.1 (8)	- (-)	- (-)	4.52
2.2 ความสามารถในการนำความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	59.3 (67)	39.8 (45)	0.9 (1)	- (-)	- (-)	4.58
2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ การทำงาน เป็นทีม	69.9 (79)	29.2 (33)	0.9 (1)	- (-)	- (-)	4.69

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ นักเรียนนายร้อยตำรวจ (ต่อ)

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
	ดีมาก ร้อยละ (จำนวน)	ดี ร้อยละ (จำนวน)	ปานกลาง ร้อยละ (จำนวน)	พอใช้ ร้อยละ (จำนวน)	ต้องปรับปรุง ร้อยละ (จำนวน)	
2.4 ความละเอียดรอบคอบและความมีไหวพริบในการปฏิบัติงาน	69.0 (78)	25.7 (29)	5.3 (6)	- (-)	- (-)	4.64
2.5 ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะให้ความช่วยเหลือ	66.4 (75)	31.0 (35)	2.7 (6)	- (-)	- (-)	4.64
2.6 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	79.6 (90)	18.6 (21)	1.8 (2)	- (-)	- (-)	4.78
2.7 ความสามารถในการให้บริการ	65.5 (74)	30.1 (34)	4.4 (5)	- (-)	- (-)	4.61
2.8 ความคิดริเริ่มในการร่วมวางแผนดำเนินงานให้บรรลุผล	45.1 (51)	45.1 (51)	9.7 (11)	- (-)	- (-)	4.35
2.9 ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ	50.4 (57)	42.5 (48)	7.1 (8)	- (-)	- (-)	4.43
2.10 ความสามารถในการวินิจฉัยข้อมูล ปัญหา และความต้องการของผู้รับบริการ	47.8 (54)	46.9 (53)	5.3 (6)	- (-)	- (-)	4.42
3. การเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ และพบเจ้าหน้าที่องค์กร						
3.1 การเตรียมตัวเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ	65.5 (74)	31.0 (35)	3.5 (4)	- (-)	- (-)	4.62
3.2 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	73.5 (83)	22.1 (25)	4.4 (5)	- (-)	- (-)	4.69
3.3 ความเข้าใจในบทบาทในการประชุม และปรึกษาหารือ	70.8 (80)	23.9 (27)	5.3 (6)	- (-)	- (-)	4.65
3.4 มีความตั้งใจและพร้อมที่จะเรียนรู้การปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่องค์กร	88.5 (100)	8.8 (10)	2.7 (3)	- (-)	- (-)	4.86

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการฝึกตามหลักสูตรในโอกาสต่อไป

เจ้าหน้าที่องค์กรให้ความเห็นว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องาน แต่ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หน่วยงานที่ฝึกงาน และควรเพิ่มเวลาในการฝึกมากขึ้นตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กร

ลำดับ	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กร	ความถี่
1	นักเรียนนายร้อยตำรวจ มีความตั้งใจตลอดการฝึกตามหลักสูตร และ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	58
2	นักเรียนนายร้อยตำรวจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี	31
3	ควรศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร หรือหน่วยงาน ที่เข้าไปฝึกหลักสูตร	22
4	ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึก อย่างน้อย 1 เดือน	13
5	ระยะเวลาในการฝึกหลักสูตร ค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถลงรายละเอียดงานได้ เยอะ	9

ที่มา : บันทึกข้อความ กจ.บก.ปค.ร.นรต. ที่ 0035.242/ ลง 22 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง รายงานผลการประเมินการฝึกหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจ สัมผัสปัญหาชุมชน รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

จากผลการประเมินความคิดเห็นของ นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีต่อหลักสูตรฯ และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ นักเรียนนายร้อยตำรวจเข้าไปฝึกงาน สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ควรเพิ่มเงินสนับสนุน

นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นว่าควรเพิ่มเงินสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักและการเดินทางให้เหมาะสม อีกทั้งควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกหลักสูตรให้มากกว่า 15 วัน เพราะจะทำให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจ เข้าใจปัญหาสังคมที่ต้องดำเนินการแก้ไขได้มากขึ้น ได้ทราบมุมมองของสังคมต่อตำรวจ ได้รับความรู้เกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ได้เรียนรู้กระบวนการทำงานขององค์กร ตลอดจนได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันของหน่วยงานรัฐ และ NGOs จนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกหลักสูตรฯ ไปปรับใช้ในการทำงานในอนาคตได้ต่อไป

2. ควรมีการให้ความรู้และข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรที่จะเข้าฝึกปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่องค์กรต่างๆ เห็นว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีส่วนร่วมในการกิจของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีความตั้งใจตลอดการฝึกตามหลักสูตร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แต่ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ควรศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร หรือหน่วยงาน ที่เข้าไปฝึกหลักสูตร อีกทั้งควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึก เพื่อให้สามารถได้เรียนรู้งานได้อย่างครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินพบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจมีความตั้งใจตลอดการฝึกตามหลักสูตร และ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ นักเรียนนายร้อยตำรวจไม่รู้จักองค์กรและหน่วยงานที่ไปฝึกงาน จึงควรศึกษาข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร หรือหน่วยงาน ที่เข้าไปฝึกให้ดี อีกทั้งระยะเวลาที่ฝึกมีเวลาน้อยไปไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ลงรายละเอียดงาน และฝึกแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงได้ครบถ้วน จึงเสนอแนะว่าควรเพิ่มระยะเวลาในการ

ฝึกอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อให้หลักสูตรนี้สามารถเพาะบ่มนายตำรวจที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาชุมชนได้จริง

สรุป (Conclusion)

หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชน สำหรับปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินการมาจนถึง รุ่นที่ 26 โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้นำ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 113 นาย ฝึกปฏิบัติงาน ณ หน่วยงาน NGOs องค์กร มูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเหยื่ออาชญากรรม กับเจ้าหน้าที่องค์กร ชุมชน มูลนิธิ สถานพินิจต่างๆ ทั้งในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 31 ส.ค. – 14 ก.ย 2565 รวม 15 วัน เพื่อ มุ่งหวังให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้เรียนรู้การทำงานจากประสบการณ์จริง โดยเข้าไปสัมผัสกับปัญหาชุมชน ด้วยตนเอง มีจิตสำนึก มีส่วนร่วมและตระหนักในการแก้ปัญหาชุมชน ตลอดจนให้ความสำคัญกับปัญหาชุมชน ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลจากการฝึกตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจสัมผัสปัญหาชุมชนนี้ ได้ผล สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามมาตรฐานที่หนึ่ง ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน คือ

1.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีความเป็นตำรวจมืออาชีพมีทักษะการเรียนรู้ตลอด ชีวิตมีคุณลักษณะพึงประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณลักษณะผู้นำทางตำรวจและยึดมั่นใน จรรยาบรรณวิชาชีพตำรวจ

1.2 เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีทักษะศตวรรษที่ 21 สามารถบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชนสังคมและประเทศ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก

1.3 เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติมีจิตอาสา มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรม เพื่อสันติสุขของสังคม รวมถึงรู้คุณค่าและรักความเป็นไทย (ศูนย์บริการทางการศึกษา, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2566)

ดังนั้นผลผลิตของโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้รับการฝึกฝน อบรม ตามหลักสูตรนักเรียนนายร้อย ตำรวจจึงครบถ้วนตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อันจะนำมาซึ่ง นายตำรวจที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้ มีส่วนร่วมและตระหนักในการแก้ไขปัญหาของชุมชน มีคุณลักษณะทางร่างกายและจิตใจที่เหมาะสมจะเป็น นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อชุมชน สังคม และ ประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง (References)

- กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2565). *บันทึกข้อความ กจ.บก.ปค.รร.นรต.* ที่ 0035.242/ลง 22 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง รายงานผลการประเมินการฝึกหลักสูตร นักเรียนนายร้อยตำรวจ สัมผัสปัญหาชุมชน รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565.
- กองต่อต้านการค้ามนุษย์. (2566). สืบค้นจาก <https://www.e-aht.com/startup/gotoContact>.
- โครงการอภัย มูลนิธิสานสัมพันธ์ครอบครัว. (2566). สืบค้นจาก <https://www.hugproject.org/th/>.
- บ้านพักฉุกเฉิน. (2566). สืบค้นจาก <http://www.apsw-thailand.org/kanitnaree1-th.html>.
- บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดระยอง. (2566). สืบค้นจาก <https://www.dcy.go.th/office/province/rayongshelter>.
- มูลนิธิปวีณา หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี. (2566). สืบค้นจาก <https://www.pavenafoundation.or.th/>.
- มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ. (2566). สืบค้นจาก <https://www.swingthailand.org/philosophy/>.
- มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล. (2566). สืบค้นจาก <https://www.mercycentre.org/new/th/index.php>.
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กดงแข. (2566). สืบค้นจาก <https://www.iamchild.org/contact/>.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2562). พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร
พิธีรับพระราชทานปริญญาบัตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2549
ณ ลานเอนกประสงค์ วังไกลกังวล, วันพฤหัสบดีที่ 22 กันยายน 2550. สืบค้นจาก
<http://www.rpca.ac.th>.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2562). ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. สืบค้นจาก <https://campus.campus-star.com/academy/royal-police-cadet-academy>.
- ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300. (2566). สืบค้นจาก <https://1300thailand.m-society.go.th/page/4>.
- ศูนย์บริการทางการศึกษา, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2562). *บันทึกข้อตกลงที่ 0035..9 /633 รายงาน
ประกาศมาตรฐานการศึกษา* วันที่ 21 มีนาคม 2562.
- สหทัยมูลนิธิ. (2566). สืบค้นจาก <https://sahathai.org/>.
- องค์การโอเพอร์เรชั่น อันเดอร์กราวด์ เรลโรด. (2566). สืบค้นจาก O.U.R <https://ourrescue.org/>.

มาตรการการป้องกันอาชญากรรมภายในสนามบินอุตะเถา เพื่อรองรับการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รัฐเขต ไชยเศรษฐสิทธิ์¹ เสกสัน เครือคำ² และโสรัตน์ กลับวิลา³

วันได้รับบทความ: 26 พฤษภาคม 2566 วันแก้ไข: 8 กรกฎาคม 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 10 กรกฎาคม 2566

บทคัดย่อ

สนามบินอุตะเถามีความสำคัญต่อเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นอย่างมากในฐานะหนึ่งในเส้นทางสัญจรเข้าสู่ประเทศและเป็นหนึ่งในสนามบินที่กำลังพัฒนาให้กลายเป็นสนามบินนานาชาติในอนาคต โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตสนามบินอุตะเถาหลังจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและพัฒนาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในสนามบินอุตะเถาเพื่อรองรับการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ระดับบริหารและผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมในสนามบินอุตะเถา สุวรรณภูมิ และดอนเมือง ผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันอาชญากรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหารภายในพื้นที่สนามบินอุตะเถา สุวรรณภูมิ และดอนเมือง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจงเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อมากที่สุด ใช้การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลลัพธ์ที่ได้พบปัญหาสำคัญคือจำนวนกำลังพลที่มีจำนวนในระดับขั้นต่ำสุดที่รับได้ การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่สนามบินและเจ้าพนักงานตำรวจ การจัดทำแผนงานป้องกันอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในสนามบินและการจัดการปัญหาโดยสารรับแจ้งผิดกฎหมายซึ่งสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาภาพรวมได้ด้วยการนำผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาประชุมแล้วร่างแผนงานในการปฏิบัติงานโดยละเอียดก่อนมีการทำข้อตกลงร่วมกันต่อไป ข้อเสนอแนะสำคัญคือจะต้องมีการสำรวจความคิดเห็นก่อนการนำแผนไปใช้งานจริงเพิ่มเติมด้วย

คำสำคัญ: อาชญากรรม สนามบิน อุตะเถา มาตรการการป้องกัน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบังคับใช้กฎหมาย โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ผู้ประพันธ์บทความ)

² รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

³ ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Measures for Crime Prevention at U-Tapao Airport to Support the Eastern Economic Corridor (EEC)

Rutthakage Chaiyasetthasit¹, Seksan Khruakham² & Soratn Glubwila³

Received Date: May 26, 2023 Revised Date: July 8, 2023 Accepted Date: July 10, 2023

Abstract

U-Tapao Airport holds significant importance for the Eastern Economic Corridor (EEC) as a crucial gateway and one of the airports undergoing development to become an international airport in the future. This research aimed to investigate patterns and trends of potential crimes at U-Tapao Airport after the launch of EEC and to develop measures for crime prevention at U-Tapao Airport to support the development of EEC. The population and sample group included executives, officials responsible for crime prevention at U-Tapao Airport, Suvarnabhumi International Airport, and Don Mueang International Airport, experts in crime prevention, high-ranking police officers at U-Tapao Airport, Suvarnabhumi International Airport, and Don Mueang International Airport. Purposive sampling was implemented to select subjects with the highest expertise and experience in the field to provide in-depth information. Data were collected via non-participant observation and in-depth interviews with key informants. The results identified several problems, including an insufficient staffing level, collaboration challenges between airport staff and police officers, the development of crime prevention measures, and the management of vehicles involved in illegal transportation. The problems mentioned above could be solved by involving all relevant parties in a meeting to carefully plan and agree upon the necessary actions. It is also recommended to conduct a public hearing before implementing the proposed preventive measures.

Keywords: Crime, Airport, U-Tapao, Preventative measures

¹ Graduate student, Master of Arts Program in Criminology and Law Enforcement, Royal Police Cadet Academy (Corresponding Author)

² Police Colonel, Ph.D., Faculty of Social Sciences, Royal Police Cadet Academy

³ Police General Major, Ph.D., Faculty of Social Sciences, Royal Police Cadet Academy

บทนำ (Introduction)

โลกยุคปัจจุบันคือโลกแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายโดยมีการเรียกรวมไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งราชบัณฑิตยสถานนิยามเรียกการเปลี่ยนแปลงนี้ หมายถึง การที่โลกมีขนาดที่เล็กลงในเชิงของการเปรียบเทียบไม่ใช่การที่โลกมีขนาดที่เล็กลงจากการวัด ซึ่งสิ่งที่แสดงออกอย่างเด่นชัดที่สุดคือ การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสร้างพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสังคมเศรษฐกิจ ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์นี้ส่งผลโดยตรงต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมไม่ว่าจะทั้งทางตรงหรือทางอ้อม จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกเกิดการตื่นตัวและพยายามที่จะปรับตัวให้ก้าวทันต่อกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เหตุการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลากหลายมิติ ซึ่งจากการที่ประเทศไทยมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวมากมายและหนึ่งในนั้นคือนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ได้มีการบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2561 โดยมีผลต่อ 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง ทั้งนี้ตัวนโยบายนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงด้านการท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน อุตสาหกรรม บุคลากร การศึกษา การวิจัย ธุรกิจ การเงิน เทคโนโลยี และการพัฒนาเชิงสังคมอื่น ๆ ควบรวมไว้ด้วยกันทั้งหมด และจากนโยบายนี้เองที่ทำให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเกิดการเจริญเติบโตในหลากหลายมิติ ซึ่งการเจริญเติบโตที่เกิดขึ้นนี้ย่อมหมายถึงการจ้างงานที่มากขึ้น ส่งผลให้จำนวนประชากรที่อยู่ภายในพื้นที่ทั้งชาวไทยและต่างประเทศมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2564) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เชื่อว่าจะทำให้เกิดเพียงด้านที่ดีเพียงอย่างเดียว ย่อมทำให้เกิดด้านที่ไม่ดีขึ้นด้วย โดยด้านที่ไม่ดีคือการเกิดอาชญากรรมที่ย่อมเกิดความเปลี่ยนแปลงตามไปแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการเกิดอาชญากรรมเป็นดังนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือไม่ดีย่อมทำให้เกิดลักษณะของการต่อต้านเกิดขึ้น และลักษณะของการต่อต้านย่อมเป็นการเหนี่ยวนำให้เกิดการปะทะทั้งเชิงความคิดหรือเชิงกายภาพ จนอาจก้าวไปสู่การเกิดปัญหาอาชญากรรมได้ เนื่องจากอาชญากรรมมีความหมายในภาพกว้างคือ พฤติกรรมที่มีการแสดงออกแล้วส่งผลให้สังคมหรือบุคคลรอบข้างเกิดความไม่ปกติสุขหรือไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

จากแผนวิสาหกิจ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 - 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการบริหารงานท่าอากาศยานแห่งใหม่ในอนาคต ที่ได้มีการจัดทำให้มีพื้นที่ตอบสนองต่อนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ การพัฒนาท่าอากาศยานแห่งใหม่คือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาอันจะกลายเป็นด่านหน้าในการเข้าออกประเทศแห่งใหม่ในอนาคตที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยพบว่าท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภามีความน่าสนใจที่จะใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เนื่องมาจากถ้าสามารถทำให้ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภามีแนวทางการรับมือป้องกันอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นไปได้อย่างราบรื่นอย่างแน่นอน (การทำอากาศยาน, 2560)

ในการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า เมื่อทำการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างเต็มรูปแบบจะทำให้เกิดการอพยพของประชากรทั้งชาวไทยและต่างประเทศเข้าสู่พื้นที่ของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาเป็นจำนวนมาก ดังการเปิดท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในปี 2554 ที่ทำให้จากเขตที่มีพื้นที่รกร้างกลายเป็นเขตอุตสาหกรรมหลัก

ของประเทศในปัจจุบัน โดยจากตัวเลขเชิงสถิติของคดีความที่เกิดขึ้นค้นพบว่าปริมาณอาชญากรรมของจังหวัดสมุทรปราการในช่วงปี 2550 ไปจนถึงปี 2554 มีอัตราที่ลดลงจาก 14,189 คดี เป็น 11,136 คดี โดยเป็นเหตุเนื่องมาจากการเกิดแผนงานพัฒนาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิขึ้น จึงเป็นผลให้ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐมากมาย จึงเกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเพื่อทำการจัดเตรียมเขตพื้นที่ในการพัฒนาท่าอากาศยาน แต่เมื่อได้ทำการเปิดใช้งานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในปี 2554 จนกระทั่งในปี 2556 จำนวนอาชญากรรมจังหวัดสมุทรปราการมีปริมาณพุ่งสูงมากขึ้นจนสูงที่สุดในรอบ 10 ปี นั่นคือ จาก 11,136 คดี กลายเป็น 9,943 คดี ซึ่งจากเหตุดังกล่าวสามารถคาดการณ์เบื้องต้นได้ว่าเมื่อทำการเปิดใช้ท่าอากาศยานอย่างเต็มรูปแบบทำให้เกิดการสัญจรของผู้เดินทางทั้งไทยและต่างประเทศ รวมไปถึงการทำให้เกิดการพัฒนาของพื้นที่บริเวณโดยรอบกลายเป็นชุมชน รวมไปถึงเขตอุตสาหกรรม อันเป็นการนำไปสู่การเกิดกิจกรรมต่าง ๆ มากมายขึ้นเป็นอย่างมาก เป็นการทำให้งานด้านการป้องกันการเกิดอาชญากรรมมีมากขึ้นจนไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้แม้ว่าจำนวนอาชญากรรมจังหวัดสมุทรปราการจะมีปริมาณที่ลดลงในปีต่อมา สาเหตุหลักเนื่องมาจากการจัดตั้งคณะรักษาความสงบแห่งชาติขึ้น อันเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัวของหน่วยงานภาครัฐในการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังในหลายพื้นที่ และมีการจัดทำแผนงานป้องกันอาชญากรรมอย่างจริงจังให้กับท่าอากาศยาน จนเมื่อสถานการณ์เริ่มกลับสู่ภาวะปกติมีการเปิดใช้งานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอย่างเต็มรูปแบบ ในช่วงปี 2560 จำนวนอาชญากรรมจังหวัดสมุทรปราการเริ่มมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นอันเกิดเนื่องจากปริมาณผู้ใช้งานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีปริมาณที่สูงเกินกว่าขีดจำกัดการรองรับได้ และส่งผลให้เกิดแผนวิสาหกิจ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 - 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยถูกนับเป็นเป้าหมายสำคัญของกลุ่มองค์กรอาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็นอาชญากรรมข้ามชาติหรือภายในประเทศ โดยสาเหตุหลักมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เดินทางเข้าออกท่าอากาศยานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นจนทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง และอีกสาเหตุหนึ่งคือการบังคับใช้กฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่มีความเหลื่อมล้ำไม่เท่ากัน และประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความรุนแรงของการบังคับใช้กฎหมายต่อชาวต่างชาติต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านภายในภูมิภาค ดังเช่นประเทศฟิลิปปินส์ที่มีการลงโทษด้วยการตัดมือ เชียน โบย หรือกระทั่งประหารชีวิตจากการก่ออาชญากรรม ทำให้กลุ่มอาชญากรเลือกที่จะกระทำการก่ออาชญากรรมในประเทศไทยมากกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค

จากที่กล่าวทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยค้นพบปัญหาที่เกิดจากการไม่จัดเตรียมแผนงานการป้องกันอาชญากรรมอย่างเต็มรูปแบบ และปัญหาผู้ใช้บริการท่าอากาศยานมีปริมาณที่มากเกินไปจนทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของปริมาณอาชญากรรม ดังนั้นเพื่อให้แผนงานการป้องกันอาชญากรรมเป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพควรที่จะมีการจัดทำแผนงานป้องกันอาชญากรรมแบบเต็มรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมกับคนในชุมชนของท่าอากาศยาน เพื่อให้ป้องกันในส่วนของผู้ใช้บริการที่มีปริมาณเกินขีดจำกัดในอนาคตได้ด้วย แต่การที่จะดึงให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมได้นั้นต้องมีการคำนึงถึงตัวแปรสำคัญนั่นคือบริบทของสังคมของท่าอากาศยานที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปให้มีความแตกต่างกันตามแต่สถานะของพื้นที่ เพื่อทำให้แผนงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งได้รับการยอมรับจากภายในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย

จึงต้องการที่จะทำการวิจัย มาตรการการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา เพื่อรองรับการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อค้นหาซึ่งแนวทางอันจะเป็นการป้องกันอาชญากรรมที่จะช่วยให้ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาสามารถป้องกันอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการมีส่วนร่วมกับประชากรภายในพื้นที่ แล้วจึงสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะสามารถนำไปใช้งานได้จริงแก่ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาหลังจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

อาชญากรรม (Crime) เป็นปรากฏการณ์ (Phenomenon) ปกติทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในสังคมที่มีอาชญากรรมเกิดขึ้นสูงย่อมแสดงให้เห็นว่าสังคมนั้น ๆ มีความไม่สงบเรียบร้อยหรือมีปัญหาต่าง ๆ มากขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้น การเกิดขึ้นของอาชญากรรมจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อให้สมาชิกในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคมอื่นเป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ แต่ก็มีหน้าที่เพียงทำให้จำนวนของการเกิดอาชญากรรมลดลง ไม่จะสามารถทำให้ปัญหาอาชญากรรมหมดสิ้นไปจากสังคมได้ การศึกษาถึงสาเหตุการเกิดขึ้นของอาชญากรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ สามารถที่จะนำสาเหตุการเกิดขึ้นของอาชญากรรมเหล่านั้นมาพัฒนา ตลอดจนกำหนดเป็นนโยบายที่นำมาใช้ป้องกันการเกิดขึ้นของอาชญากรรมได้ในทางอาชญาวิทยาได้แบ่งมุมมองของการศึกษาในเรื่องดังกล่าวออกเป็น 3 มุมมองที่สำคัญด้วยกัน กล่าวคือ มุมมองทางด้านจิตวิทยา (Psychology) มุมมองทางด้านชีววิทยา (Biology) และมุมมองทางด้านสังคมวิทยา (Sociology) ซึ่งในแต่ละมุมมองก็มีข้ออธิบายถึงสาเหตุของการเกิดอาชญากรรมที่แตกต่างกันออกไป

การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การป้องกันไม่ให้อาชญากรรมเกิดขึ้น ลดโอกาสของคนร้ายที่จะกระทำความผิด จำแนกได้ดังนี้ คือ การกำจัดต้นเหตุ การขัดขวางโอกาสที่จะกระทำความผิด และขจัดความปรารถนาที่จะกระทำความผิด ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่รัฐบาลเอกชนและประชาชนในการร่วมมือกัน รวมถึงการใช้มาตรการต่าง ๆ ระงับเหตุการณ์การกระทำความผิด การจับกุมควบคุมอาชญากร

เพื่อป้องกันอาชญากรรมย้อนกลับมากระทำความผิดอีก โดยอาจจะเป็นการป้องกันและระงับเหตุในการเกิดอาชญากรรม และหรือเป็นการสืบสวนปราบปรามติดตามจับกุมภายหลังจากการเกิดเหตุแล้ว (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวุฒิ อิทธิภักดีพงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการระบบรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยานนานาชาติกรณีศึกษาเปรียบเทียบท่าอากาศยานนานาชาติลอสแอนเจลิสกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการจัดการที่ดี ผู้ปฏิบัติงานยังเข้าใจผิดในงานรักษาความปลอดภัย บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบไม่ให้ความสำคัญ ผู้มีอิทธิพลทางการเมืองและทางการเมืองสามารถเข้าไปในเขตหวงห้ามได้เพราะถืออภิสิทธิ์ทำให้ผู้บริหารบางกลุ่มสร้างเป็นเครือข่ายอิทธิพลเพื่อครอบงำระบบการทำงานของบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและการบริหารความปลอดภัย และปัญหาทั่วไป คือ การมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับงานด้านความปลอดภัย ดังนั้น แนวทางที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ให้ผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักในคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทร่วมในงานด้านความปลอดภัยและในการเลือกเฟ้น บุคคลที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ เพราะการที่ทุกคนมีส่วนร่วมอยู่ในการรักษาความปลอดภัยจะทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วรวุฒิ อิทธิภักดีพงศ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการจัดการด้านความปลอดภัยของท่าอากาศยานนานาชาติ” ผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ดังนี้ 1) การนำนวัตกรรมมาใช้เสริมระบบการบริหารความเสี่ยงรูปแบบเดิม 2) การสร้างกลไกการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจัยด้านความเสี่ยง (Risk Factor) มีขอบเขตที่กว้างและยากจะคาดเดาและควบคุมได้ 3) การพัฒนาระบบการควบคุมเชิงป้องกันกล่าวคือ การลดความเสี่ยงได้ก็ต้องใช้การควบคุม (Control) ซึ่งควรจะมีทั้งการป้องกัน (Preventive Control) เพื่อไม่ให้เกิดเหตุร้ายกันตั้งแต่ต้นทาง เช่น ตรวจพบ (Detective Control) ก่อนขึ้นเครื่องกระเป๋าทั้งที่ถือเองหรือสัมภาระใส่ได้ต้องเครื่อง ตัวเครื่องบินเอง แหล่งเชื้อเพลิง แม้แต่กระทั่งตัวอาคารไม่ให้มีการโจรกรรมทุกประเภท

สุวัฒน์ ไกรสกุล และ จุฑาภรณ์ คงรักษ์วิน (2558) ได้การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่อายุ อาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

วีรินทร์ โซนิ และ จิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ได้การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย” พบว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในการรักษามาตรฐานความปลอดภัยของท่าอากาศยานผู้บริหารของท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ในฐานะหน่วยงานหลัก จึงควรกำหนด/ทบทวนแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย และจัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในเขตการบิน โดยการจัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เรื่องระบบการจัดการด้านนิรภัยของท่าอากาศยานให้มี

ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สร้างความตระหนักและส่งเสริมพฤติกรรมการใช้เครื่องมือให้ถูกต้อง และประชาสัมพันธ์ข้อมูลความปลอดภัยในอุตสาหกรรมการบินแก่ ผู้โดยสาร นักท่องเที่ยว และบุคคลทั่วไปผู้ใช้บริการท่าอากาศยานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สุวเมธ บุญยรัตน์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้ภาวะเบี่ยงพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศของผู้โดยสารกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายที่เดินทางด้วยสายการบินต้นทุนต่ำ” ด้านการรับรู้ และช่องทางการรับรู้ภาวะเบี่ยงพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศ กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย มีกระบวนการรับรู้ ภาวะเบี่ยงพื้นฐานที่เหมือนกัน คือ การรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารหรือภาวะเบี่ยงที่เกี่ยวข้อง โดยมีสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้โดยสารเกิดความต้องการที่จะรับรู้ และแปลผลออกมาเป็นความเข้าใจ ผสมผสานร่วมกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีการรับรู้ภาวะเบี่ยงพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ด้วยในปัจจุบันการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และสังคมออนไลน์มากกว่าในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ รูปแบบสื่อที่เหมาะสมในการรับรู้ภาวะเบี่ยงพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศในรูปแบบสื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย คือ อินโฟกราฟิก ที่สามารถทำให้ผู้โดยสารสามารถรับรู้เข้าใจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะเบี่ยงได้ง่าย รวดเร็ว และจดจำข้อมูลได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับช่องทางสื่อต่าง ๆ หลายช่องทาง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัยเป็นสำคัญ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมในท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิคือ ผู้อำนวยการรักษาความปลอดภัย และรองผู้อำนวยการรักษาความปลอดภัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันอาชญากรรม คือ รองเสนาธิการทหารอากาศ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหารภายในพื้นที่ของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวนรวม 28 ตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเข้าสังเกตการณ์กระบวนการทำงานในทุกขั้นตอน ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้งนี้ข้อคำถามมีลักษณะของการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ด้วยกรอบคำถามที่มีการพัฒนาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบบันทึกจากแนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ซึ่งกำหนดแนวคำถามเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างแน่นอน ดังนั้นในระหว่างการสัมภาษณ์ (ซึ่งผู้วิจัยเป็น

ผู้สัมภาษณ์เอง) ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับคำถามและบริบทของการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะกับผู้ที่ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างร่วมกับการสังเกตตามที่คุณวิจัยสังเกตพบจากสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและเปิดเผย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา หลังจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ส่วนที่ 2 แนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อันเหมาะสมกับบริบทของสังคมในพื้นที่

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
สามารถสรุปเป็นคำถามหลักที่จะใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมีจำนวน 4 ข้อหลัก ได้แก่

3. การพิทักษ์สิทธิอาสาสมัครในการวิจัย/จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมวิจัยและเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเชิงลบต่อกลุ่มตัวอย่างโดยมิได้เจตนา จึงกำหนดแนวทางการศึกษาด้านจริยธรรมในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารเพื่อยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และมอบให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อพิจารณาเข้าร่วมให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบก่อน และอธิบายให้เข้าใจ เปิดโอกาสให้ซักถามและให้เวลาสำหรับการตัดสินใจแล้วจึงให้ยินยอม เพื่อให้การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเป็นไปด้วยความเข้าใจ เต็มใจและสมัครใจ

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสถานะของผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่าง โดยจะมีการสร้างบรรยากาศในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความผ่อนคลาย เน้นการพูดคุยกันด้วยความเป็นกันเอง และจะไม่แสดงท่าทางข่มขู่หรือวางตัวให้เหนือกว่ากลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและมีการเปิดเผยอย่างเต็มที่

3. ผู้วิจัยเน้นการวางตัวเป็นกลาง ไม่ตัดสิน ไม่แสดงความคิดเห็นว่าสิ่งใดถูกหรือผิด เน้นการสอบถามเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นออกมาอย่างเต็มที่

4. ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อนำเสนอในภาพรวมเท่านั้นเพื่อทำนายข้อมูลหลังจากวิเคราะห์เสร็จ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของตัวอย่างรายใดรายหนึ่งต่อสาธารณะแต่อย่างใด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อที่จะได้ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมข้อคำถามที่สำคัญในการสัมภาษณ์ จนกระทั่งได้ข้อมูลครบตามที่ต้องการแล้ว จึงทำการวิเคราะห์สรุปอีกครั้ง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด (Typologies) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ทำการจัดระบบข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น (สฤงศ์ จันทวานิช, 2561; รัตนะ บัวสนธ์, 2561)

2. ทำการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) การวิจัยเชิงคุณภาพมีความยืดหยุ่นสูง เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และเกิดความไว้วางใจในคุณภาพของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ โดยวิธีที่ได้รับความนิยมก็คือ การตรวจสอบแบบสามเส้าเชิงคุณภาพ และมีวิธีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ 3 วิธี คือ

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิดขณะที่ลงมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

ผลการวิจัย (Results)

1. รูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

งานวิจัยนี้ได้ค้นพบรูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา คือ ลักษณะรูปแบบของการก่ออาชญากรรมในท่าอากาศยานต้นแบบ ได้แก่ ท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอย่างชัดเจนอันอาจกล่าวได้ว่าจะเกิดขึ้นกับท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาในอนาคตเช่นกัน

ผู้วิจัยจึงได้ขอลำดับถึงลักษณะของการจะทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมขึ้นโดยยึดตามต้นแบบท่าอากาศยานทั้งสองประกอบกับการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การคาดการณ์ถึงเหตุการณ์และการเกิดอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์นั้น

การคาดการณ์	ปัญหาอาชญากรรม
ปริมาณของผู้โดยสารที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก อาจมากถึง 100,000 คนต่อวัน	1. รถโดยสารรับจ้างผิดกฎหมาย 2. สัมภาระหลงลืมหรือวัตถุต้องสงสัยภายในท่าอากาศยาน 3. การลักเล็กขโมยน้อยจากสัมภาระของผู้โดยสาร 4. การทะเลาะวิวาทของผู้โดยสารจากการกระทบกระทั่งในขณะที่สติสัมปชัญญะไม่ครบถ้วนจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

การคาดการณ์	ปัญหาอาชญากรรม
	5. การลักลอบเข้าพื้นที่ต้องห้ามโดยมิได้รับอนุญาต 6. การแอบขนส่งสิ่งของผิดกฎหมายเข้าสู่ประเทศในรูปแบบของผู้โดยสาร 7. การนำสิ่งของต้องห้ามตามกฎหมายของท่าอากาศยานเข้าไปยังส่วนภายในของท่าอากาศยาน
การมีส่วนขนส่งสินค้าเพิ่มขึ้นในการให้บริการของท่าอากาศยาน	1. ปัญหาการขนส่งสิ่งของผิดกฎหมาย 2. การขโมยสิ่งของหรือสินค้าที่มีการขนส่งผ่านการเดินทางทางอากาศทั้งโดยพนักงานภายในหรือบุคคลภายนอกที่บุกรุกเข้ามาในพื้นที่
การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด	1. การเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยีและสภาวะการณ์ทางสังคมทำให้เกิดอาชีพสตรีมเมอร์ (Streamer) หรือคอนเทนต์ครีเอเตอร์ (Content Creator) ซึ่งอาชีพเหล่านี้จะเน้นการสร้างวิดีโอแล้วสร้างรายได้จากการมีผู้ชมจำนวนมากแต่อาชีพเหล่านี้ยังไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบที่รองรับอย่างชัดเจนทำให้เกิดการกระทำที่ละเมิดกฎหมายเพื่อสร้างเนื้อหาของวิดีโอ 2. อาจเกิดการก่อการร้ายไซเบอร์ ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ใช่ว่าเป้าหมายหลักของการก่อการร้ายสากลจนมีโอกาสน้อยมากที่จะโดนโจมตีจากภายนอก แต่จะเป็นการโดนโจมตีจากภายในของคนในประเทศ ด้วยการที่ท่าอากาศยานเป็นศูนย์รวมของการเดินทางทำให้เมื่อเกิดความขัดแย้งในประเทศมักเป็นเป้าหมายสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะทำการโจมตีให้เกิดปัญหาขึ้น
การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการท่าอากาศยานเป็นเชิงพาณิชย์โดยเอกชนเต็มรูปแบบ	1. ปัจจุบันท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาไม่ได้มีการวางแผนงานในการส่งต่องานใด ๆ ที่เป็นรูปธรรม จะมีเพียงแผนภายในว่า จะต้องจัดการงานปัจจุบันให้เสร็จสิ้นครบถ้วนก่อนกำหนดระยะเวลาส่งมอบให้กับภาคเอกชน และในทางกลับกันทางภาคเอกชนก็ยังไม่มีความพร้อมในการรับมอบงานที่ชัดเจน รวมไปถึงข้อมูลในเชิงโครงสร้างอาคาร และการวางกำลังพลเพื่อปฏิบัติงานในท่าอากาศยาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการทำให้เกิดช่องว่างของการรักษาความปลอดภัยในท่าอากาศยานอันนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมขึ้นได้ 2. ปัญหาด้านการสื่อสารเพื่อประสานการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ในท่าอากาศยานกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบันปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานเป็นอย่างมากด้านความรวดเร็วของการ

การคาดการณ์

ปัญหาอาชญากรรม

ปฏิบัติงาน เช่น การจับกุมอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในท่าอากาศยาน เจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานจะทำการจับกุมและกักตัวไว้เพื่อรอให้เจ้าพนักงานตำรวจมารับตัวไปเนินการต่อ โดยขั้นตอนนี้ใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ 30-60 นาที ซึ่งเป็นการใช้เวลานานเกินไปและจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่อเนื่องตามมาในเชิงของการบริหารจัดการป้องกันอาชญากรรมได้

3. ท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภากำลังจะส่งมอบให้กับภาคเอกชนอย่างเต็มตัว ทำให้เมื่อจะมีการพัฒนาหรือริเริ่มโครงการใหม่เมื่อประเมินจากเหตุดังกล่าวด้วยมุมมองของเจ้าของพื้นที่เดิมจะพบว่าการพัฒนาหรือริเริ่มโครงการใหม่ไม่คุ้มค่าที่จะทำการปฏิบัติ จะทำให้ปัญหาเดิมที่มีอยู่แล้วในพื้นที่หลาย ๆ ประเด็น จะไม่ได้รับการแก้ไขจนกว่าการส่งมอบจะสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้ปัญหายิ่งแก้ได้ยากมากยิ่งขึ้นตามเวลาที่ผ่านไป เช่น ปัญหา รถโดยสารรับจ้างผิดกฎหมาย ปัญหาเล็กเล็กขโมยน้อย ปัญหา การทะเลาะวิวาท เป็นต้น

สถานการณ์ระดับโลกที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงแต่วิถีชีวิตหลากหลายด้าน เช่น COVID-19 สงครามรัสเซีย-ยูเครน สงครามเศรษฐกิจเต็มรูปแบบระหว่างจีนและสหรัฐอเมริกา สภาวะเศรษฐกิจถดถอย เป็นต้น

1. ปัญหาการตรวจคัดกรองเชื้อโรคที่ต้องเข้มงวดมากขึ้น จนอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่อาจจะต้องมีหน้าที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมจนทำให้การปฏิบัติงานป้องกันอาชญากรรมเกิดช่องโหว่ขึ้นได้
2. ปัญหาทางการเมืองระดับโลกที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างประเทศ โดยปัญหานี้จะส่งผลให้อาจต้องทำการคัดแยกผู้โดยสารของชาติที่มีความขัดแย้งอยู่ในปัจจุบันออกจากกัน ซึ่งเมื่อการปฏิบัติงานมีขั้นตอนและความยุ่งยากมากยิ่งขึ้นย่อมทำให้เกิดช่องโหว่ที่อาจทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมมากขึ้นด้วยเช่นกัน

2. แนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผู้วิจัยได้ทำการนำรูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาที่ได้วิเคราะห์และจำแนกไว้ข้างต้นมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางในการป้องกันอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการค้นคว้า การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม มาเป็นแนวคิดพื้นฐานแล้ว

จึงนำมาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบันของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาพร้อมกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลกก่อนทำการสรุปผลได้ดังนี้

1) แนวคิดของการวางกำลังพล โดยในปัจจุบันปริมาณกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยในท่าอากาศยานจะใช้การคำนวณอัตราส่วนต่อพื้นที่ทั้งการคิดหาปริมาณต่ำสุดที่จะสามารถทำให้ดำเนินการได้กับปริมาณที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การที่จะปรับปรุงแก้ไขควรทำการปรับเปลี่ยนแนวคิดของการวางกำลังพลเรื่องความปลอดภัยออกใหม่เป็นการใช้แนวคิดกำลังพลต่อพื้นที่และกำลังพลต่อจำนวนผู้โดยสารร่วมกัน คือ ยังคงใช้การคำนวณกำลังพลต่อพื้นที่เดิมเพื่อค้นหาปริมาณกำลังพลขั้นต่ำสุด แต่ให้ทำการแบ่งส่วนว่าจะต้องทำการเพิ่มลดจำนวนกำลังพลขั้นต่ำสุดเพื่อตอบสนองต่อจำนวนผู้โดยสารที่จะทำการเดินทางกับท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาอย่างสอดคล้อง

2) การนำแนวทางการป้องกันอาชญากรรมของท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมาปรับใช้อย่างผสมผสาน กล่าวคือปัญหาจากการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่สนามบินและเจ้าพนักงานตำรวจในการตอบสนองต่อเหตุการณ์อาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา มีการตอบสนองที่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ มีการใช้ระยะเวลามากเกินไปโดยอาจเป็นเหตุจากการเดินทางของเจ้าหน้าที่ไปยังพื้นที่สนามบิน หรือขั้นตอนในการปฏิบัติบางส่วนที่ยังไม่จำเป็นสามารถดำเนินการภายหลังได้แต่กลับได้รับการแจ้งว่าต้องดำเนินการก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานต่อไปได้ ทั้งนี้อาจเกิดได้จากกฎระเบียบของท่าอากาศยานหรือกฎระเบียบของภาครัฐ

การที่จะปรับปรุงแก้ไขสามารถทำได้โดยการนำแนวทางการป้องกันอาชญากรรมของท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมาปรับใช้อย่างผสมผสานกล่าวคือ ด้วยการที่ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาจะมีการบริหารจัดการโดยภาคเอกชนเต็มรูปแบบและลักษณะของภูมิศาสตร์ที่มีความเฉพาะจึงทำให้มีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งจุดทำการชั่วคราวของ สภ.บ้านฉาง เพื่อให้สามารถส่งเจ้าพนักงานตำรวจมาประจำการและปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วถึงที่เกิดเหตุการณ์ โดยในจุดทำการชั่วคราวอาจมีห้องคุมตัวหรือห้องที่สามารถนำผู้ที่กระทำความผิดไปคุมขังชั่วคราวก่อนนำส่งต่อไปยัง สภ.บ้านฉาง เพื่อดำเนินการทางกฎหมายต่อไป

3) การจัดทำแผนงานป้องกันอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นในท่าอากาศยานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นจากแนวคิดการบริหารจัดการที่มีความแตกต่างกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน แต่ทั้งนี้การป้องกันอาชญากรรมเริ่มต้นจากการรักษาความปลอดภัยที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความต้องการที่เหมือนกันคือ การทำให้ท่าอากาศยานมีความปลอดภัยสูงสุดเท่าที่จะทำได้แก่ผู้โดยสาร ในปัจจุบันแผนงานป้องกันอาชญากรรมในท่าอากาศยานจะเกิดขึ้นโดยการให้เจ้าของท่าอากาศยานนั่นคือ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ AOT เป็นผู้จัดทำแผนงานรักษาความปลอดภัยแล้วส่งต่อไปให้กับหน่วยงานอื่น ๆ รับทราบแล้วปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนเมื่อได้รับข้อคิดเห็นสะท้อนกลับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การที่จะปรับปรุงแก้ไขสามารถทำได้โดยการนำทุกหน่วยงานเข้าร่วมประชุมประจำปีเพื่อจัดทำแผนงานป้องกันอาชญากรรมโดยระบุอย่างชัดเจนว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เท่าไหร่ (เวลา,เงินทุน) แบบครบถ้วน

สมบูรณ์ทั้งกระบวนการ และแผนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเกิดจากการตกลงยอมรับร่วมกันจะขาดหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมิได้

4) การจัดการปัญหาการโดยสารรับจ้างผิดกฎหมาย ในที่นี้หมายรวมถึงโดยสารทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นรถแท็กซี่ รถตู้ รถบัส หรือรถให้เช่าส่วนบุคคล ซึ่งปัญหานี้ของท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาในปัจจุบันมีรูปแบบเฉพาะที่แตกต่างจากท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นั่นคือการที่ท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเกิดขึ้นจากการที่รถโดยสารรับจ้างที่ถูกกฎหมายมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้โดยสารที่มีปริมาณสูง แต่ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาจะเกิดจากรถโดยสารรับจ้างที่ถูกกฎหมายมีปริมาณน้อยมากหรือราคาสูงมาก เนื่องจากปริมาณนักท่องเที่ยวมีน้อยเกินไป ถ้าผู้ประกอบการจัดทำรถมากขึ้นให้เพียงพอหรือราคาถูกลงจะทำให้เกิดการขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ดังนั้นการจัดการปัญหาการโดยสารรับจ้างผิดกฎหมายจะสร้างผลเสียต่อท่าอากาศยานมากกว่า ทั้งเรื่องของความคุ้มค่า ผลสะท้อนกลับต่อความพึงพอใจการให้บริการของท่าอากาศยาน แต่ถ้าได้ทำการส่งมอบให้กับภาคเอกชนและเปิดส่วนอาคารผู้โดยสารใหม่ที่เป็นการขยายให้ใหญ่ขึ้นและเกิดการเดินทางของผู้โดยสารมากขึ้นจะทำให้ปัญหาที่เป็นในปัจจุบันพัฒนารูปแบบและกลายเป็นลักษณะเดียวกันกับท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิได้ในอนาคต

การที่จะปรับปรุงแก้ไขสามารถทำได้โดยการจัดทำท่าจอดรถเฉพาะให้กับรถโดยสารรับจ้างแยกส่วนออกไปจากส่วนของรถวิ่งส่วนบุคคล และอาจมีการจัดสัดส่วนให้รถโดยสารรับจ้างมีที่จอดเฉพาะแต่ละประเภทแยกจากกันไม่เกิดการปะปนรวมกัน เช่น รถแท็กซี่ รถ Grab Taxi รถจากบริษัทนำเที่ยว รถตู้ หรือรถให้เช่าส่วนบุคคล เป็นต้น จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า สิ่งที่เป็นประเด็นปัญหาลงมาคือปัญหาเรื่องราคาพิเศษของรถโดยสารรับจ้างที่จะมีการเพิ่มราคา ซึ่งการจะจัดการประเด็นปัญหานี้ทำให้เกิดขึ้นจริงได้ยาก เพราะจะเป็นการเปลี่ยนกฎระเบียบข้อบังคับ แต่เนื่องด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์ของท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาที่ไม่เหมือนกับท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสุวรรณภูมินั้นคือการไม่ได้ตั้งอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนเมืองขนาดใหญ่ ต่อให้ผู้โดยสารทำการเดินทางออกมาบริเวณนอกท่าอากาศยานก็เป็นไปได้ยากที่จะพบเจอกับรถโดยสารรับจ้าง ดังนั้นส่วนใหญ่รถโดยสารรับจ้างผิดกฎหมายจะมีการเพิ่มราคาไว้อยู่แล้วจนอาจเรียกว่าราคาที่เพิ่มขึ้นอาจสูงกว่าที่จะเพิ่มกับรถที่ถูกกฎหมาย อีกแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงคือ การสำรวจแหล่งท่องเที่ยวที่ผู้โดยสารเดินทางไปส่วนใหญ่แล้วทำการประชาสัมพันธ์ราคามาตรฐานหรือราคาที่เหมาะสมกับการเดินทางไปยังแต่ละที่ให้แก่ผู้โดยสารล่วงหน้า ไม่ว่าจะด้วยเอกสารที่จะปรากฏในท่าอากาศยานหรือบนเครื่องบิน หรือการจัดทำป้ายประกาศก่อนไปถึงยังจุดเรียกรถโดยสารรับจ้าง

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. การศึกษารูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาหลังจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการศึกษาของงานวิจัยในหัวข้อรูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา ผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒิ อิทธิภักดีพงศ์ ได้ทำการวิจัย

เรื่อง “การบริหารจัดการระบบรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยานนานาชาติกรณีศึกษาเปรียบเทียบสนามบินนานาชาติลอนดอนฮีทโธรว์กับสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ” (2555) และการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการจัดการด้านความปลอดภัยของสนามบินนานาชาติ” (2556) ผลการศึกษาพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นของสนามบินสุวรรณภูมิในเรื่องความปลอดภัย ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการจัดการที่ดี บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบไม่ให้ความสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานยังเข้าใจผิดในงานรักษาความปลอดภัย ผู้มีอิทธิพลทางการเมือง ทางการค้า สามารถเข้าไปในเขตหวงห้ามได้เพราะถือโอกาสทำให้ผู้บริหารบางกลุ่มสร้างเป็นเครือข่ายอิทธิพลเพื่อครอบงำระบบการทำงานของบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและการบริหารความปลอดภัย และปัญหาทั่วไปคือการมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับงานด้านความปลอดภัย เหตุเกิดจากลักษณะของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความคงที่ไม่ว่าจะเป็นสังคมใด ๆ แต่จะมีความต่างในด้านปริมาณที่มากหรือน้อยเป็นส่วนแตกต่างกันไปตามปริมาณและลักษณะเฉพาะของผู้ที่เดินทางสัญจรในพื้นที่นั้น แต่เมื่อพิจารณาผลลัพธ์เพิ่มเติมพบว่า วรวิทย์ อิทธิภักดี พงศ์ ได้มีการพูดถึงทางอ้อมกับเหตุการณ์อันนับได้ว่าเป็นความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมได้นั้นคือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้การก่ออาชญากรรมทำได้ง่ายหรืออาจเปลี่ยนรูปแบบไปจนส่งผลให้กระบวนการในการตรวจสอบจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเทคโนโลยีที่มีความจำเพาะเจาะจงเข้ามาช่วยในกระบวนการป้องกันความปลอดภัย จึงทำให้สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบและแนวโน้มของอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้นภายในเขตท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาลงหลังจากการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนั้นจะมีลักษณะที่เหมือนกันกับในท่าอากาศยานต้นแบบ แต่มีความแตกต่างกันตามปริมาณของผู้ใช้บริการท่าอากาศยานในช่วงเวลานั้นๆ

2. การพัฒนาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาลงเพื่อรองรับการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการศึกษาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาลงเพื่อรองรับการเปิดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลลัพธ์มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Brantingham & Faust (1976) ที่กล่าวถึงหลักการอันเป็นแนวคิดพื้นฐานของการป้องกันอาชญากรรม ที่จำเป็นจะต้องทำการป้องกันแบบ 3 ระดับ คือ 1) การป้องกันปฐมภูมิ (Primary Prevention) 2) การป้องกันทุติยภูมิ (Secondary Prevention) 3) การป้องกันตติยภูมิ (Tertiary Prevention) โดยในงานวิจัยนี้จะมีการกล่าวถึงแนวทางในการป้องกันอาชญากรรมแบ่งเป็นแต่ละปัญหาด้วยแนวคิดของ Brantingham & Faust เช่น การจัดการป้องกันอาชญากรรมแบบปฐมภูมิด้วยการพัฒนาแนวคิดการวางกำลังพลขั้นต่ำขึ้นใหม่โดยอิงตามลักษณะทางกายภาพและสังคมที่จะเกิดขึ้นในท่าอากาศยานจริง ๆ มากกว่าการคิดคำนวณทางตรงเพียงอย่างเดียว เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ ไกรสกุล และ จุฬารัตน์ คงรักษ์กวิน (2558) ได้การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” วรินทร์ โชนี และ จิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย” และ สุวเมธ บุญยรัตน์ (2563) ได้การวิจัยเรื่อง “การรับรู้กฎระเบียบพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศของผู้โดยสารกลุ่ม

เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายที่เดินทางด้วยสายการบินต้นทุนต่ำ” ที่จะมีการกล่าวไปในทางเดียวกันกับแนวคิดของ Brantingham & Faust ที่นอกจากมีการบังคับใช้กฎหมาย (การป้องกันตติยภูมิ) ที่เข้มงวดแล้ว ยังต้องมีการปิดกั้นช่องทางที่จะนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมด้วยการดึงดูดชุมชนรอบข้างเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของงานป้องกันอาชญากรรม (การป้องกันปฐมภูมิ) และสร้างระบบเครือข่ายหรือช่องทางในการสื่อสารเพื่อให้คนในชุมชนหรือบริเวณสังคมรอบข้างสามารถแจ้งเหตุไปยังเจ้าหน้าที่เพื่อระงับเหตุก่อนที่จะเกิดขึ้นได้ (การป้องกันทุติยภูมิ)

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ในการที่จะทำแผนงานให้สอดคล้องกับแนวทางการป้องกันอาชญากรรมภายในท่าอากาศยานนานาชาติ อุตะเภะ มีกรอบหลักคือ การต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เข้ามาร่วมวางแผน แล้วต้องมีการสำรวจความคิดเห็นจากชุมชนต่อแผนงานที่เกิดขึ้นก่อนการนำไปใช้งาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงที่สุดและการต่อต้านน้อยที่สุดจากชุมชนและสังคมโดยรอบท่าอากาศยาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- การทำอากาศยาน. (2560). *แผนวิสาหกิจของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 - 2565)*. สืบค้นจาก <https://www.airportthai.co.th/wp-content/uploads/2021/04/แผนวิสาหกิจของ-ทอท.-ปีงบประมาณ-2560-2565-ฉบับทบทวน-1.pdf>
- รัตนะ บัวสนธ์. (2561). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิฑูรี อธิภักดิ์พงศ์. (2555). การบริหารจัดการระบบรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยานนานาชาติ กรณีศึกษาเปรียบเทียบท่าอากาศยานนานาชาติลอสแอนเจลิสกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย:ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(2), 91-96.
- วรวิฑูรี อธิภักดิ์พงศ์. (2556). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการจัดการด้านความปลอดภัยของท่าอากาศยานนานาชาติ. *สยามวิชาการ*, 14(22), 17-28.
- วัตต์ ไกรสกุล และ จุฑาภรณ์ คงรักษะกวิน. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 1-11.
- วีรินทร์ โชนี และ จิรวรรณ ดีประเสริฐ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 13. วันที่ 8-9 ธันวาคม 2559, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สุวนธ บุษยรัตน์. (2563). การรับรู้ภาวะเปราะบางพื้นฐานในการเดินทางทางอากาศของผู้โดยสาร กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายที่เดินทางด้วยสายการบินต้นทุนต่ำ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 15(ฉบับพิเศษ), 324-341.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2564). *ประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งที่ 3/2564. 4 มิถุนายน 2564, ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). *แผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สืบค้นจาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>.

Brantingham, P.J. & Faust, F.L. (1976). A Conceptual Model of Crime Prevention. *Crime and Delinquency*, 22(3), 284–296. สืบค้นจาก <https://doi.org/10.1177/001112877602200302>.

บทบาทของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทย

นพ สารเนตร¹

วันได้รับบทความ: 7 มิถุนายน 2566 วันแก้ไข: 7 กรกฎาคม 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 10 กรกฎาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายละเอียดของพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 รวมไปถึงกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทย ศึกษาแนวทางการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 และกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ตลอดจนศึกษารูปแบบการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ บทบาทของหน่วยงานที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่งศาลและการดูแลรักษาความปลอดภัยของศาลในต่างประเทศ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลของประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการรักษาความปลอดภัย ตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง บทความ และเอกสารอื่นทั้งที่เป็นกฎหมายและไม่ใช่มกฎหมาย รวมถึงข้อมูลในเว็บไซต์ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบกับระบบการรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ จากนั้นจึงดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในส่วนของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทยว่ามีความเหมาะสมที่จะดำเนินการในรูปแบบใด สอดคล้องหรือไม่กับปัจจัย ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาลนั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในหลายด้าน อีกทั้งในส่วนสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานคือกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมให้มีรายละเอียดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถบังคับใช้และประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้โดยไม่ติดขัด รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

คำสำคัญ: เจ้าพนักงานตำรวจศาล พระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ศาลยุติธรรม

¹ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานศาลยุติธรรม (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

Duty of Court Marshals Officer in Thailand

Nop Saranet¹

Received Date: June 7, 2023 Revised Date: July 7, 2023 Accepted Date: July 10, 2023

Abstract

This article aims to study a content of Court Marshal Act B.E.2562, legislation, and regulation on the Marshal's operation in Thailand. Additionally, operational procedure, authority, and role of foreign agencies implementing in accordance with court decree and providing court security were reviewed. The analysis derived from literatures is supportive for recommendation on Court Marshal working procedure under Court of Justice in Thailand, according to related laws and regulations. This study is a documentary research that investigates the ideas and theories related to the development of security measures. The research is conducted by examining various sources such as textbooks, theses, articles, and other legal and non-legal documents, as well as information from different websites on the internet. The data is analyzed, researched, and compared regarding security systems in different countries. While, some data is analyzed in terms of the suitability of Court Marshal in Thailand to determine which approach is appropriate, in line with the factors and limitation, as well as identifying problems, obstacles, and suggestion. The result shows the duty and responsibility of Court Marshal is broad. Hence, working support is needed in many dimensions. For example, Court Marshal Act B.E. 2562 and related regulations should be amended to comply with current situation, so that the Court Marshal is able to enforce them and seamlessly coordinates other agencies to work with. Additionally, this could encourage the Court Marshal functions more efficiently.

Keywords: Court Marshals, Court Marshal Act B.E. 2562, Court Justice

¹ Court Officer Senior Professional Level, Administrative Office of the Mae Hong Son Provincial Court, Office of the Judiciary
(Corresponding author)

บทนำ (Introduction)

ศาลยุติธรรม (The Court of Justice) เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น ศาลยุติธรรมมี 3 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา เว้นแต่ที่มีบัญญัติเป็นอย่างอื่นในรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมายอื่น โดยมีความมุ่งหมายให้เป็นองค์กรที่สามารถเป็นที่พึ่งของสังคมและประชาชนด้วยการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมา นอกจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งยังคงดำเนินอยู่แล้ว สถานการณ์ทางการเมืองและความขัดแย้งของฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะในส่วนกลางได้ทวีความรุนแรงขึ้น มีการก่อการร้าย การคุกคามบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการทำลายทรัพย์สินของหน่วยงานราชการและประชาชน โดยในช่วงต้นปี พ.ศ. 2557 ศาลยุติธรรมได้ถูกข่มขู่คุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น การยิงลูกระเบิดใส่อาคารศาลแพ่งและศาลอาญา การวางระเบิดบริเวณรั้วด้านหน้าศาลอาญาและสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ถนนรัชดาภิเษก รวมทั้งการยิงปืนใส่บริเวณด้านหน้าอาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ศูนย์ราชการ ถนนแจ้งวัฒนะ ซึ่งเป็นที่ทำการชั่วคราวของศาลฎีกาและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและขวัญกำลังใจของผู้พิพากษาและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศาลยุติธรรมเป็นอย่างมาก ปัญหาความรุนแรงและความไม่ปลอดภัยต่อศาลยุติธรรมยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่ระบบรักษาความปลอดภัยของศาลยุติธรรมซึ่งมีอยู่ในปัจจุบันยังมีประสิทธิภาพไม่มากเท่าที่ควร และยังไม่มีความพร้อมหรือเจ้าหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยเฉพาะตัวผู้พิพากษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

ศาลยุติธรรมจึงได้เร่งศึกษาและแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการความปลอดภัยภายในองค์กร รวมถึงดำเนินการอื่น ๆ ที่สามารถสนับสนุนภารกิจหลักของศาลยุติธรรม คือการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนผู้มีอรรถคดี ซึ่งปัจจุบันในหลายประเทศที่มีความเจริญและมีความเข้มแข็งในกระบวนการยุติธรรมได้มีการใช้มาตรการการจัดการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น การก่อตั้งสำนักบังคับคดีอาญาและบังคับใช้กฎหมายแห่งสหรัฐอเมริกา (U.S. Marshals Service) ในประเทศสหรัฐอเมริกา หรือในประเทศออสเตรเลียที่มีการแต่งตั้งเจ้าพนักงานผู้บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยของศาลรัฐนิวเซาท์เวลส์ (The Office of Sheriff) ทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้พิพากษา อัยการ เจ้าหน้าที่ศาล พยาน และคู่ความ รวมทั้งการติดตามผู้กระทำความผิดระหว่างการพิจารณาคดีของศาล

นอกจากนี้ ศาลยุติธรรมยังได้กราบบังคมทูลขอพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ขึ้น ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ โดยพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ได้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2562 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยบุคคลและทรัพย์สินในบริเวณศาล ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในบริเวณศาล รักษาความปลอดภัยและคุ้มครองข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงานและ

ลูกจ้างของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งกระทำการตามหน้าที่หรือเพราะเหตุที่จะกระทำหรือได้กระทำการตามหน้าที่ รวมทั้งอาคารสถานที่และทรัพย์สินของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 9) (คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม, 2562) และสำนักงานศาลยุติธรรมได้มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 9) โดยมีการจัดตั้ง “ศูนย์รักษาความปลอดภัย” ขึ้นเพื่อรองรับการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 อีกด้วย (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562)

การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสนใจในการศึกษาถึงรูปแบบการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลของศาลยุติธรรมในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับ การบังคับตามคำสั่งศาลและการรักษาความปลอดภัยด้วยหน่วยงาน “Court Marshals” ตลอดจนระบบรูปแบบการบังคับตามคำสั่งศาลและการรักษาความปลอดภัยศาลยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพของต่างประเทศในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบททางสังคมของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษารายละเอียดของพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 รวมไปถึงกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 และกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน
3. เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่ บทบาทของหน่วยงานที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่งศาลและการดูแลรักษาความปลอดภัยของศาลในต่างประเทศ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังมองว่าอาชญากรรมมีคุณสมบัติสองประการ คือ คุณสมบัติของการประกอบอาชญากรรม ซึ่งอาชญากรจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามรูปแบบของอาชญากรรม ซึ่งจะแตกต่างกันในด้านความชำนาญในการประกอบอาชญากรรม ทริพส์หรือผลประโยชน์ที่ได้รับที่จะได้รับการกระทำผิด และการมีอยู่อย่างแพร่หลายของเหยื่ออาชญากรรม ส่วนคุณสมบัติของอาชญากรซึ่งมีความแตกต่างของตัวอาชญากรในการตัดสินใจที่จะประกอบอาชญากรรม โดยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป อันได้แก่โอกาสในการกระทำผิด ผลเสีย ผลประโยชน์ ตลอดจนความเสี่ยง รวมทั้งแรงกระตุ้นหรือมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดของอาชญากรผู้นั้นด้วย ซึ่งหลังจากที่บุคคลได้คิดคำนวณถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชญากรรมแล้วจึงตัดสินใจว่าจะประกอบอาชญากรรมหรือไม่

จากทฤษฎีนี้จึงมีความเกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาความปลอดภัยของศาลยุติธรรมโดยตรง กล่าวคือการดูแลรักษาความปลอดภัยศาลยุติธรรมจะต้องมีมาตรการทำให้ผู้กระทำผิดไม่ต้องการประกอบอาชญากรรม อันเป็นการป้องกันการกระทำผิด โดยทำให้ผู้ที่คิดจะกระทำผิดได้พิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ได้รับและผลเสียที่จะเกิดขึ้นว่าก่อให้เกิดโทษมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ อันเป็นการตัดมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชญากรรมเป็นสำคัญ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมของ Walter C. Reckless (วันชัย มีชาติและคณะ, 2553)

Walter C. Reckless กล่าวว่า แนวทางการป้องกันอาชญากรรมประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

2.1.1 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน

2.1.2 ประชาชนเคารพและยึดมั่นในกฎหมาย

2.1.3 กฎหมายจะต้องสามารถคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2.1.4 ต้องมีการลงโทษอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิดกฎหมาย

2.1.5 ครอบครัวทำหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2.1.6 สถาบันการศึกษาจะต้องช่วยเหลือและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

2.1.7 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและชุมชนแออัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.1.8 บทบาทขององค์กรสงเคราะห์ในท้องถิ่น

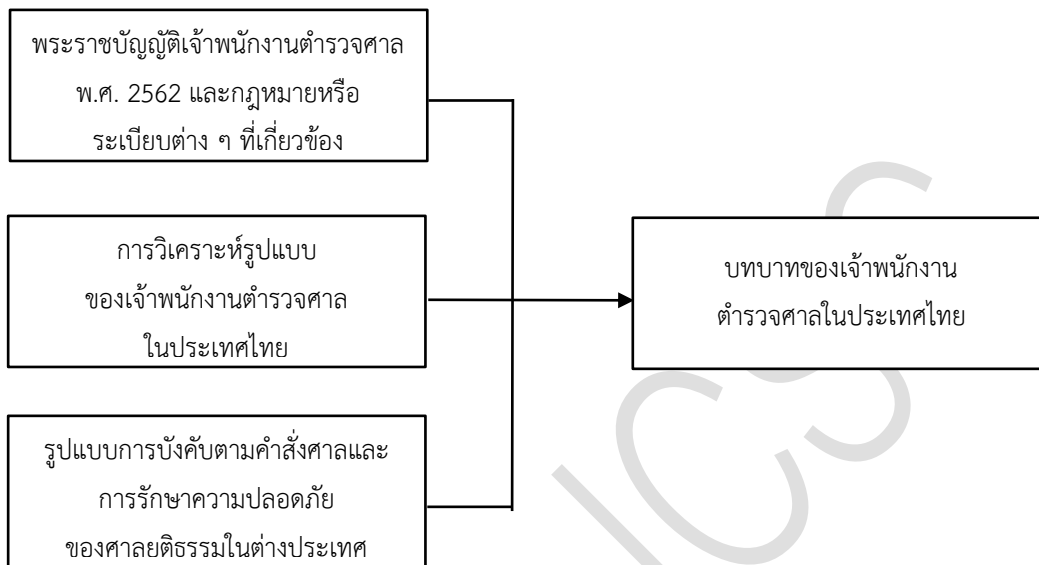
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมาย

แนวทางการป้องกันอาชญากรรมโดยการบังคับใช้กฎหมายเกิดขึ้นตามความเชื่อของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical School) ที่มีความเชื่อว่า อาชญากรรมเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มีเจตจำนงอิสระ (Free Will) ตัดตัวมาตั้งแต่กำเนิด มนุษย์มักจะทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์กับตัวเองมากกว่าโทษ ที่ได้รับ หากเห็นว่าการกระทำใดมีโทษมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับมนุษย์ก็จะเสี่ยงไม่กระทำในสิ่งดังกล่าว และการที่เกิดอาชญากรรมขึ้นเนื่องจากมนุษย์พิจารณาแล้วว่าการประกอบอาชญากรรมเกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับต่อไป ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือบทลงโทษ รวมทั้งบทลงโทษที่ได้รับไม่มีความรุนแรงจึงไม่มีความเกรงกลัว

สำหรับการป้องกันอาชญากรรมด้วยวิธีการบังคับใช้กฎหมาย จะเห็นได้ในกระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะเน้นการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม (Crime Control) หากประเทศใดที่นำแนวทางการป้องกัน

อาชญากรรมวิธีนี้มาใช้ จะมีการกำหนดบทลงโทษทางกฎหมายต่อผู้กระทำผิดที่มีความรุนแรง โดยข้อดีของการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้ได้แก่ เห็นผลทันตาในการป้องกันอาชญากรรม แต่มีข้อเสียคือ เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุอาจไม่ใช่เป็นการป้องกันอาชญากรรมให้หมดไปอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการรักษาความปลอดภัย ตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง บทความ และเอกสารอื่นทั้งที่เป็นกฎหมายและไม่ใช่มกฎหมาย รวมถึงข้อมูลในเว็บไซต์ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบกับระบบการรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ จากนั้นจึงดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยในส่วนของประเทศไทยว่ามีความเหมาะสมที่จะดำเนินการในรูปแบบใด สอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับปัจจัย ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างไร รวมถึงมีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอย่างไร

ผลการวิจัย (Results)

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่า เมื่อนำรูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานรักษาความปลอดภัย The U.S. Marshals Services และ The Office of the Sheriff มาเปรียบเทียบกับหน่วยงานของประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยศาล หรือการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งมีเพียงเจ้าพนักงานตำรวจศาลและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจากองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายใด ๆ ในการตรวจค้น จับกุมควบคุม หรือการพกพาอาวุธ นอกจากนี้คุณสมบัติของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดวุฒิการศึกษาไว้เพียงด้านนิติศาสตร์หรือรัฐศาสตร์เท่านั้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์ความรู้

ในการสืบสวน ป้องกันและปราบปรามเหตุอาชญากรรมที่พัฒนารูปแบบ วิธีการอยู่เสมอ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีที่มีการก่ออาชญากรรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งจัดจ้างจากองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกที่ไม่ได้กำหนดวุฒิทางการศึกษา หรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีก็ยังไม่สามารถทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่สามารถสร้างความรู้และทักษะความชำนาญให้เกิดขึ้นได้ แม้ว่าในแต่ละศาลจะมีเจ้าพนักงานตำรวจจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติคอยควบคุมดูแลแต่ก็มีเฉพาะในคดีอาญาเท่านั้น รวมถึงการรักษาความปลอดภัยตัวผู้พิพากษาในแต่ละพื้นที่นั้นยังไม่มีมีการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างชัดเจน การควบคุมผู้ต้องขังซึ่งปัจจุบันยังคงให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมตัวผู้ต้องขังศาลยุติธรรมจึงยังไม่สามารถมีระบบการควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ เพราะยังมีผู้ต้องขังหลบหนีหรือพยายามหลบหนีอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นควรมีการวางระบบหรือรูปแบบที่เหมาะสมเกี่ยวกับความปลอดภัยศาลและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนการควบคุมผู้ต้องขังโดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัย เช่นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมไปถึงศาลที่มีการพิจารณาคดีที่มีอัตราโทษสูง ควรพัฒนาการรักษาความปลอดภัยศาลที่ไม่มีการพิจารณาคดีอาญาและศาลสูง อีกทั้งการรักษาความปลอดภัยตัวผู้พิพากษาที่มีตำแหน่งสำคัญ เช่น ประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ เป็นต้น รวมถึงผู้พิพากษาที่ร้องขอ ในกรณีที่มีเหตุผลเพียงพอว่าอาจจะเกิดอันตรายหรือถูกคุกคามจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยนำรูปแบบ The U.S.Marshals Service และ The Office of the Sheriff มาปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมและความจำเป็นของศาลยุติธรรมไทย (สหรัฐ สิริวัฒน์, 2558)

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

เจ้าพนักงานตำรวจศาลได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาลพ.ศ. 2562 เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีภารกิจสำคัญในการจับกุมผู้ต้องหา จำเลยหรือผู้ที่ศาลได้ออกหมายจับแล้ว รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยแก่ข้าราชการฝ่ายตุลาการ บุคลากร ททรัพย์สินและอาคารสถานที่ของศาลยุติธรรมทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาลนั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในหลายด้าน อีกทั้งหน่วยงานเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นหน่วยงานใหม่ที่เพิ่งเริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2562 จึงย่อมต้องประสบข้อขัดข้องหรือปัญหาอุปสรรคอยู่พอสมควร ซึ่งอาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ปัญหาด้านข้อกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.1 ปัญหาอำนาจในการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยของเจ้าพนักงานตำรวจศาลตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยใน (4) และ (5) คือ

มาตรา 5 (4) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนี หรือถ้ามีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ทันทั่วทั้งก็ให้อำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้ และเมื่อจับได้แล้วให้นำผู้ถูกจับไปยังศาลโดยเร็ว

มาตรา 5 (5) เมื่อศาลได้ออกหมายจับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาล ให้ศาลมีคำสั่งตั้งเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นผู้จัดการตามหมายจับ และหากศาลเห็นสมควรศาลอาจให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเป็นผู้จัดการตามหมายจับด้วยโดยมีเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นผู้สนับสนุนก็ได้

จะเห็นได้ว่ากฎหมายให้อำนาจเจ้าพนักงานตำรวจศาลทำการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยได้ต้องเป็น “ผู้ต้องหา” หรือ “จำเลย” เฉพาะที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนีเท่านั้น ซึ่งข้อจำกัดความมุ่งหมายของกฎหมายคงเพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อนในอำนาจการจับกุมของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจทั่วไปในการจับกุมผู้กระทำความผิดกรณีอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ดี หากเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยเฉพาะตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ก็ควรให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีอำนาจทำการจับกุมเท่าเทียมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือเจ้าพนักงานตำรวจ เพราะตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา” แต่ปรากฏว่า พระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 5 (4) และ (5) กลับบัญญัติให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีอำนาจเหมือนกับ “เจ้าพนักงานศาล” ที่ศาลมีคำสั่งแต่งตั้งซึ่งมีข้อจำกัดอำนาจการจับกุมตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 117 ที่บัญญัติว่า “เมื่อผู้ต้องหาหรือจำเลยหนีหรือจะหลบหนีให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่พบการกระทำความผิดกล่าวมีอำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้ แต่ในกรณีที่บุคคลซึ่งทำสัญญาประกันหรือเป็นหลักประกันเป็นผู้พบเห็นการกระทำความผิดกล่าว อาจขอให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ใกล้ที่สุดจับผู้ต้องหาหรือจำเลยได้ ถ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้าพนักงานได้ทันเวลาที่ ก็ให้มีอำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยได้เอง แล้วส่งไปยังพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่ใกล้ที่สุดและให้เจ้าพนักงานนั้นรีบจัดส่งผู้ต้องหาหรือจำเลยไปยังเจ้าพนักงานหรือศาล โดยคิดค่าพาหนะจากบุคคลซึ่งทำสัญญาประกันหรือเป็นหลักประกันนั้น

ในกรณีที่มิได้สั่งให้ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์อื่นใดตามมาตรา 108 วรรคสามกับผู้ต้องหาหรือจำเลยใด ถ้าปรากฏว่าอุปกรณ์ดังกล่าวถูกทำลายหรือทำให้ใช้การไม่ได้ไม่ว่าโดยวิธีใดให้สันนิษฐานว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นหนีหรือจะหลบหนี

ถ้าผู้ต้องหาหรือจำเลยตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองเป็นบุคคลที่ศาลสั่งปล่อยชั่วคราว ศาลอาจมีคำสั่งตั้งเจ้าพนักงานศาลดำเนินการแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้น หรือถ้ามีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้าพนักงานได้ทันเวลาที่ ก็ให้มีอำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยได้และเมื่อจับได้แล้ว ให้นำผู้ถูกจับไปยังศาลโดยเร็ว”

ดังนั้น เมื่อพิจารณาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 78 ที่บัญญัติว่า “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลนั้นไม่ได้เว้นแต่... (4) เป็นการจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราวตาม มาตรา 117” ซึ่งเป็นกรณีที่ปล่อยชั่วคราวทั้งในชั้นสอบสวนและชั้นศาล นอกจากนี้ตามมาตรา 117 วรรคหนึ่ง ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ยังกำหนดให้อำนาจบุคคลซึ่งทำสัญญาประกันหรือเป็นหลักประกันในการปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลยในชั้นสอบสวนหรือชั้นศาลแล้วหนีหรือ จะหลบหนีจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้ในกรณีที่ไม่สามารถ

ขอความช่วยเหลือจากเจ้าพนักงานได้ทันท่วงที ด้วยเหตุนี้เจ้าพนักงานตำรวจศาลโดยสถานะถือเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายก็ควรมีอำนาจการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยเฉพาะที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนีได้เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาหรือการตีความในการจับกุมของเจ้าพนักงานตำรวจศาลว่าเป็นกรณีมี “เหตุจำเป็น” ที่ไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ทันท่วงทีหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลต่อการจับของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่ผู้ต้องหาหรือจำเลยยกขึ้นเป็นข้อกล่าวอ้างว่าการจับนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมา ซึ่งศาลอาจต้องนำเหตุการณ์จับดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อมีคำสั่งในการจ่ายเงินรางวัลนำจับตามพระราชบัญญัติมาตรการกำกับและติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล พ.ศ.2560 เพื่อป้องกันปัญหาที่กล่าวมา จึงควรมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีอำนาจในการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาลได้เช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

1.2 การควบคุมตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้วหลบหนีหรือผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลออกหมายจับไว้ซึ่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลจับได้ในเวลาที่ศาลปิดทำการไว้ที่สถานีตำรวจท้องที่ กรณีนี้เมื่อเจ้าพนักงานตำรวจศาลจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้วหลบหนีหรือผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลออกหมายจับไว้ตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 5 (4) (5) ได้ในเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการแต่ไม่อาจนำตัวผู้ถูกจับไปส่งศาลได้ทัน เจ้าพนักงานตำรวจศาลจะควบคุมผู้ถูกจับไว้ได้หรือไม่ หรือนำตัวผู้ถูกจับดังกล่าวไปขอความร่วมมือให้เจ้าพนักงานตำรวจที่สถานีตำรวจท้องที่ในเขตศาลช่วยควบคุมผู้ถูกจับไว้จนกว่าศาลจะเปิดทำการ ซึ่งตามมาตรา 5 (4) (5) นั้น ไม่ได้มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าวไว้ โดยมีเพียงมาตรา 5 (4) ตอนท้ายกำหนดว่าเมื่อจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวได้แล้วให้นำผู้ถูกจับไปยังศาลโดยเร็วเท่านั้น จึงต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 64 ซึ่งกำหนดว่าหากบุคคลที่มีชื่อในหมายอาญาถูกจับ ถ้าสามารถจะทำได้ก็ให้ส่งบุคคลนั้นไปยังศาลซึ่งออกหมาย หรือเจ้าพนักงานตามที่กำหนดในหมายโดยเร็ว มาตรา 84 วรรคหนึ่ง กำหนดให้เจ้าพนักงานหรือราษฎรผู้ทำการจับต้องนำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนตามมาตรา 83 โดยทันที และให้ส่งตัวผู้ถูกจับแก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจของที่ทำการของพนักงานสอบสวนดังกล่าว และมาตรา 84/1 กำหนดให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจซึ่งมีผู้นำผู้ถูกจับมาส่งนั้นจะปล่อยชั่วคราวหรือควบคุมผู้ถูกจับไว้ก็ได้ ถ้าผู้ถูกจับเป็นผู้ที่ถูกศาลออกหมายจับไว้ก็ให้รีบส่งตัวผู้ถูกจับไปยังศาลซึ่งออกหมายตามมาตรา 64 แต่ถ้าไม่อาจส่งไปได้ในขณะนั้นเนื่องจากเป็นเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการ ก็ให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่รับตัวผู้ถูกจับไว้ มีอำนาจปล่อยผู้ถูกจับชั่วคราวหรือควบคุมผู้ถูกจับไว้ได้จนกว่าจะถึงเวลาที่ศาลเปิดทำการ จากบัญญัติดังกล่าวเมื่อจับแล้วพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือราษฎรผู้ทำการจับต้องนำตัวผู้ถูกจับ ไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนตามมาตรา 83 โดยทันที และเมื่อถึงที่นั้นแล้วให้ส่งตัวผู้ถูกจับแก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจของที่ทำการของพนักงานสอบสวนดังกล่าว หากเป็นบุคคลตามหมายจับของศาล ก็ส่งไปยังศาลที่ออกหมายตามมาตรา 64 หากไม่อาจส่งไปได้ในขณะนั้นเนื่องจากเป็นเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการ ก็สามารถส่งตัวผู้ถูกจับให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในท้องที่ควบคุมตัวไว้ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่รับตัวผู้ถูกจับไว้ มีอำนาจควบคุมผู้ถูกจับไว้ได้จนกว่าจะถึงเวลาที่ศาลเปิดทำการ จึงไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติแต่อย่างใดเนื่องจาก

กฎหมายบัญญัติโดยชัดแจ้งให้พนักงาน ฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่รับตัวผู้ถูกจับซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับกุมมา มีอำนาจควบคุมผู้ถูกจับไว้ได้จนกว่าจะถึงเวลาที่ศาลเปิดทำการ แต่ปัญหาข้อขัดข้องเกิดขึ้นเมื่อเจ้าพนักงานตำรวจศาลจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้วหลบหนีหรือผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลออกหมายจับไว้ เจ้าพนักงานตำรวจศาลต้องรับนำตัวผู้ถูกจับไปยังศาลโดยเร็ว โดยมีอำนาจเพียงควบคุมตัวผู้ถูกจับไปส่งศาล แต่ในกรณีที่จับได้ในเวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการเจ้าพนักงานตำรวจศาลไม่อาจนำตัวผู้ถูกจับไปส่งศาลได้ทัน จึงนำตัวผู้ถูกจับไปขอความร่วมมือให้เจ้าพนักงานตำรวจที่สถานีตำรวจท้องที่ในเขตศาลช่วยควบคุมผู้ถูกจับไว้จนกว่าศาลจะเปิดทำการในเวลาปกติตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 024/ว 158 (ป) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 เรื่องแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ข้อ 5 ที่ให้อำนาจการสำนักอำนาจการประจำศาล หรือผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลที่มีคำสั่งประสานไปยังพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในท้องที่เพื่อขอให้รับตัวผู้ถูกจับดังกล่าวไว้ในความควบคุมของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจนกว่าจะถึงเวลาเปิดทำการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 84/1 ปรากฏว่าเจ้าพนักงานตำรวจที่สถานีตำรวจท้องที่ในเขตศาลบ่ายเบี่ยงไม่ยอมรับตัวผู้ถูกจับไว้อ้างว่าไม่มีอำนาจควบคุมตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยดังกล่าวเนื่องจากเป็นการจับโดยเจ้าพนักงานตำรวจศาลมิใช่เจ้าพนักงานตำรวจ เจ้าพนักงานตำรวจหรือพนักงานสอบสวนบางคนไม่ทราบว่ามีอำนาจการสำนักอำนาจการประจำศาลหรือผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลประสานมาขอให้รับตัวผู้ถูกจับไว้ในความควบคุม ต้องใช้เวลาในการพูดคุยทำความเข้าใจกันอยู่นาน กว่าจะยอมรับตัวผู้ถูกจับไว้ อันเป็นการตีความข้อกฎหมายของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ที่กำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา”แล้ว ดังนั้น การที่เจ้าพนักงานตำรวจศาลจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้วหลบหนีหรือผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลออกหมายจับไว้ได้ในเวลาศาลปิดทำการแล้วนำตัวผู้ถูกจับไปขอให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในท้องที่รับตัวผู้ถูกจับไว้ในความควบคุมไว้ที่สถานีตำรวจจนกว่าจะถึงเวลาเปิดทำการ ถือว่าเจ้าพนักงานตำรวจศาลปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่รับตัวผู้ถูกจับไว้ย่อมมีอำนาจควบคุมผู้ถูกจับไว้ที่สถานีตำรวจท้องที่ได้นจนกว่าจะถึงเวลาที่ศาลเปิดทำการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 84/1 (สวสดี สมแก้ว, 2565)

1.3 การใช้ดุลพินิจในการจ่ายเงินรางวัลแก่เจ้าพนักงานตำรวจศาลของผู้พิพากษา ยังไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากยังมีผู้พิพากษาบางส่วนที่มีมุมมองในทำนองว่าเจ้าพนักงานตำรวจศาลมีรายได้ประจำจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว และการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนีถือเป็นงานในหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาล จึงมีการใช้ดุลพินิจสั่งจ่ายเงินรางวัลในอัตราที่ต่ำกว่าปกติ ไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงหรือความยากง่ายของการติดตามจับกุม ทั้งการใช้ดุลพินิจสั่งจ่ายเงินรางวัลยังมีข้อจำกัดในด้านระเบียบที่กำหนดให้สั่งจ่ายโดยอ้างอิงราคาประกันในแต่ละคดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการบั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ โดยเจ้าพนักงานตำรวจศาลอาจดำเนินการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยเฉพาะรายที่มีอัตราประกันสูง ๆ เพื่อให้ได้รับเงินรางวัลที่สูงกว่าและปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการ

ติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่มีอัตราประกันต่ำกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรดังกล่าว

1.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและภารกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัย สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลไว้ โดยแบ่งออกเป็น ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล 1 – 6 ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในพื้นที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในภาคต่าง ๆ ทั่วราชอาณาจักร แต่ตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 มาตรา 10 กำหนดให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งตามมาตรา 2(16) และมาตรา 17 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กำหนดให้มีพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจต้องจับกุมหรือปราบปรามและมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1259/2542 วินิจฉัยว่าอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดและสืบสวนดังกล่าวนี้ ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดจำกัดให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เฉพาะเขตท้องที่ประจำการอยู่เท่านั้น ดังนั้นจึงมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดและสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร อย่างไรก็ตาม การที่ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล 1 – 6 กำหนดพื้นที่รับผิดชอบเป็นภาคต่าง ๆ เช่นนั้น เป็นเพียงเพื่อให้ผู้รับผิดชอบดูแลประสานงานจากส่วนกลางกับเจ้าพนักงานตำรวจศาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในภูมิภาคเท่านั้น ไม่ได้มีหน่วยงานหรือส่วนงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายหรือข้อสั่งการจากสำนักงานศาลยุติธรรมประจำอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ (บุญพัฒน มหาสิทธิ์ตระกูล, 2563)

2. ปัญหาด้านระบบงานภายในของเจ้าพนักงานตำรวจศาล

2.1 ข้อมูลหมายจับตามระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest warrant information system : AWIS) ยังไม่เป็นปัจจุบัน และยังไม่มีความครอบคลุมถึงหมายจับกรณีผู้ต้องหาหรือจำเลยหลบหนีในระหว่างปล่อยชั่วคราวหรือไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลตามมาตรา 5 (4) (5) ที่ศาลออกหมายจับก่อนที่ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับหมายจับผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ 18 มกราคม 2562 มีผลบังคับใช้ ซึ่งต้องดำเนินการสืบค้นโดยขอคัดสำเนาจากศาลที่เป็นผู้ออกหมายเท่านั้น

2.2 การเข้าถึงระบบฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest warrant information system : AWIS) มีข้อขัดข้อง ขาดความคล่องตัว และการเข้าถึงฐานข้อมูลมีข้อจำกัด กล่าวคือ จะต้องเข้าใช้งานจากระบบเครือข่ายภายในของสำนักงานศาลยุติธรรม (Intranet) เท่านั้น หากเจ้าพนักงานตำรวจศาลออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกศาลแล้ว เมื่อได้รับการประสานงานจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อขอตรวจสอบสถานะหมายจับจะไม่สามารถตรวจสอบสถานะหมายจับต่าง ๆ ได้ทันท่วงที เกิดความล่าช้าในการประสานงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยตามหมายจับ (นราธิป โชติพันธ์, 2565)

2.3 ภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาลนั้น นอกจากการที่ต้องติดตามผู้บริหารเพื่อไปราชการในพื้นที่ต่าง ๆ แล้ว เจ้าพนักงานตำรวจศาลยังอาจต้องออกไปในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อสืบสวนรวมถึงจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนีการปล่อยตัวชั่วคราวของศาล ซึ่งในบางกรณีอาจใช้เวลามากกว่า 24 ชั่วโมง และเมื่อ

เดินทางกลับมายังศาลต้นสังกัดแล้ว เจ้าพนักงานตำรวจศาลยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยเฉพาะศาลในพื้นที่ห่างไกลและการเดินทางที่ไม่สะดวก

3. ปัญหาด้านการประสานงานข้อมูล

3.1 ข้อจำกัดในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเจ้าพนักงานตำรวจศาลกับเจ้าพนักงานตำรวจเนื่องจากบางกรณีมีความคลาดเคลื่อนในตีความกฎหมายหรือระเบียบระหว่างหน่วยงานว่าสามารถดำเนินการได้หรือไม่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดข้อขัดข้อง ล่าช้าได้

3.2 การเข้าถึงฐานข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ยังไม่ครอบคลุม ดังนี้

3.2.1 ฐานข้อมูลขั้นพื้นฐานของภาครัฐ เช่น การเข้าถึงข้อมูลการใช้สิทธิประกันสังคมที่สามารถตรวจสอบสถานการณ์การทำงาน สิทธิการรักษาพยาบาลของผู้ต้องหาหรือจำเลยได้ หากเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลทางระบบสารสนเทศดังกล่าวได้จะเป็นประโยชน์ในการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ฐานข้อมูลของกรมขนส่งทางบก หรือระบบ E-Service ของ กรมขนส่งทางบก ซึ่งปัจจุบันเจ้าพนักงานตำรวจศาลไม่สามารถเข้าถึง E-Service ของกรมขนส่งทางบกที่สามารถตรวจสอบได้จากเลขบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ต้องหาหรือจำเลยและข้อมูลอื่นได้ หากสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลทางระบบสารสนเทศจะเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลในการสืบสวนติดตามจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.3 ข้อมูลการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่จะทำให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถทราบได้ว่าหมายเลขโทรศัพท์ที่ต้องการค้นหานั้น มีการใช้บริการเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์หรืออินเทอร์เน็ต อยู่ในพื้นที่ใด เวลาใด รวมถึงยังสามารถนำข้อมูลมาจัดทำสถิติและวิเคราะห์ให้ทราบว่าบุคคลตามหมายจับผู้ใช้หมายเลขโทรศัพท์นั้นไปที่แห่งใด พักอยู่ที่ใด

3.1.4 ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรที่มีการกำหนดระยะเวลาการเข้าถึงส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนเพื่อหาข้อมูลที่สามารถเข้าถึงตัวผู้ต้องหาได้อย่างทันท่วงที

4. ปัญหาด้านบุคลากร

4.1 บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

4.1.1 การดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและทรัพย์สินในบริเวณศาล การรักษาความปลอดภัยและคุ้มครองข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมนั้น ปัจจุบันเฉพาะศาลจังหวัดและศาลแขวงมีเจ้าพนักงานตำรวจศาล ศาลละ 1 อัตรา ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดยังไม่มีเจ้าพนักงานตำรวจศาล ดังนั้น เมื่อเจ้าพนักงานตำรวจศาลต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยและคุ้มครองผู้พิพากษาหัวหน้าศาลซึ่งออกไปปฏิบัติราชการนอกศาล จะไม่มีเจ้าพนักงานตำรวจศาลอยู่ปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและทรัพย์สินและปราบปรามผู้กระทำความผิดในบริเวณศาล

4.1.2 การสืบสวนติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาลและบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลได้ออกหมายจับไว้ ในวันเวลาราชการปกติเจ้าพนักงานตำรวจศาลต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยและทรัพย์สินในบริเวณศาล ไม่สามารถเดินทางไปสืบสวนจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาลและบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลและศาลได้

ออกหมายจับไว้ได้ จำเป็นต้องดำเนินการนอกเวลาราชการโดยขอคำสั่งสนับสนุนจากศาลยุติธรรมใกล้เคียง และอาจไม่สามารถสืบสวนหาข่าวหลายครั้งได้ภายใน 1 เดือน เนื่องจากต้องหมุนเวียนไปช่วยสืบสวนจับกุมที่ศาลยุติธรรมอื่นด้วย

4.2 คุณสมบัติหรือความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ทักษะในการเจรจาต่อรอง การควบคุมฝูงชน การสืบสวนติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนี รวมไปถึงการใช้ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวของเจ้าพนักงานตำรวจศาลยังไม่มีมาตรฐานที่เหมาะสมใกล้เคียงกัน เนื่องจากคุณสมบัติดังกล่าวถือเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงยังช่วยลดอัตราความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลได้

5. ปัญหาด้านครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

5.1 ข้อขัดข้องในการไม่มีรถยนต์เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลโดยเฉพาะ เช่น กรณีที่ต้องเดินทางไปจับหรือรับตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยซึ่งถูกตำรวจหรือเจ้าพนักงานตำรวจศาลในพื้นที่อื่นจับตัวได้และแจ้งให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลของศาลผู้ออกหมายจับไปรับตัวมาเพื่อดำเนินคดี เนื่องจากรถยนต์ที่ใช้ในราชการของศาลมีเพียงรถตู้และรถกระบะซึ่งไม่ได้มีลักษณะที่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลย นอกจากนี้ในสถานการณ์จริงเจ้าพนักงานตำรวจศาลมักจะต้องเป็นผู้ขับรถยนต์นั้นเองอีกด้วย ทำให้ไม่สามารถควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยได้อย่างมั่นคง ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยสบโอกาสหลบหนีได้ระหว่างทาง

5.2 ข้อจำกัดของอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในงานสืบสวนและติดตามจับกุม เช่น อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน เสื้อเกราะกันกระสุน กุญแจมือ กระบองไฟฟ้า และยานพาหนะ เป็นต้น รวมไปถึงวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้สอยภายในหน่วยงาน ซึ่งปกติแล้วสามารถจัดทำคำขอเพื่อจัดซื้อจัดจ้างไปยังหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องได้ แต่จะได้รับจัดสรรหรือไม่อาจจะต้องขึ้นอยู่กับงบประมาณที่มีอยู่ประกอบกับความจำเป็นเร่งด่วน ดังเช่นกรณีอุปกรณ์สำนักงานบางประเภท เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์สี เป็นต้น สำนักงานศาลยุติธรรมมิได้จัดสรรให้กับทุกส่วนงาน หากส่วนงานใดจำเป็นต้องใช้ให้ใช้อุปกรณ์ดังกล่าวร่วมกัน

6. ปัญหาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและสิทธิประโยชน์

6.1 ปัจจุบันเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถเลื่อนระดับได้จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งหากต้องการเลื่อนระดับให้สูงกว่านี้ต้องเปลี่ยนไปสอบคัดเลือกในสายงานอำนวยการต้น และอำนวยการสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับประสบการณ์และความชำนาญในสายอาชีพเจ้าพนักงานตำรวจศาลแต่อย่างใด โดยปัจจุบันมีสายงานที่สามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับเชี่ยวชาญ เพียง 5 สายงาน ได้แก่ นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และวิศวกรโยธา

6.2 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานเพื่อรับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลไม่เหมาะสม

6.2.1 การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเพื่อรับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลในแต่ละเดือนนั้น ไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติภารกิจติดตามจับกุมเท่านั้น แต่ยังเปิด

โอกาสให้ปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อยคุ้มครองความปลอดภัยของบุคคลและทรัพย์สิน รวมถึงงานฝึกอบรม (กรณีปฏิบัติงานในส่วนฝึกอบรม เจ้าพนักงานตำรวจศาล) ด้วย ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานติดตามจับกุมแต่เพียงอย่างเดียวสำหรับการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในจำนวนที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง เนื่องจากตามหลักเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษของแต่ละระดับไม่เท่ากัน โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ จึงต้องกำหนดจำนวนค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับอัตราของเงินค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว ทั้งนี้ หากเทียบกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งด้านพัสดุ ตำแหน่งด้านการเงินและบัญชี และตำแหน่งด้านการตรวจสอบภายใน การจะได้รับเงินเพิ่มในอัตราที่สูงขึ้น จำเป็นต้องผ่านการอบรมและการทดสอบหรือจัดทำผลงาน (แล้วแต่กรณี) จึงจะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มฯ ในอัตราที่สูงขึ้น แต่ตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลผ่านการอบรมเมื่อแรกบรรจุเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ประกอบกับปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็สามารถได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษฯ ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง อีกทั้งหลักการของการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาล ด้วยเพราะลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่และมีความเสี่ยงในงานติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนี จึงกำหนดให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการเดินทางหรือเพื่ออำนวยความสะดวกในส่วนที่เกี่ยวข้องนอกจากค่าน้ำมันขวัญและกำลังใจแล้ว ทั้งนี้ หากเทียบกับภารกิจของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีซึ่งได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในลักษณะเดียวกัน สามารถนับจำนวนภารกิจการบริการประชาชน งานรับคำฟ้องคู่ความ งานให้คำปรึกษาคดีผู้บริโภค หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมายแต่เจ้าพนักงานตำรวจศาล แม้จะสามารถสืบเสาะแสวงหาข้อมูลจนทราบที่อยู่ผู้ต้องหาหรือจำเลยแต่หากไม่สามารถจับกุมได้ เท่ากับว่าผลสัมฤทธิ์ของงานติดตามจับกุมจากจำนวนหมายจับไม่บังเกิด

6.2.2 การให้น้ำหนักความสำคัญกับหมายจับที่มีอัตราโทษสูง อัตราโทษปานกลาง และอัตราโทษต่ำ โดยกำหนดให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ของหมายจับที่อัตราโทษสูงมากกว่านั้น มิได้เป็นหลักประกันว่า หมายจับที่มีอัตราโทษสูงจะสามารถสืบเสาะแสวงหาข้อมูลจำเลยหรือผู้ต้องหาได้ยากกว่า

6.2.3 การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเพื่อรับเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาล นโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมอาจมีการพิจารณาทบทวนเป็นรายปี ดังนั้น เมื่อนำเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ระยะหนึ่งแล้ว จะต้องมีการทบทวนเพื่อพิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขจำนวนค่าเป้าหมายดังกล่าวให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เปรียบได้กับการเริ่มนำระบบการบริหารจัดการสำนวนคดีอิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ หากรอให้บุคลากรหรือระบบที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมร้อยละ 100 อาจไม่ทันท่วงทีและระบบเทคโนโลยีอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปจนต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อรองรับระบบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

เนื่องจากการทำหน้าที่ของผู้พิพากษาในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมอาจมีสถานการณ์บางประการอันอาจกระทบต่อการปฏิบัติงาน อาทิ เกิดเหตุความไม่สงบเรียบร้อยในอาคารสถานที่ของศาลยุติธรรม ความไม่

ปลอดภัยของข้าราชการฝ่ายตุลาการและบุคลากร รวมทั้งมีกรณีผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหลบหนี ตลอดจนมีผู้ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลซึ่งถูกออกหมายจับแต่ยังไม่สามารถจับกุมได้ ทั้งนี้ จึงส่งผลทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีล่าช้า และอาจทำให้ผู้กระทำความผิดไม่ได้รับการลงโทษด้วยเหตุดังกล่าวศาลยุติธรรมจึงได้จัดตั้งเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่มีอำนาจหน้าที่และฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามกฎหมายของตนเอง ในการอำนวยความสะดวกสนับสนุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพการจับกุมผู้ต้องหา หรือจำเลยเหล่านั้น เพื่อให้การดำเนินคดีของศาลเป็นไปอย่างรวดเร็วและเกิดความเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในประเทศไทยสามารถเต็มเต็มในจุดที่ยังบกพร่องหรือช่องว่างของกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์จากปัญหาที่เกิดขึ้นและสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ด้านข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.1 กรณีเกี่ยวกับอำนาจในการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่ถูกจำกัดไม่เทียบเท่ากับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ จึงควรแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 5 (4) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 เสียใหม่ ดังนี้

มาตรา 5 เจ้าพนักงานตำรวจศาลมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(1).....

(2).....

(3).....

(4) ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนี หรือหากศาลเห็นสมควร ศาลอาจให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้ และเมื่อจับได้แล้วให้นำผู้ถูกจับไปยังศาลโดยเร็ว

(5) เมื่อศาลได้ออกหมายจับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลให้ศาลมีคำสั่งตั้งเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นผู้จัดการตามหมายจับ และหากศาลเห็นสมควรศาลอาจให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเป็นผู้จัดการตามหมายจับด้วย

1.2 ปัญหาข้อขัดข้องในเรื่องการควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เจ้าพนักงานตำรวจศาลจับได้ในเวลาที่ศาลปิดทำการแต่ไม่สามารถนำตัวผู้ถูกจับไปส่งศาลได้ เจ้าพนักงานตำรวจศาลจึงนำตัวผู้ถูกจับไปขอความร่วมมือให้เจ้าพนักงานตำรวจที่สถานีตำรวจท้องที่ในเขตศาลช่วยควบคุมผู้ถูกจับไว้จนกว่าศาลจะเปิดทำการในเวลาปกติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 84/1 แต่ไม่ค่อยจะได้รับความร่วมมือเนื่องจากเจ้าพนักงานตำรวจดังกล่าวอ้างว่าไม่มีอำนาจที่จะควบคุมผู้ถูกจับไว้ ในช่วงแรกเห็นควรใช้เวทีโครงการประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมประจำปี ทำความเข้าใจกับเจ้าพนักงานตำรวจและพนักงานสอบสวน เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของเจ้าพนักงานตำรวจศาล และเพื่อไม่ให้ปัญหาในการตีความและเกิดข้อขัดข้องในอนาคต อาจเสนอขอแก้ไขถ้อยคำในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 84/1 ให้มีข้อความชัดเจนว่าให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่รับตัวผู้ถูกจับ

ซึ่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลจับกุมมาส่งมอบให้เวลาที่ศาลปิดทำการหรือใกล้จะปิดทำการมีอำนาจควบคุมผู้ถูกจับไว้จนกว่าศาลจะเปิดทำการในเวลาปกติต่อไป.

1.3 กรณีการได้รับเงินสินบนตามพระราชบัญญัติมาตรการกำกับและติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล พ.ศ. 2560 ซึ่งถ้าเจ้าพนักงานตำรวจศาลมิใช่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้จับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล แต่เป็นผู้แจ้งความนำจับ ก็ไม่ควรได้รับเงินสินบนด้วยแม้กฎหมายไม่ได้ห้ามก็ตาม เพราะอาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเรื่องการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องรับเงินสินบนของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 02970176(ป) เรื่อง แนวทางการติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล (สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาล ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2562)

1.3.1 ในกรณี การจ่ายเงินสินบนแก่ผู้แจ้งความนำจับหรือเงินรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้จับของศาลตามพระราชบัญญัติมาตรการกำกับและติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล พ.ศ. 2560 ประกอบระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยคุณสมบัติ ลักษณะ ต้องห้ามการแต่งตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับดูแล ผู้ถูกปล่อยชั่วคราว ค่าพาหนะแก่ผู้ถูก ปล่อยชั่วคราวที่ยากไร้ เงินสินบนแก่ผู้แจ้งความนำจับและเงินรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ ผู้แจ้งผู้ถูกปล่อยชั่วคราวโดยศาลที่ หลบหนี พ.ศ.2561 ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ศาลใช้ดุลพินิจโดยพิจารณาจาก พยานหลักฐานของผู้ร้องที่น่าเชื่อถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลดังกล่าว และหากศาลได้ พิจารณาแล้วเห็นว่า คำร้องนั้นรับฟังได้ กฎหมายก็ให้ศาลมีอำนาจสั่งจ่ายเงินสินบนแก่ผู้แจ้ง ความนำจับ หรือเงินรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ผู้จับตามที่เห็นสมควร โดยให้ศาลพิจารณาถึงความยาก ง่ายในการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ แนวทางการใช้ “ดุลพินิจ” ของศาลในการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลดังกล่าว ควรกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทางปฏิบัติของศาลทั่วประเทศ

1.3.2 กรณีที่เจ้าพนักงานตำรวจศาลได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในการจับผู้ไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาลก็ตาม แต่กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ก็ไม่เปิดช่องทางให้มีสิทธิได้รับเงินสินบนหรือเงินรางวัลใดได้ ดังนั้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเสี่ยง อันตรายของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่อาจได้รับบาดเจ็บหรือตายในการเข้าจับกุมบุคคลดังกล่าวในระบบของศาลยุติธรรมก็ควรสร้างระเบียบหรือหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัลภายในขึ้นมาเพื่อให้กับเจ้าพนักงานตำรวจศาล

1.4 สำนักงานศาลยุติธรรม ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลไว้ โดยอาจพิจารณาเทียบเคียงจากรูปแบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันนั้น มีการแบ่งออกเป็นกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 – 9 ซึ่งมีที่ตั้งหน่วยงานอยู่ในพื้นที่ ไม่ได้เป็นการสั่งการจากหน่วยงานในส่วนกลางแบบศูนย์รักษาความปลอดภัย สำนักงานศาลยุติธรรมจึงควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการทำงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาจพิจารณาจัดตั้งเป็นศูนย์รักษาความปลอดภัย รับผิดชอบศาลยุติธรรมในกรุงเทพมหานครและศูนย์รักษาความปลอดภัยประจำสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 – 9 รับผิดชอบศาลยุติธรรมที่สังกัดในภาค ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการและกำกับดูแลภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาลไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ด้านระบบงานภายในของเจ้าพนักงานตำรวจศาล

2.1 การพัฒนาระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest Warrant Information System : AWIS) สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถเข้าถึงและตรวจสอบสถานะหรือข้อมูล หมายจับได้โดยการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตเครือข่ายทั่วไปได้ (Internet) หรือระบบออนไลน์อื่นเช่นเดียวกันกับระบบการใช้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับตรวจสอบหรือจำกัดการเดินทางของบุคคล ในการปล่อยชั่วคราว (Electronic Monitoring) ตามระเบียบสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการเก็บ รักษา การเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ข้อมูล การติดตามตัวของผู้ถูกปล่อยชั่วคราวโดยใช้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2561 โดยกำหนดสิทธิการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ข้อมูลเช่นเดียวกันกับการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ข้อมูลติดตามตัวของผู้ถูกปล่อยชั่วคราวโดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในศูนย์ควบคุมและติดตามการปล่อยชั่วคราวโดยใช้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ กำหนดให้มีระบบการจัดเก็บและรักษาความลับของข้อมูลการติดตามตัวไว้ที่ปลอดภัย โดยจะต้องปรับปรุงข้อมูลการติดตามตัวให้ถูกต้องและตรงต่อความเป็นจริงอยู่เสมอ สามารถแสดงหรืออ้างอิง เพื่อใช้ในภายหลังและยังคงความครบถ้วนของข้อความในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการเข้าถึง และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลการติดตามตัวต้องกระทำเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย นอกจากนั้นการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลการติดตามตัวในกรณีอื่นจะต้องได้รับอนุญาตจาก เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นการ เพิ่มความคล่องตัว สะดวก และรวดเร็วต่อการปฏิบัติหน้าที่กรณีเจ้าพนักงานตำรวจศาลออกจับกุมผู้ต้องหา หรือจำเลยตามอำนาจหน้าที่โดยสามารถเข้าถึงและสืบค้นในระบบฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest Warrant Information System : AWIS) ได้ทันทีจากโทรศัพท์เคลื่อนที่

การพัฒนาระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest Warrant Information System : AWIS) สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถเข้าถึงและตรวจสอบสถานะหรือสืบค้นข้อมูลหมายจับได้ทันทีนั้น ป้องกันการจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยตามหมายจับที่สิ้นสุดไปแล้ว อันเป็นการสอดคล้องกับทฤษฎีหลักนิติธรรม (due process model) ที่มุ่งเน้นสิทธิเสรีภาพของบุคคลและของผู้ถูกกล่าวหาเป็นสำคัญ เป็นการจำกัดอำนาจ ของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับมาตรการบังคับ เช่น การจับกุม ตรวจค้น และประกันให้กับประชาชน ว่าผู้บริสุทธิ์จะต้องไม่ถูกละเมิด อีกทั้งสอดคล้องกับ แนวคิดการควบคุมตัวไว้ในอำนาจรัฐ โดยหลักการสำคัญของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในการพิสูจน์ความผิดหรือบริสุทธิ์ของบุคคล คือ การสันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดและจะปฏิบัติต่อผู้ต้องหาหรือจำเลยเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดไม่ได้ โดยรัฐ จะควบคุมตัวบุคคลไว้ในอำนาจรัฐด้วยการจับกุมคุมขัง ควบคุมตัวให้สิ้นอิสรภาพไม่ได้ มิฉะนั้นจะเป็นการ ปฏิบัติต่อบุคคลเสมือนว่าเขาเป็นผู้กระทำความผิดทั้งที่ยังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเขาได้กระทำความผิด

2.2 สำนักงานศาลยุติธรรมควรพิจารณาปรับปรุงระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest Warrant Information System : AWIS) ให้เป็นปัจจุบัน และให้ครอบคลุมถึงข้อมูลหมายจับกรณีผู้ต้องหาหรือจำเลย หลบหนีในระหว่างปล่อยชั่วคราวหรือไม่ปฏิบัติตามหมายเรียกหรือคำสั่งศาล ตามมาตรา 5 (4) (5) ซึ่งศาลออก หมายจับก่อนที่จะประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับหมายจับ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ 18 มกราคม 2562 มีผลบังคับใช้ โดยดำเนินการนำข้อมูลหมายจับเดิมที่ยัง ไม่ขาดอายุความที่ศาลออกออกหมายจับก่อนที่จะประกาศสำนักงานศาลยุติธรรมฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

(ก่อนวันที่ 18 มกราคม 2562) ซึ่งยังไม่ได้อยู่ในระบบงานฐานข้อมูลหมายจับ (Arrest Warrant Information System : AWIS) ให้เข้ามาอยู่ในระบบงานฐานข้อมูลหมายจับดังกล่าว อันจะทำให้การสืบค้นข้อมูลหมายจับมีความสมบูรณ์ ถูกต้องและใช้เป็นฐานข้อมูลในการสืบสวนติดตามจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สำนักงานศาลยุติธรรมควรพิจารณากำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้เป็นมาตรฐาน เพื่อไม่ให้เกิดกรณีที่ศาลยุติธรรมแต่ละแห่งไปกำหนดระเบียบเอง เช่น การกำหนดให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องอย่างน้อย 12 ชั่วโมง ได้พักการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจพิจารณาให้ปฏิบัติหน้าที่สลับกับเจ้าพนักงานตำรวจศาลคนอื่นในหน่วยงาน (กรณีที่มีเจ้าพนักงานตำรวจศาลในหน่วยงานมากกว่า 1 คน) หรือการออกหนังสือเวียนแจ้งขอความร่วมมือไปยังศาลยุติธรรมทั่วประเทศในการยกเว้นไม่ให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลต้องปฏิบัติหน้าที่ที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักได้ เช่น การเป็นพนักงานต้อนรับประจำศาล (สาวเสิร์ฟ) เป็นต้น

3. ด้านการประสานงานข้อมูล

3.1 สำนักงานศาลยุติธรรมควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการสืบสวนและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยตามหมายจับของเจ้าพนักงานตำรวจศาล โดยอาจประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการเชื่อมโยงด้านเทคโนโลยีระบบฐานข้อมูลหรือทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) ในการเชื่อมโยงฐานระบบข้อมูลจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ซึ่งจะสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้โดยตรง เพื่อให้ทราบข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อกระบวนการสืบสวนของเจ้าพนักงานตำรวจศาลด้วยความรวดเร็ว ทันเวลาต่อการใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.1 ระบบฐานข้อมูลทะเบียนยานพาหนะ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนในภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาล เนื่องจากในการติดตามผู้ต้องหาหรือจำเลยตามหมายจับจำเป็นต้องทราบข้อมูลยานพาหนะที่เป้าหมายถือกรรมสิทธิ์หรือครอบครอง รวมทั้งข้อมูลยานพาหนะของบุคคลอื่นที่คาดว่าบุคคลเป้าหมายอาจนำไปใช้งานด้วย เช่น ยานพาหนะของบิดา มารดา คู่สมรส บุตร เพื่อนสนิทและนายจ้าง ซึ่งหากเจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถสืบค้นจากระบบฐานข้อมูลทะเบียนยานพาหนะ กรมการขนส่งทางบก ได้โดยตรงอย่างรวดเร็วจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

3.1.2 ระบบฐานข้อมูลหลักประกันสุขภาพ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข ระบบข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนในภารกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาล เนื่องจากข้อมูลหลักประกันสุขภาพ จะระบุประเภทสิทธิการรักษาพยาบาลของบุคคลไว้ เช่น สิทธิเบิกกรมบัญชีกลาง บ่งชี้ให้ทราบว่าเป็นข้าราชการ/บุคลากรในหน่วยงานของรัฐ สิทธิเบิก กรมบัญชีกลาง (บุคคลในครอบครัว) บ่งชี้ให้ทราบว่าเป็นบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของข้าราชการ/บุคลากรในหน่วยงานของรัฐ สิทธิประกันสังคม บ่งชี้ให้ทราบว่าเป็นพนักงานในบริษัท ห้างร้าน นิติบุคคล สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า บ่งชี้ให้ทราบว่าเป็นคนไร้บ้านในบริษัท ห้างร้าน นิติบุคคล หรือข้าราชการ นอกจากนี้ยังระบุข้อมูลหน่วยพยาบาลตามสิทธิหลักและหน่วยพยาบาล ตามสิทธิย่อยไว้ด้วย ซึ่งทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าบุคคลเป้าหมายน่าจะมาพักอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัด อำเภอ ตำบลใด

3.1.3 ระบบฐานข้อมูลประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ระบบข้อมูลนี้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนในการกิจของเจ้าพนักงานตำรวจศาล เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะมีข้อมูลสถานประกอบการ ข้อมูลที่ทำงานปัจจุบัน สถานประกอบการที่เคยทำงาน ประเภท ลักษณะ รายละเอียดของสถานประกอบการ ข้อมูลที่พักอาศัย หมายเลขโทรศัพท์ที่แจ้งไว้ ซึ่งเป็นข้อมูลเบาะแสที่ผ่านการคัดกรองมาแล้วจากสถานประกอบการและสำนักงานประกันสังคม จึงเป็นแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ ระบบฐานข้อมูล 3.1.1 – 3.1.3 ข้างต้นนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมยังไม่มีข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) ซึ่งหากได้ดำเนินการขอความร่วมมือและสามารถใช้งานระบบได้แล้ว เจ้าพนักงานตำรวจศาลจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสืบสวน รวมถึงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. ด้านบุคลากร

4.1 สำนักงานศาลยุติธรรมควรเร่งดำเนินการบรรจุ แต่งตั้งเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและครบทุกศาลยุติธรรม ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า โดยผู้ศึกษาเห็นว่าควรกำหนดอัตราเจ้าพนักงานตำรวจศาลอย่างน้อยศาลละ 2 อัตรา เพื่อที่จะสามารถช่วยเหลือหรือสนับสนุนและทดแทนซึ่งกันและกันได้เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานตำรวจศาลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบภัยคุกคามที่อาจเกิดกับศาลยุติธรรมได้นั้นมีการพัฒนารูปแบบให้รับมือได้ยากขึ้น เช่น กลุ่มผู้คนที่อาจใช้อำนาจศาลยุติธรรมในการต่อรอง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อก่ออาชญากรรม เป็นต้น รวมไปถึงการพัฒนาให้เจ้าพนักงานตำรวจศาลสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำหน่วยได้ในอนาคตอีกด้วย ผู้ศึกษาเห็นว่าสำนักงานศาลยุติธรรมควรพิจารณาในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานดังนี้

4.2.1 การพัฒนาศักยภาพภายในหน่วยงาน

(1) หลักสูตรเจ้าพนักงานตำรวจศาล (บรรจุใหม่)

เป็นหลักสูตรการอบรมสำหรับบุคคลทั่วไปที่สอบแข่งขันเข้ามาในตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลได้ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการของศาลยุติธรรม รวมไปถึงข้อกฎหมายต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของศาลยุติธรรม นอกจากนี้ยังต้องให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานตำรวจศาลอีกด้วย

(2) หลักสูตรเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับต้น

เป็นหลักสูตรการอบรมสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับชำนาญการ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้างานระดับต้น และเป็นการเตรียมความพร้อมของเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้สามารถรับผิดชอบงานตามภารกิจที่สูงขึ้นเมื่อได้เลื่อนระดับ

(3) หลักสูตรเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับกลาง

เป็นหลักสูตรการอบรมสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเจ้าพนักงานตำรวจศาลจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลในหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยการพัฒนาหน่วยงานให้มีแผนงานและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

4.2.2 การพัฒนาศักยภาพภายนอกหน่วยงาน

สำนักงานศาลยุติธรรมควรประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมด้านการสืบสวนสอบสวน การป้องกันปราบปราม เพื่อส่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำคัญ ๆ เช่น

(1) หลักสูตรสารวัตร สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับปฏิบัติการ ที่ครองตำแหน่งอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป และเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับชำนาญการ

(2) หลักสูตรผู้กำกับการ สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับชำนาญการ ที่ครองตำแหน่งอย่างน้อย 4 ปี และเจ้าพนักงานตำรวจศาลระดับชำนาญการพิเศษ

(3) หลักสูตรพิเศษ เช่น หลักสูตรการควบคุมฝูงชน หลักสูตรการเจรจาต่อรอง หลักสูตรการอารักขาบุคคลสำคัญ เป็นต้น

ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา สังคมไทยเกิดความขัดแย้งทางความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ศาลยุติธรรมมักถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแสดงออกทางความคิดของมวลชนอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากการที่มวลชนบางกลุ่มชักชวนหรือปลุกเร้าประชาชนจำนวนมากให้มารวมตัวกันในบริเวณหรือพื้นที่ของศาลยุติธรรม ซึ่งที่ผ่านมานั้น ศาลยุติธรรมต้องขอความร่วมมือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเพื่อควบคุมฝูงชนดังกล่าว เมื่อศาลยุติธรรมได้จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะและมีเจ้าพนักงานตำรวจศาลซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยศาลยุติธรรมทั่วประเทศ จึงสมควรคัดเลือกและส่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรพิเศษดังกล่าว เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีบุคลากรคือเจ้าพนักงานตำรวจศาลที่มีทักษะเฉพาะด้านการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในภารกิจต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และนำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าพนักงานตำรวจศาลของศาลยุติธรรมได้ต่อไป

5. ด้านครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

สำนักงานศาลยุติธรรมควรพิจารณาจัดสรรรถยนต์เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลโดยเฉพาะ รวมถึงพิจารณาจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกในงานสืบสวนและติดตามจับกุม เช่น อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน เสื้อเกราะกันกระสุน วิทยุแกมมิง กระจบองไฟฟ้าและยานพาหนะ เป็นต้น เนื่องจากอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้พิพากษา และบุคลากรรวมถึงประชาชนที่มีอัตราคดีอีกด้วย

6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและสิทธิประโยชน์

6.1 สำนักงานศาลยุติธรรมควรพิจารณาการกำหนดตำแหน่งของเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้สามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้สามารถ

เลื่อนได้ถึงระดับระดับเชี่ยวชาญ ระดับอำนวยการต้น และระดับอำนวยการสูง โดยคำนึงถึงสัดส่วนของเจ้าพนักงานตำรวจศาลทั้งหมดของสำนักงานศาลยุติธรรม และควรพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเข้มข้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบคัดเลือกร่วมกับการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการใช้คณะกรรมการพิจารณาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้ได้เจ้าพนักงานตำรวจศาลที่มีศักยภาพสูง และมีสัดส่วนที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ ระดับอำนวยการต้น หรือระดับอำนวยการสูง ต่อไป

6.2 ควรพิจารณากำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้มีความเหมาะสมในทุกระดับตำแหน่ง มีการตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจศาลให้มีความทันสมัย และไม่ควรพิจารณาโดยให้น้ำหนักไปในเรื่องค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ของเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นหลัก เนื่องจากเจ้าพนักงานตำรวจศาลเป็นตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนค่อนข้างสูง หากมุ่งเน้นแต่เพียงเรื่องค่าตอบแทนอาจส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับข้าราชการศาลยุติธรรมในตำแหน่งอื่น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- นราธิป โชติพันธ์. (2565). การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานตามหมายจับของเจ้าพนักงานตำรวจศาลตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562. หลักสูตรผู้อำนวยการระดับต้น รุ่นที่ 9, วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- ประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 9). (2562, 18 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนที่ 77ก, น. 1 - 2).
- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. (2478, 10 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 52 -, น. 598).
- บุญณพัฒน์ มหาสิทธิ์ตระกูล. (2563). บทบาทของเจ้าพนักงานตำรวจศาลในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์รักษาความปลอดภัย สำนักงานศาลยุติธรรม. หลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รุ่นที่ 19, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2526). การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม : หลักทฤษฎีและมาตรการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนที่ 50ก, น. 253 - 257).
- พระราชบัญญัติมาตรการกำกับและติดตามจับกุมผู้หลบหนีการปล่อยชั่วคราวโดยศาล พ.ศ. 2560. (2560, 26 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 134 ตอนที่ 98ก, น. 1 - 4).
- วันชัย มีชาติและคณะ. (2553). การศึกษารูปแบบการจัดตั้งหน่วยงานดูแลรักษาความปลอดภัยของศาลรัฐธรรมนูญ (Court Marshals). ศาลรัฐธรรมนูญร่วมกับคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สวัสดี้ สมแก้ว. (2565). เจ้าพนักงานตำรวจศาล : กรณีศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย, หลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รุ่นที่ 21, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

สพฐ สิริวัฒน์. (2558). ความจำเป็นและแนวทางในการจัดตั้งหน่วยงานรักษาความปลอดภัยของศาลยุติธรรม (Court Marshal), หลักสูตรผู้พิพากษาผู้บริหารศาลชั้นต้น รุ่นที่ 14, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 9). สืบค้นจาก

<https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/1388/iid/250583>

ข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักของโรงพยาบาลตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

สุรภัฏ รอดมณี¹ ยิ่งลักษณ์ วุฒิกุล² นवलลอ ทวีชศรี³ รณิดา ถิรปาลวัฒน์⁴
ยุวดี แตรประสิทธิ์⁵ อภิสิทธิ์ ตามสัตย์⁶ และอริรัฐ จันทร์พานิชเจริญ⁷

วันได้รับบทความ: 17 ตุลาคม 2566 วันแก้ไข: 15 พฤศจิกายน 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 17 พฤศจิกายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการมียศและความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 2,076 คน และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง 35 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความต้องการมียศอยู่ในระดับมาก ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ควรมียศ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภารกิจ 2) ด้านสายการบังคับบัญชา 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ และ 4) ด้านผลกระทบ สำหรับการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1) คงชื่อเรียกตำแหน่งเดิม โดยเหตุผลสำคัญขอเพียงให้ยังคงมียศตามแนวทางเดิม และ 2) เปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ทั้งนี้หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศต่อไปได้ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ขอเสนอแนวทาง หลักเกณฑ์และข้อดีข้อเสียก่อนการตัดสินใจ แนวทางชีวิตการทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจต่อไป ข้อเสนอแนะสำคัญ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไข ข้อกฎหมายควรคำนึงถึง สิทธิ ความยินยอมผลกระทบและข้อคิดเห็นของกำลังพลที่ได้รับผลกระทบ ข้าราชการกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนผลกระทบจากภาวะสมองไหลที่เกิดขึ้นทำให้ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลเสียหายต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและประเทศชาติในอนาคต

คำสำคัญ: บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ การเปลี่ยนชื่อเรียก พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565

¹ พลตำรวจตรีหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

² รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

⁶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

⁷ เภสัชกร ร้อยตำรวจเอก วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

⁴ อาจารย์พยาบาล พันตำรวจโทหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

Police Officers Positioning and Changing Names of the Main Positions in Police General Hospital according to the Royal Thai Police Act of 2022

Surampa Rodmanee¹, Yingluk Wutikul², Nuanla-or Thawitsri³, Ranida Thiraphalawat⁴
Yuwadee Traprasit⁵, Aphisit Tamsat⁶, & Athirat Junpanichjaroen⁷

Received Date: October 17, 2023 Revised Date: November 15, 2023 Accepted Date: November 17, 2023

Abstract

This research aimed to study the need for rank and the need to change the name of the main positions to be consistent with having a rank according to The Royal Thai Police Act B.E.2565 of the police civil servants and personnel affiliated with the Police General Hospital. The mixed methods and exploratory sequential design divided this research into a quantitative study in which data were collected using a questionnaire with 2,067 samples and a qualitative study in which data were collected using in-depth interviews with 35 samples. The research results showed that the police civil servants and personnel affiliated with the Police General Hospital were in great demand as police officers positioning and the main reasons why they should have military ranks were divided into four aspects: 1) In terms of missions, 2) In terms of command chain, 3) In terms of rewards and incentives, and 4) In terms of impact. The results of renaming the primary position to be consistent with having ranks, according to The Royal Thai Police Act B.E.2565, were two different opinions: 1) Maintain the original position name, which essential reasons were the rank remains in the same military rank as before and 2) renaming the primary position to make them conform to the Royal Thai Police Act B.E.2565. However, if unable to continue to serve as the Police Commissioner, most personnel of the Police General Hospital would require knowledge of guidelines, criteria, advantages, and disadvantages; what are the pros and cons before deciding on the next course of working life in the Police General Hospital. The critical recommendation is that the legislation amendment should consider the rights, consent, impacts, and opinions of affected personnel, morale, and work incentive, as well as the impacts of the brain drain that occurred, resulting in a shortage of qualified personnel, that will adversely affect the organization of the Royal Thai Police and the nation in the future.

Keywords: The personnel affiliated with the Police General Hospital, The renaming is the primary position, The Royal Thai Police Act B.E. 2565.

¹ Police Major General, Police Nursing College

⁵ Assistant Professor Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College

² Associate Professor Police Colonel, Police Nursing College

⁶ Assistant Professor Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College

³ Assistant Professor Police Colonel, Police Nursing College

⁷ Pharmacist, Police Captain, Police Nursing College

⁴ Instructor, Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College (Corresponding author)

บทนำ (Introduction)

กระแสการปฏิรูปองค์กรตำรวจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 สมัยของ พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญของการปฏิรูป เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมและต้องการให้ข้าราชการตำรวจเป็นที่พึงของประชาชนได้โดยแท้จริง (ไทยโพสต์, 2564) และยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตำรวจให้เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ยุติธรรม ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและมีมาตรฐานสากล ทำให้ต้องแบ่งระยะเวลาการปฏิรูปเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วน (1 ปี) ระยะกลาง (5 ปี) และ ปัจจุบันเข้าสู่แผนระยะยาว (20 ปี) (พ.ศ. 2559-2579) ที่ต้องปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เส้นทาง การเจริญเติบโต การกระจายอำนาจและพัฒนาการบริหารงานตำรวจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี การสรรหาและระบบการฝึกอบรม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, 2565) ที่ผ่านมาการปฏิรูปองค์กรตำรวจดูคล้ายจะเป็นเรื่องที่ยาก และท้าทาย ด้วยระบบโครงสร้างองค์กรที่เทียบเท่าระดับกระทรวงและมีปัจจัยแวดล้อมสภาพภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ในการปรับปรุงและบริหารจัดการองค์กรแบบใหม่ (สุวรรณ สุวรรณเวช, ชานูชัย บัญชาพัฒนศักดิ์ และ วิไลพร เลหาโกศล, 2561) ซึ่งผลยังไม่เกิดเป็นรูปธรรมทั้งระบบ มีเพียงการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นระยะ ตลอดจนมีการตราพระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) ที่ยังมีปัญหาหลายประการในการบังคับใช้เพราะยังขาดกฎและระเบียบที่มารองรับ โดยจากการศึกษาของ คมสัน คำสุระ และ อภิญญา เลื่อนฉวี (2560) พบปัญหา 3 ประการ คือ การกำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศที่มี 7 สถาน และ การกำหนดระบบการอุทธรณ์คดีวินัยของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งใช้แบบเดียวกันกับข้าราชการตำรวจที่มียศซึ่งมีความไม่เหมาะสม นอกจากนี้ระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศมีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์เนิ่นนาน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ยังไม่มีมาตรฐานเช่นข้าราชการพลเรือนทั่วไป จึงแสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่ผ่านมายังมีช่องว่างที่ต้องรอการแก้ไขเพื่อให้การปฏิรูปองค์กรตำรวจมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับหน่วยงานและมีความเป็นสากล

ปัจจุบันการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติมาจนถึงฉบับ พ.ศ. 2565 ยังคงแนวคิดเดิม คือ ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์กรตำรวจให้ตอบสนองการดูแลทุกข์สุขของประชาชนคนไทยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาความชำนาญในงานในความรับผิดชอบ จนเลื่อนไหลเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ภายใต้การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล และมีการกล่าวถึงมาตรา 8 ข้าราชการตำรวจมี 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มียศ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62 และ ข้าราชการตำรวจไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5) ตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) กำหนดประเภทและมาตรา 62 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ซึ่งผลกระทบจากการแบ่งประเภทข้าราชการตำรวจเป็น 2 ประเภทนั้น ยังไม่มีข้อมูลที่รอบด้านเนื่องจากเพิ่งมีการประกาศใช้ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมานี้หน่วยงานของรัฐที่มีการบรรจุข้าราชการให้มียศตำแหน่งคล้ายกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีนโยบายการบรรจุข้าราชการใหม่ในตำแหน่งคล้ายข้าราชการพลเรือนนั้น

พบว่า ในส่วนของกระทรวงกลาโหมมีปรับเปลี่ยนโครงสร้างและมีการกำหนดให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 และจากการศึกษาของ พลโท ผดุงศักดิ์ กลั่นเสนาะ (2553) ที่ศึกษากรณีการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยทหารเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐพบว่า ปัญหาสำคัญในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการเริ่มบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการปรับโอนข้าราชการทหารบางส่วนไปบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ บุคคลที่เข้ามารับราชการในกระทรวงกลาโหมไม่ให้ความร่วมมือ ต่อต้าน หรือวางเฉย ไม่แสดงออกใด ๆ เพราะวินัยของทหาร โดยในเบื้องต้นนั้นพวกเขามีแรงจูงใจที่ต้องการเกียรติยศ ศักดิ์ศรีในยศ และรูปแบบทหารที่ไม่สามารถหาได้จากการบรรจุเป็นข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ดังนั้น การมองแต่เพียงการลดจำนวนข้าราชการทหารการประหยัดงบประมาณ จะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงข้าราชการตำรวจจากการมียศเป็นไม่มียศนั้น มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ เพราะเป็นเรื่องของสถานะของจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มาสโลว์เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่พูดถึงเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้หลักการที่นำไปสู่ความต้องการที่คาดหวัง คือ หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง และหลักการแห่งความก้าวหน้า (Maslow, 1960) และแรงจูงใจในการทำงานยังขึ้นกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่มีพื้นฐานมาจากการวิจัยทำให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานและทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย โดยอิทธิพลที่เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (Herzberg, Mausnor & Snyderman, 1959) แรงจูงใจเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ (ชาวพร เป็นกล, 2559; พิริรัตน์ ชนะหาญ, 2564; ภาณุวัฒน์ ราชสมักร, 2557; อนุชิต แยมยีนยง, 2557) นอกจากนี้ การที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการมียศและไม่มียศในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ยังมีผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจในปัจจุบันที่อยู่ในกลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน และกลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ ตามที่ปรากฏในลักษณะ 1 บททั่วไป มาตรา 8 และหมวด 2 ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง มาตรา 61 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าลักษณะของการจัดองค์กรให้มีบุคลากรแบบไม่มียศนี้จะนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า “สมองไหล” หรือ “Brain drain” ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงาน หรือกล่าวอีกนัยว่า บุคคลมีการเคลื่อนย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกรายการหนึ่ง โดยเป็นการโยกย้ายตำแหน่ง แต่ยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม ซึ่งมองในด้านลบจะคล้ายกับการเสียทุนมนุษย์ที่เป็นบุคลากรที่มีฝีมือจากองค์กรออกไปสู่ภายนอก สถานการณ์สมองไหลเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคล (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551; รสศิริพันธ์ บรมสุข, 2553) หากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพออาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย จากการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์สมองไหลในแวดวงข้าราชการ

ตำรวจที่มีการวิเคราะห์ว่า สถานการณ์สมองไหลกำลังจะสร้างปัญหาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจหลาย ๆ คน มองเห็นว่าองค์กรตำรวจนั้นอ่อนแอเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมองหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ยากมาก ยกเว้นคนที่มีอำนาจและมีจึงจะคงอยู่ในองค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจดีจำนวนมากเลือกที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองไปสร้างอนาคตใหม่กับภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่เห็นคุณค่าและศักยภาพมากกว่า (เขม่าปิ่น, 2562) สถานการณ์สมองไหลยังเกิดขึ้นได้กับ 7 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี การโรงแรมและการท่องเที่ยว (ดวงพร อุไรวรรณ, 2559)

โรงพยาบาลตำรวจมีข้าราชการและบุคลากรที่ทำงานในสายแพทย์ พยาบาล อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพ ซึ่งตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลตำรวจที่มีเข็มมุ่งเป็นสถาบันการแพทย์ตำรวจที่มีความเป็นเลิศระดับสากล เพื่อสุขภาพที่ดีของตำรวจและประชาชน ซึ่งทุกคนในองค์กรต่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และตามพันธกิจของโรงพยาบาลที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ การวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์ การดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้าหาหลักฐานซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน รวมทั้ง สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลและบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและประชาชน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (โรงพยาบาลตำรวจ, 2565; ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทำให้ข้าราชการและบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจทุกภาคส่วนมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามพันธกิจที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็น ด้านสนับสนุนทางการแพทย์ในการถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ความปลอดภัยของประชาชน การดูแล ณ ที่เกิดเหตุ เช่น การขุมนุมเรียกร้องทางการเมือง เป็นต้น ด้านการผลิตพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และทางการแพทย์พยาบาล ด้านการส่งเสริม การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวและประชาชน ตลอดจนด้านการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ด้านการพยาบาลและสาธารณสุขให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว การออกตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ การตรวจสุขภาพเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานภายนอกที่ประสานมา (โรงพยาบาลตำรวจ, 2565; วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ, 2565; สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563) ซึ่งเดิมข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจใช้ยศและตำแหน่งในการติดต่อประสาน การสั่งการและการบังคับบัญชาตามระบบตำรวจ ทำให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและการประสิทธิผลที่ดี ปัจจุบัน

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีข้อกำหนดที่ส่งกระทบต่อข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การมียศและตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในส่วนลึกของข้าราชการตำรวจ มีความต้องการในการมียศและตำแหน่งเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและครอบครัว เช่นเดียวกับข้าราชการทหารในสังกัดกระทรวงกลาโหม และจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงและสภาวะการณ์สมองไหล การจะให้บุคลากรที่มีศักยภาพและเป็นแรงงานฝีมือชั้นเลิศของโรงพยาบาลตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ สหวิชาชีพ อาจารย์แพทย์ อาจารย์พยาบาล และข้าราชการตำรวจสายสนับสนุนทุกภาคส่วน คงอยู่ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจในงาน และมองเห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดสมองไหลอันต่อส่งผลเสียหายต่อองค์กรหรือละทิ้งปณิธาน แล้วหันไปตัดสินใจเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือเกิดสมองไหลออกสู่ภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น แล้วไปพัฒนาองค์กรอื่นให้ก้าวหน้า แทนที่จะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความเจริญทัดเทียมสากล คณะผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลโดยรอบด้านของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและหาแนวทางในการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหรือการปรับชื่อเรียกตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจให้เข้ากับประเภทของข้าราชการตำรวจที่มียศ โดยใช้การวิจัยผานวิธี รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ที่มีการวิจัยเชิงปริมาณนำร่องเพื่อสำรวจความเข้าใจใน พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาตรา 8 และมาตรา 62 รวมทั้ง เหตุผลความต้องการมียศของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบความต้องการมียศและแนวทางในการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศของข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ให้ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และ สำนักงานกำลังพล ไปใช้ในการตรากฎหมายลูกตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาเห็นสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางที่เป็นทางเลือกที่หลากหลายจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงพยาบาลตำรวจ ที่น่าจะช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาในระบบของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดความยึดมั่นผูกพัน พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่การทำงานตามพันธกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกภารกิจ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการมียศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

การวิจัยนี้ได้ศึกษาเอกสาร ตำรา กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์นำไปสู่การวางโครงสร้างการตอบปัญหาวิจัย โดยสรุปและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจและบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่

มาตรา 8 ข้าราชการตำรวจ มี 2 ประเภท ได้แก่

- (1) ข้าราชการตำรวจที่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62
- (2) ข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5)

ตามที่ ก.ตร. กำหนด

มาตรา 61 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ มี 5 กลุ่มสายงาน ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มสายงานบริหาร
- (2) กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน
- (3) กลุ่มสายงานสืบสวนสอบสวน ได้แก่ สายงานสืบสวนสอบสวน สายงานสืบสวน และสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (4) กลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (5) กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสายงานใดจะมีสายงานใด และตำแหน่งใดอยู่ในสายงานใดให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการแบ่งกลุ่มสายงานตามวรรคหนึ่ง

ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งสำหรับตำรวจไม่มียศนั้นยังไม่มีข้อกำหนดระเบียบการไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

สำหรับตำรวจมียศนั้นได้กำหนดไว้ตามมาตรา 62 ดังนี้

มาตรา 62 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจประเภทที่มียศมีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (2) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและจเรตำรวจแห่งชาติ
- (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและรองจเรตำรวจแห่งชาติ
- (4) ผู้บัญชาการและจเรตำรวจ
- (5) รองผู้บัญชาการและรองจเรตำรวจ

- (6) ผู้บังคับการ
- (7) รองผู้บังคับการ
- (8) ผู้กำกับการ
- (9) รองผู้กำกับการและสารวัตรใหญ่
- (10) สารวัตร
- (11) รองสารวัตร
- (12) ผู้บังคับหมู่
- (13) รองผู้บังคับหมู่

มาตรา 171 ความในมาตรา 8(2) มิให้มีผลกระทบต่อการราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง และมียศอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 8 วรรคสอง มีผลใช้บังคับ และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวแล้ว ให้มีสิทธิใช้ยศเพียงเท่าที่ดำรงอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวใช้บังคับต่อไป

มาตรา 174 ให้ ก.ตร. กำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจตามกลุ่มสายงานและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการพระราชกฤษฎีกาตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ และเมื่อ ก.ตร. ได้กำหนดตำแหน่งเสร็จแล้วให้ถือว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่ในกลุ่มสายงานนั้นมาก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

2. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, 2565) ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

3. ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) (โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

โรงพยาบาลตำรวจได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) มีความสอดคล้องรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมและการ รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจทุกหน่วยครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนของการจัดทำยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

2) ตำรวจไทยและประชาชนมีสุขภาพที่ดี (Police Health Excellence) 3) พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (People Excellence) 4) การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ฉบับนี้จึงเป็นนโยบายและกรอบแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งทุกหน่วยในสังกัดและข้าราชการตำรวจรวมถึงบุคลากร ในสังกัดจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์“เป็นสถาบันการแพทย์ตำรวจที่มีความเป็นเลิศระดับสากล เพื่อสุขภาพที่ดีของตำรวจและประชาชน” และเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

4. โครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ

ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (2561) ว่าด้วยพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 นั้น ได้ระบุไว้ใน

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (30) ของ ข. กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการของมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

โรงพยาบาลตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้า หาหลักฐาน ซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ

(จ) ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ตามความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน

(ช) สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น

(ซ) ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัว และประชาชน

(ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย”

การตราพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ในปัจจุบันนอกจากโรงพยาบาลตำรวจจะมีศักยภาพทางการรักษาพยาบาลและ บริการสุขภาพแล้ว โรงพยาบาลตำรวจยังมีขีดความสามารถในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการ

สนับสนุนภารกิจทางด้านการแพทย์ของโรงพยาบาลตำรวจ และเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น สมควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อการผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่นให้แก่โรงพยาบาลตำรวจ

โดยในปี 2563 ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2563 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 10 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ได้แบ่งส่วนราชการเพิ่มวิทยาลัยแพทยศาสตร์เป็นกองบังคับการ ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2563)

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการต้องการมีศของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนด ทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นสิ่งที่เร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในที่เป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) ในการทำงาน และช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความมีมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานสำเร็จจะคิดหาวิธีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation)

มนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ และเมื่อความต้องการในระดับได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป ซึ่งมาสโลว์ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงไว้ 5 ชั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต โดยความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในแต่ละบุคคล การที่บุคคลมีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการด้านพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อได้รับความต้องการดังกล่าวแล้วจึงมีลำดับความต้องการขั้นถัดไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือการให้บุคลากรคงอยู่ในสายงานไม่ให้เกิดการย้ายงานนั้น ทางหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าเมื่อไหร่ก็ตามมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความจูงใจลดลง จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือแม้กระทั่งการลาออกจากหน่วยงานและในทางกลับกัน หากมีปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับ สถานะทางอาชีพ การมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ค่าตอบแทน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็สามารถทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ และส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป

5.2 ทฤษฎีสมองไหล

Shinwari, CurriShinwari, Currie & Kumpf (2021) ได้นิยามความหมายของภาวะสมองไหลไว้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งเพื่อค่าจ้างหรือสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

คำว่า "สมองไหล" หรือ "Brain drain" หมายถึง การอพยพของแรงงานฝีมือชั้นสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือหมายถึง การอพยพของกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น วิศวกร นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เกษกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ เป็นต้น และโดยปกติแล้วความหมายของสมองไหลทั้ง 2 กลุ่มนี้จะถูกใช้สลับกันและยากที่จะพรรณนาแยกจากกัน เพียงแต่คำนิยามที่ 2 จะชัดเจนและใกล้เคียงสภาพการณ์ที่พูดถึงมากกว่า (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า สมองไหลเป็นสถานการณ์ที่มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานหรือกล่าวอีกนัยว่า บุคคลมีการเคลื่อนย้ายจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง โดยเป็นการโยกย้ายตำแหน่ง แต่ยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม ซึ่งถ้ามองในด้านดีก็เหมือนเป็นการแพร่กระจายความเจริญจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง แต่ถ้ามองในด้านลบจะคล้ายกับการสูญเสียทุนมนุษย์ (Human capital) ที่เป็นบุคลากรที่มีฝีมือจากองค์กรออกไปสู่ภายนอก ซึ่งสถานการณ์สมองไหลนี้เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคลและสามารถเกิดขึ้นทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551; รสศิริพันธ์ บรมสุข, 2553) ปัญหาสมองไหลทั้งในแวดวงข้าราชการตำรวจที่มีการวิเคราะห์ว่า สถานการณ์สมองไหลกำลังจะสร้างปัญหาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจหลาย ๆ คน มองเห็นว่าองค์กรตำรวจนั้นอ่อนแอเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมองหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ยากมาก ยกเว้นคนที่มีอำนาจบารมีจึงจะคงอยู่ในองค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจดีจำนวนมาเลือกที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองไปสร้างอนาคตใหม่กับภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่เห็นคุณค่าและศักยภาพมากกว่า เช่น การเป็นอัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น (เขมาปิ่น, 2562) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์สมองไหลไม่ได้เกิดเฉพาะในข้าราชการตำรวจแต่ยังเกิดขึ้นได้กับ 7 อาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี การโรงแรมและการท่องเที่ยว (ดวงพร อุไรวรรณ, 2559)

5.3 ทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ทฤษฎี POCCC)

แนวคิดทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henry Fayol (1841-1925 อ้างถึงใน ญัฐพล ทองอุ่ม, 2564) เห็นว่าการบริหารงานของนักบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎี POCCC โดยจะเน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุมทุกระบวนการที่สำคัญสำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผน นี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมา เป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ มีการกำหนดตำแหน่งงานภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้าง ตำแหน่ง โครงสร้าง องค์การ เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการ ทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่มาจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่าง รอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองและยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้และมีการควบคุมบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่ผ่านมายังพบการวิจัยเกี่ยวกับการมีศหรือไม่มีศของข้าราชการจำนวนน้อยมาก ด้วยเป็นสิ่งที่ผู้เป็นข้าราชการในสังกัดทหาร-ตำรวจ ไม่อยากจะให้เกิดขึ้นกับอาชีพที่ตนเองใฝ่ฝัน จากการศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พระศรีรัตนมณี, พระครูปลัดเถรานุวัตร และ สมปอง สีชมพู (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การป้องกันภาวะสมองไหลยุคการเปลี่ยนแปลง Thailand 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่เกิดจากการศึกษาในระดับสูง จากการศึกษากลยุทธ์ในการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลในยุคการเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ 4.0 พบว่ากลยุทธ์ที่เหมาะสมได้แก่ การสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง การสร้างการพัฒนาองค์การและการบริหารค่าตอบแทน ให้เป็นทางเลือกหนึ่งกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักในการเตรียมการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนเช่นในปัจจุบัน

พีรรัตน์ ชนะหาญ (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือสิ่งสนับสนุนในการทำงาน รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำ และเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำไ้งใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การ

ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก โดยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกัน ปรามปราม ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ผลจากสัมภาษณ์พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ศึกษา หรือ ความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และ บรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2018)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศ และความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ การคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) พบว่า ควรเก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาอย่างน้อยประมาณ 344 คน เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องการมียศ ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชากรโดยแท้จริง ใกล้เคียงกับจำนวนประชากร และมีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษา และเพื่อลดโอกาสในการเกิดความคลาดเคลื่อนหรือความลำเอียง จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้จำนวนอัตราการตอบรับที่ยอมรับได้ในการวิจัยเชิงสำรวจที่ควรมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป (นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสนุนท์, 2562) หรือโดยเฉลี่ยจากรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงอภิมาน (Meta-analysis) พบว่า ค่าเฉลี่ยอัตราการตอบกลับการแจกแบบสอบถามออนไลน์อยู่ที่ร้อยละ 44.1 (Wu, Zhao, & Fils-Aime, 2022) หรือประมาณร้อยละ 45 ของกลุ่มที่ศึกษา ดังนั้น เมื่อนำมาคำนวณขนาดตัวอย่างจากประชากรในการวิจัยนี้ จะได้จำนวนขนาดตัวอย่าง ประมาณ 1,108 คน ดังนั้น จึงกำหนดขนาดตัวอย่างอยู่ในช่วงระหว่าง 344–1,108 คน เป็นอย่างน้อย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา 1) เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ 2) แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมียศต่อไป 3) การเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับ

การมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และ 4) หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศได้ จะมีแผนจะอย่างไรกับชีวิตต่อไป โดยกำหนดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามข้อมูลของ Dworkin (2012) การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ควรมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 - 50 คน จึงจะเพียงพอและเหมาะสม แต่ทั้งนี้ขึ้นกับสถานการณ์ (Situation) ที่ศึกษาและความอึดตัวของข้อมูล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในผู้ที่ เป็นข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกและมาจากตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการมีศหรือไม่มีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จึงกำหนดขนาดของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 35 คน แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน กลุ่มอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 5 คนและกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทางการแพทย์ อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพที่เป็นประเภทเลื่อนไหล จำนวน 25 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับธรรมชาติของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมีศ และความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

การวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการมีศและการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ประเด็นหลัก 1) เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมีศ 2) แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมีศต่อไป 3) การเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ 4) หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศได้ จะมีแผนจะทำอย่างไรกับชีวิตต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของคะแนนแบบสอบถาม

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย (Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,710 คน (ร้อยละ 82.37) มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 672 คน (ร้อยละ 32.37) มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 1,333 คน (ร้อยละ 64.21)

2. ข้อมูลด้านประเภทของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ 1) กลุ่มบริหาร จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.53) ส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 54.55) 2) กลุ่มอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 285 คน (ร้อยละ 13.73) ส่วนใหญ่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ 116 คน (ร้อยละ 40.70) และระดับตำแหน่ง คือ ระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 132 คน (ร้อยละ 46.32) และ 3) กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทางการแพทย์ อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพที่เป็นประเภทเลื่อนไหล จำนวน 1,780 คน (ร้อยละ 85.74) หน้าที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ พยาบาล จำนวน 987 คน (ร้อยละ 55.45) และระดับตำแหน่ง คือ ระดับ สบ 2 หรือเทียบเท่า จำนวน 448 คน (ร้อยละ 25.17) โดยประสบการณ์ทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ 6-15 ปี จำนวน 764 คน (ร้อยละ 36.80)

3. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$; $SD = 1.05$) โดยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1,028 คน (ร้อยละ 49.52) รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 383 คน (ร้อยละ 18.45)

4. ระดับความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$; $SD = 1.23$) โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1,429 คน (ร้อยละ 68.84) รองลงมา บุคลากรมีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ อยู่ในระดับมาก จำนวน 255 คน (ร้อยละ 12.28)

5. ระดับความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$; $SD = 1.32$) โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อย จำนวน 736 คน (ร้อยละ 35.45) รองลงมา มีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 589 คน (ร้อยละ 28.37)

6. ความคิดเห็นกรณีข้าราชการตำรวจควรมียศ 3 อันดับแรก คือ 1) ตำรวจควรมียศ ร้อยละ 28.33 2) มีประโยชน์การทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา ร้อยละ 15.86 และ 3) มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไม่เกิดภาวะสมองไหล ร้อยละ 14.45 และ ในการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก 3 อันดับแรก คือ 1) ไม่เห็นด้วย/แบบเดิมดีอยู่แล้ว ร้อยละ 49.69 2) เห็นด้วย จะได้เหมือนกันทั้งหมด ร้อยละ 22.98 และ 3) ไม่สื่อภาระงาน ร้อยละ 6.83

7. เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภารกิจ เนื่องจาก อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ หลายด้านที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและรองรับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ภารกิจทางการแพทย์ ภารกิจด้านการดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวชและนิติเวชศาสตร์ ภารกิจทางด้านการศึกษ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การผลิตบุคลากร การฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ภารกิจอื่น ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบหมายให้โรงพยาบาลตำรวจและบุคลากร เป็นต้น 2) ด้านสายการบังคับบัญชา เนื่องจาก บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานต่างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะภารกิจที่ได้รับ

มอบหมายด้านการถวายความปลอดภัยทางการแพทย์ การกักดูแลความเรียบร้อยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เหตุการณ์ภัยพิบัติ และสถานการณ์ชุมนุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องอาศัยการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และหากมีการเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสับสนหากมีความแตกต่าง 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ การปฏิบัติงานหรือภารกิจของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ที่นอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติแล้ว ยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติสนับสนุนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ประสานมาแล้ว เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น การได้รับพระราชทานยศ เป็นพระเมตตา เกียรติสูงสุดและความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ยังเปรียบเหมือน รางวัล แรงจูงใจที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานหรือเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและคงอยู่ในองค์กร และ 4) ด้านผลกระทบ อาจทำให้โรงพยาบาลตำรวจเกิดภาวะไม่มีบุคลากรทำงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เรียกว่าภาวะสมองไหล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน และที่ผ่านมามีคนไม่เต็มใจเพิ่มค่าจ้าง ตำแหน่งหรือเงินเดือน

8. แนวทางที่จะทำให้สามารถมียศต่อไป ต้องมีการรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ งานวิจัย ภารกิจของหน่วยงาน ผลดีผลเสีย และ ผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางด้านต่าง ๆ ของการยังควรมียศ เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแนวทางและทางออกที่เหมาะสมเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องที่มีอำนาจดำเนินการ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียและควรได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับผลกระทบ

9. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีความคิดที่หลากหลาย บางส่วนคิดว่าชื่อตำแหน่งเดิมมีความชัดเจนอยู่แล้วและไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขอเพียงแค่ให้ยังคงมียศตามเดิม บางส่วนคิดว่าควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจ และเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน

10. หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศต่อไปได้ ส่วนใหญ่ขอคุณแนวทางหรือหลักเกณฑ์ว่าเป็นอย่างไร ข้อดีข้อเสียอย่างไรก่อนการตัดสินใจ

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจ และบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย เนื่องด้วยข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งไม่ค่อยใช้ด้านกฎหมาย ประกอบกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้ประกาศใช้ไม่นานและเพิ่งนำมาเริ่มบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจยังไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546). ที่ให้ความหมายความรู้ ความเข้าใจ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้ง

ความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาชีพในแต่ละสาขา

2. ระดับความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจเสนอข้อคิดเห็นใน 3 อันดับแรก คือ 1) ตำรวจควรมียศ 2) มีประโยชน์การทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา และ 3) มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปไม่เกิดภาวะสมองไหล และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบเหตุผลที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภารกิจ เนื่องจาก อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจและภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจหลายด้านที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและรองรับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ภารกิจทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับภารกิจในการตรวจ รักษา ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ภารกิจด้านการดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวชและนิติเวชศาสตร์ ภารกิจทางด้านการศึกษาการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การผลิตบุคลากร การฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและภารกิจอื่น ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้โรงพยาบาลตำรวจและบุคลากรสนับสนุน เป็นต้น 2) ด้านสายการบังคับบัญชา เนื่องจาก บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานต่างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะการถวายความปลอดภัยทางการแพทย์แด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าบรมราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนภารกิจดูแลความเรียบร้อยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เหตุการณ์ภัยพิบัติ และสถานการณ์ชุมนุมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องอาศัยการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัว การมียศทำให้สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนง่ายต่อการสั่งการและประสานงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมในด้านต่าง ๆ อีกทั้งหากมีการเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และพิจารณายศเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสับสนหากมีความแตกต่าง 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ การปฏิบัติงานหรือภารกิจของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ที่นอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติแล้ว ยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติสนับสนุนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ประสานมาแล้ว เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และเหล่าทัพอื่น เป็นต้น การได้รับพระราชทานยศเป็นพระเมตตา เกียรติสูงสุดและความภาคภูมิใจ แก่ บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและครอบครัวในชีวิตการรับราชการ นอกจากนี้ยังเปรียบเหมือน รางวัล แรงจูงใจที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานหรือเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและคงอยู่ในองค์กร และ 4) ด้านผลกระทบ อาจทำให้โรงพยาบาลตำรวจเกิดภาวะไม่มีบุคลากรทำงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เรียกว่าภาวะสมองไหล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน อาจเกิดการเสียเปรียบ และที่ผ่านมามีคนมียศไม่ได้เพิ่มค่าใช้จ่ายตำแหน่งหรือเงินเดือน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจแสดงว่ามีความต้องการเป็นตำรวจมียศต่อไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานคำนึงถึงองค์กรเพราะคิดว่าการมียศจะมีประโยชน์ต่อการทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา สอดคล้อง

กับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ นั่นคือทฤษฎีที่เรียกว่า POCCC ของ Henri Fayol (วันชัย มีชาติ, 2549). ที่กล่าวว่าในการจัดองค์กรสายบังคับบัญชาต้องชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานกับคนจำนวนมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ คุมภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขที่รวดเร็ว มีการสั่งการตัดสินใจอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพล ทองอุ่ม (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจยังคงมีศ มีสายบังคับบัญชาชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการมีศจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปไม่เกิดภาวะสมองไหล เพราะหากเกิดภาวะสมองไหลจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการทำงานไม่ราบรื่น การขาดบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร เพราะการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีศักยภาพ มีทักษะแรงงานสูง มีประสบการณ์ทางวิชาชีพในชั้นเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน (ชูจิต ชัยทวีป, ธนัญญา สมัย, พระมหาสมศักดิ์ ธรรมโชติ และ ธนัชพร หาระบุตร, 2566) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง (จิตติมา อัครธิตพิงค์, 2556 อ้างอิงใน กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา มีเสม (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อีกทั้งแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเมื่อหากมีการกระตุ้นแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2557) การยังคงเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นจากความต้องการของบุคลากรที่องค์กรจัดให้ (ประเสริฐ อุไร, 2559) เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน อีกทั้งการมีศและได้เลื่อนยศนับเป็นความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ (วิภาวี นิ่งตะลา, 2563 ; เรณิกา รักษาเมือง และณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยผลการวิจัย พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมีศต่อไป ต้องมีการรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ อาทิเช่น งานวิจัย ภารกิจของหน่วยต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลดีผลเสียและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางด้านต่างๆ ของการยังควรมียศเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแนวทางและทางออกที่เหมาะสมเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องที่มีอำนาจในการดำเนินการ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียและควรได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะควรคำนึงถึงสิทธิกำลังพล เพราะสิทธิกำลังพลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการใดให้

การดูแลสิทธิกำลังพลของหน่วยงานมาก มักส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (คณะทำงานการจัดการความรู้, 2552) ในการพิจารณาที่จะให้การคงอยู่ของการมียศหรือไม่ยศ จึงควรคำนึงถึงเรื่องสิทธิกำลังพล คำนึงถึงภาวะจิตใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรเพราะขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552 อ้างอิงจาก Davis, 1992) อีกทั้งการให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญและกำลังใจ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552 อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541) ดังนั้นหากมีการปรับเปลี่ยนสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงอีกเรื่องคือเงินเดือนที่จะมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มหรือลดอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้รับมีหรือไม่ กำลังพลจะเสียสิทธิ์หรือไม่ ผู้บริหารคงต้องพิจารณาให้รอบครอบเพราะการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจจำนวนมากและอาจส่งผลกระทบต่องบประมาณของประเทศอีกทางด้วย อีกทั้งการมียศถือเป็นผลตอบแทนจากการทำงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (พิรรัตน์ ชนะหาญ, 2564) หากขาดแรงจูงใจย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากที่ควรคำนึงถึงเพราะจะส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียต่อบุคลากร และประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร ไม่กระทบต่องบประมาณ และที่สำคัญผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้องได้รับบริการที่มีคุณภาพ

4. สำหรับความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก จากการสำรวจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อย รองลงมามีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจเสนอข้อคิดเห็นใน 3 อันดับแรก คือ 1) ไม่เห็นด้วย/แบบเดิมดีอยู่แล้ว 2) เห็นด้วย จะได้เหมือนกันทั้งหมด และ 3) ไม่สื่อภาระงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบเหตุผลการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากเดิม มีความคิดที่หลากหลาย บางส่วนคิดว่าชื่อตำแหน่งเดิมมีความชัดเจนอยู่แล้วและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขอเพียงแค่ว่ายังคงมียศตามเดิม บางส่วนคิดว่าควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจและเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน ดังนี้ สายบริหาร ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก เช่น ผบช.รพ.ตร. สายอำนวยการและสนับสนุน ชื่อเรียกตามตำรวจ ตำแหน่งหลัก และ สายวิชาชีพที่มีการเลื่อนไหล ชื่อเรียกตาม ตร.ตำแหน่งหลัก (สบ.....) กลุ่มงาน.....สังกัด.....เช่น ผู้กำกับ (สบ4) กลุ่มงานเภสัชกร รพ.ตร. จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจะเห็นได้ว่าบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ยังต้องการให้เรียกชื่อตำแหน่งตามเดิมเพราะจะสื่อชัดเจนถึงตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ชื่อตำแหน่งงานที่เข้าใจง่าย จะบ่งบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้ การเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติจะทำให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน (กองบริหารงานบุคคล, 2556) แต่จากการวิจัยเชิงคุณภาพที่มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อมูลที่แตกต่างคือ ควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจและเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยงานสายบริหารใช้ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก เช่น ผบช.รพ.ตร. สายอำนวยการและสนับสนุนใช้ชื่อเรียกตาม

ตำรวจตำแหน่งหลัก และสายวิชาชีพที่มีการเลื่อนไหลใช้ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก (สบ.....) กลุ่มงาน.....สังกัด.....เช่น ผู้กำกับ (สบ4) กลุ่มงานเภสัชกร รพ.ตร. ทั้งนี้จากความแตกต่างของผลการวิจัยระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้น เป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจตอบโดยต้องการให้เรียกชื่อตำแหน่งตามเดิมที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ซึ่งการเป็นตำรวจมีศตต้องมีชื่อเรียกตามมาตรา 62 ของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับคำกล่าวของ Massie & Douglas (1981 อ้างอิงใน จิตรกร จันทรสุข , เสาวณี สิริสุขศิลป์ และ ปารย์พิชชา ก้านจักร, 2564) ได้กล่าวว่า การเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจนั้นจะตัดสินใจได้ดีมีเหตุผลต้องมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอ โดยผู้ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ มีการกำหนดจุดหมาย คัดแยกประเด็นปัญหา ต้องมีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาข้อดีข้อเสีย ความน่าจะเป็นไปได้ แนวโน้มต่าง ๆ เพื่อสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก เปรียบเทียบทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2551) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิด และมีการรับรู้โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส และประเมินทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น จากความหมายของการตัดสินใจข้างต้น ผู้ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาข้อดีข้อเสีย มีกระบวนการใช้ความคิด มีการรับรู้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem) เพื่อประเมินทางเลือกที่เหมาะสม แต่เนื่องด้วยบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้ประกาศในเวลาไม่นาน จึงอาจจะไม่เข้าใจมาตราต่าง ๆ เท่าที่ควร ดังที่ จิตรกร จันทรสุข , เสาวณี สิริสุขศิลป์ และ ปารย์พิชชา ก้านจักร (2564) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญเพราะการตัดสินใจ เปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน เนื่องจากการตัดสินใจจะมีอยู่แทบทุกขั้นตอน และทุกกระบวนการของการทำงาน ถ้าเกิดมีการตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ตัดสินใจ และการตัดสินใจบางเรื่องของบุคคลอาจหมายถึงชีวิตหรืออนาคตของบุคคลและองค์กร ดังนั้นการแก้ไขปัญหาในการตัดสินใจดังกล่าวนี้ จึงควรให้ความรู้ให้การอบรม ดังคำกล่าวของ Johnson & Morrow (1981 อ้างอิงใน วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์, 2554) ให้ความหมายของการแก้ปัญหา ไว้ว่า การแก้ปัญหาเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าขึ้นไป เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้สึก และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทักษะ ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในได้อย่างเหมาะสม

5. หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มีศตต่อไปได้ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ขอความเห็นทางหรือหลักเกณฑ์ว่าเป็นอย่างไร ข้อดีข้อเสียอย่างไรก่อนการตัดสินใจ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เพราะมีคุณค่าเป็นพิเศษ ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการ ดำเนินชีวิตและในการตัดสินใจในเรื่องส่วนบุคคล ซึ่งมีผลเฉพาะตัวนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจด้วยความระมัดระวังอย่างรอบคอบ (สมิต สัมฤทธิ์, 2556)

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ในการวิจัย เรื่อง ข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมียศและไม่มียศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจากบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยเพราะกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์จึงไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตำรวจมียศหรือไม่มียศส่วนใหญ่เห็นควรให้มียศเช่นเดิม เพราะมีประโยชน์ในด้านการสั่งการการบังคับบัญชา และการมียศยังเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและไม่เกิดภาวะสมองไหล ส่วนในด้านการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าเรียกตำแหน่งเดิมดีแล้ว เพราะเข้าใจง่ายตรงตามสายงาน และหากต้องปรับเปลี่ยนเป็นข้าราชการตำรวจไม่มียศส่วนใหญ่ขอดูแลนโยบาย ข้อดีข้อเสียก่อนตัดสินใจจะยังคงอยู่หรือลาออกโอนย้าย

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

1.1 นำผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อผลดี ผลกระทบและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการกระทบต่อสิทธิประโยชน์ เพื่อประกอบการตัดสินใจและนำเสนอผลที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565

1.2 นำผลที่ได้รับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ ซึ่งเป็นข้อมูลรอบด้าน และเป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และ สำนักงานกำลังพล ไปใช้ในการตรากฎหมายลูก รวมทั้ง ช่วยในการวางแผนแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มีอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดภาวะสมองไหลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเสียหายต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติในอนาคต

1.3 นำผลไปใช้เป็นแนวทางการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสังคม เพราะใช้การวิจัยเป็นฐานในการแสวงหาแนวแก้ไขปัญหาผลกระทบจากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และทำให้สังคมได้เห็นว่าตำรวจไทยมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีควรค่าแก่การมียศ และการได้รับสวัสดิการที่ดี

1.4 ควรเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

1.5 จัดอบรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการที่มีต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 แสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 หรือจะเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายควรคำนึงถึงสิทธิกำลังพล งบประมาณของประเทศ และขวัญกำลังใจของกำลังพลที่จะได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

2.2 ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นข้อมูลรอบด้านที่เป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และ สำนักงานกำลังพล (สภพ.) ไปใช้ในการตรากฎหมายลูก รวมทั้งจะช่วยในการวางแผนแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มีอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดภาวะสมองไหลอันต่อส่งผลเสียหายต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติในอนาคต

2.3 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปฏิรูปองค์กรตำรวจเพื่อให้สังคมได้เห็นว่าตำรวจไทยมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีควรค่าแก่การมียศ และสวัสดิการที่ดี

2.4 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจเพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และไม่เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำความเข้าใจ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่บุคลากรได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ควรทำการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกับของโรงพยาบาลตำรวจ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรวิภา มีสามเสน, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 8(2) สืบค้นได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/257498/171793/942592>
- กองบริหารงานบุคคล. (2556). คู่มือการบรรยายลักษณะงาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2551). โครงการสมองไหลกลับ : การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์, 4(1), 3-12.
- เขม่าปิ่น. (2562). สังคมกับภาวะตำรวจสมองไหล. Cop's the best police magazine in Thailand. สืบค้นได้จาก <https://www.cops-magazine.com/topic/21758/>
- คณะกรรมการจัดการความรู้. (2552). คู่มือสิทธิกำลังพล. กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.

- คมสัน คำสุระ, และ อภิญญา เลื่อนฉวี. (2560). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรา 26 แห่งพระราชกฤษฎีกาข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต* 6, 1(ส.ค.-พ.ย.), 178-194.
- จิตรกร จันท์สุข, เสาวนีสิริสุขศิลป์, และ ปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. 10(2), 223-238
สืบค้นได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsudru/article/download/248799/171687/918036>
- ชาวพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 103-115.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. (2552). *ภาคทฤษฎีของขวัญกำลังใจในการทำงาน*. สืบค้นได้จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1335&read=true&count=true
- ชูจิต ชายทวีป, ธนิษฐา สมัย, พระมหาสมศักดิ์ ธรรมโชติ, และ ธนัชร หาระบุตร. (2566). แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลในการบริหาร การจัดการทุนมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ Thailand 4.0. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 6(2), 927-943. สืบค้นได้จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/download/263966/179024/1025053
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.รันท.
- ณัฐพล ทองอุ่ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารโครงการทวีปปริญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, (9 ก.ย.2564) 1-13, สืบค้นได้จาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950019.pdf
- ดวงพร อุไรวรรณ. (2559). ภาวะสมองไหลของประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2), 89-100.
- ไทยโพสต์. (2564). *อดีตสู่ปัจจุบัน ปฏิรูปตำรวจ (1)*. สืบค้นได้จาก <https://www.thaipost.net/columnist-people/15859/>
- นิตยา มีสม. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์*. โครงการทวีปปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13. กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตาชล รัตนมณี, และ ประสพชัย พสนุนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร).
- พระศรีรัตนมุนี, พระครูปลัดเถรานุวัตร และ สมปอง สีชมพู่. (2561). กลยุทธ์การป้องกันภาวะสมองไหลยุคการเปลี่ยนแปลง Thailand 4.0. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 20(2) 1-9
- พีรรัตน์ ชนะหาญ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (2564) 1-15, สืบค้นได้จาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950010.pdf
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรลำโพงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- รศศิริพันธ์ บรมสุข. (2553). ภาวะสมองไหลของพยาบาลทหารอากาศโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2558). พระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558. เล่มที่ 132 ตอนที่ 80ก. สืบค้นได้จาก https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/laws/laws_04_20.pdf
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561. เล่มที่ 135 ตอนที่ 53ก. สืบค้นได้จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/2145639.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565. เล่มที่ 139 ตอนที่ 64 ก. สืบค้นได้จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- เรณิกา รักษาเมือง, และณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 6(1), 319-341.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). ข้อมูลสถิติบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ. ฝ่ายธุรการกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). ประวัติความเป็นมา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ. สืบค้นได้จาก <https://www.policehospital.org/>

- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). *ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)*. ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ.
- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์ (2554). *การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหากับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู (ปริญญานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร, สืบค้นได้จาก https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/744/1/Wannapha_L.pdf
- วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ประจำปีงบประมาณ 2565*.
- สมิต สัณณกร. (2556). *รายการทบทวนเรื่อง “การตัดสินใจ”*. สืบค้นได้จาก https://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/64/ContentFile1209.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ. (2565). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สืบค้นได้จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). *ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 20) พ.ศ.2563 ข้อ 23* โรงพยาบาลตำรวจ. สืบค้นได้จาก <http://pdd.police.go.th/download/2563/0702/1.pdf>
- สุวรรณ สุวรรณเวช, ชาญชัย ปัญญาพัฒนศักดิ์, และ วิไลพร เล่าโกศล. (2561). การปฏิรูปตำรวจ : การปรับปรุงองค์การและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รัชใช้สังคม*, 4(1), 1-14.
- อนุชิต แยมยีนง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด (วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dworkin, S. L. (2012). Sample size policy for qualitative studies using in-depth interviews. *Archives of sexual behavior*, 41, 1319-1320.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley and sons.
- Maslow, A. H. (1960). *A theory of human motivation* . in I.L. Hecman, Jr. , and S.G. Hunerger. *Human relations in management*. Cincenati: South-Western.
- Shinwari, S. A., Currie, C., & Kumpf, J. (2021). Brain Drain in Global Health. *Military Medicine*, 186(7-8), 175-177.
- Wu, M. J., Zhao, K., & Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, 100206.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (2rd ed.). New York: Harper and Row.

การป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

จิราพร พวงอินทร์¹ และจอมเดช ตริเมฆ²

วันได้รับบทความ: 21 กรกฎาคม 2566 วันแก้ไข: 15 กันยายน 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 20 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ประเมินความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ และเพื่อสร้างแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ขั้นตอนการศึกษาดังกล่าวประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาล และการสนทนากลุ่ม (Focus group) เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ พนักงานอัยการ นักจิตวิทยา ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่กรมกิจการผู้สูงอายุ และเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร โดยขอบเขตการศึกษาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถิติคดีอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเป็นตกเหยื่ออาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน เกิดเนื่องจากผู้สูงอายุอยู่บ้านตามลำพัง ขาดคนดูแลและให้คำปรึกษา พฤติกรรมโดยทั่วไป ขาดการปฏิสัมพันธ์ ไม่ติดตามข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และด้วยวัยที่มากขึ้นจึงมีความเสื่อมสภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งสังคมในชุมชนเป็นลักษณะสังคมเมือง ไม่มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ด้านประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ พบว่าเป็นคดีฉ้อโกง ทั้งฉ้อโกงซึ่งหน้าและฉ้อโกงออนไลน์ ส่วนแนวทางการป้องกันอาชญากรรม เกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ สรุปได้ 4 ประเด็นคือ 1) การบริหารกำลังพลและการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน 2) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการป้องกันอาชญากรรม 3) การประชาสัมพันธ์โดยการลงพื้นที่ และ 4) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ อาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน การป้องกันอาชญากรรม

¹ คณะอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยรังสิต (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

² วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

The Prevention of Property Crimes against the Elderly

Jiraporn Poungin¹ & Jomdet Trimek²

Received: July 21, 2023 Revised: September 15, 2023 Accepted: September 20, 2023

Abstract

The objectives of this research were to analyze factors of crime victimization and types of property-related crimes committed against the elderly, as well as propose preventive guidelines. This qualitative study employed in-depth interviews with metropolitan police station superintendents and focus group discussions with relevant personnel, including prosecutors, psychologists, community leaders, officers from the Department of Older Persons, and officers from the Bangkok Metropolitan Administration. Due to its high property crime rate, Bangkok was designated as the study area. The results indicated that elderly property crime victimization was a result of living alone, a lack of caretakers and consultants, a lack of social interaction, a lack of attention to information and news, an inability to comprehend technology, physical and mental deterioration, and social isolation. In terms of types of crime, they involved offline and online fraud. Regarding the corresponding guidelines for property crime prevention, four recommendations were proposed; 1) personnel management and interagency implementation, 2) enhancement of the living environment and crime prevention tools, 3) community outreach via house visits, and 4) promotion of online media literacy.

Keywords: Elderly, Property crime, Crime prevention

¹ Faculty of Criminology and Justice Administration, Rangsit University (Corresponding author)

² College of Social Innovation, Rangsit University

บทนำ (Introduction)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้มีมติให้ถือเอาวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปีเป็นวันผู้สูงอายุสากล (International Day for Older Persons) เพื่อปลูกให้คนตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น เรื่องคุณค่า คุณูปการที่ผู้สูงอายุมีต่อสังคม และเรื่องการกระตุ้นแรงจูงใจต่อผู้สูงอายุ ในส่วนของประเทศไทย จากอัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลง แต่ประชากรสูงอายุกลับมีอัตราการเพิ่มที่มากขึ้น ในปี 2565 นี้ ตามสถิติผู้สูงอายุ สัญชาติไทย และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านจำนวนประชากรไทย 66,090,475 ล้านคน มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป 12,698,362 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.21 ของประชากรทั้งหมด (สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย, 2565) คาดประมาณว่าใน 4 ปี ข้างหน้า ประเทศไทยจะเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” คือประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไป มีสัดส่วนถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2583, สศช.) รายละเอียดแบ่งตามช่วงอายุ เพศ ของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรไทยปี 2565 ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป แบ่งตามช่วงอายุ และเพศ

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
60-69 ปี	3,258,558	3,861,713	7,120,271
70-79 ปี	1,635,323	2,108,143	3,743,466
80 ปีขึ้นไป	728,193	1,106,432	1,834,625
	5,622,074	7,076,288	12,698,362

ที่มา: ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร สถิติประชากรรายจังหวัด กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 <https://stat.bora.dopa.go.th/StatMIS/#/ReportStat/3>

ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเสี่ยงทั้งเรื่องปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหากันอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งปัญหาเรื่องการเดินทาง การพักอาศัย จะเห็นได้จากปัจจุบันมีการดำเนินการด้านภูมิสถาปัตย์สำหรับผู้สูงอายุอยู่ทั่วไป และปัญหาอีกประการที่สำคัญและพบเห็นอยู่บ่อยครั้งคือปัญหาอาชญากรรมที่กลุ่มมิจฉาชีพฉกฉวยโอกาสและหาช่องทางในการกระทำต่อผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งทำร้ายร่างกาย และการหลอกลวงทรัพย์สินจากผู้สูงอายุ จากปัญหาอาชญากรรมในผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น มีหลายหน่วยงานให้ความสนใจและดำเนินการ ทั้งการแนะนำให้ผู้สูงอายุดูแลตัวเองในเบื้องต้น รวมถึงมาตรการป้องกันต่างๆ แต่สถิติการเกิดอาชญากรรมในผู้สูงอายุนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาแบบการป้องกันอาชญากรรมที่กระทำต่อผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เคยมีประสบการณ์ด้านการเกิดอาชญากรรม ส่วนใหญ่ เป็นอาชญากรรมความรุนแรงเกี่ยวกับทรัพย์สิน (ลักทรัพย์ ปล้นชิงทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ ยักยอกทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์) รวมแล้วมีมากถึงร้อยละ 76.39 (ไกรวุฒิ วัฒนสิน, 2561) และสถิติคดีอาชญากรรมความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน จากข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในผู้เสียหายกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยในช่วงปี พ.ศ.2550 มีจำนวนเพียง 344 ราย ในขณะที่ พ.ศ.2561-2565 มีอัตราเพิ่มขึ้น 7-9 เท่า ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติคดีอาญากลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้เสียหายกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป

รอบปีงบประมาณ	2561	2562	2563	2564	2565
จำนวนคดี					
ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	3,103	2,793	2,585	2,701	2,926

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากสภาพของผู้สูงอายุที่เสื่อมลงตามเวลาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความสามารถในการป้องกันตัวเองจากการถูกระงับความผิดจึงลดน้อยลง และจากสถานการณ์ปัจจุบัน มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการกระทำ ความผิดมากขึ้น จากข่าวต่างๆ ที่ผู้สูงอายุตกเป็นเหยื่อจากการโทรศัพท์ข่มขู่ให้กลัวหรือสร้างสถานการณ์ในการหลอกลวงเพื่อหวังทรัพย์สิน และจากสถิติการเกิดอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นที่ต้องมีมาตรการหรือการดำเนินการที่จะป้องกันผู้สูงอายุดังกล่าวจากอาชญากรรมที่พัฒนารูปแบบการก่ออาชญากรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน ทั้งจากความอ่อนแอของผู้สูงอายุ หรือช่องว่างในการตรวจตราดูแลของครอบครัวและเจ้าหน้าที่ เพื่อความเป็นอยู่อย่างมีความสุข มั่นคงปลอดภัยในตัวผู้สูงอายุเองรวมถึงครอบครัวที่มีผู้สูงอายุอยู่ในความดูแลด้วย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมและประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ
2. เพื่อสร้างแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)**1. แนวคิดทฤษฎีด้านการกระทำความผิดและการป้องกันการกระทำความผิด**

1.1 ทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory): Cornish และ Clarke (1987) ทฤษฎีนี้อธิบายแรงจูงใจของผู้กระทำความผิดว่าเป็นการก่ออาชญากรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง กระบวนการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลในเรื่องของ โอกาส (Opportunity) ค่าใช้จ่าย (cost) และ ประโยชน์ที่จะได้รับ (Benefit) แนวคิด ตามทฤษฎีนี้ อาทิ 1) การเป็นผู้มีอิสระในการเลือกที่จะกระทำความผิด กฎหมาย 2) แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือประโยชน์สูงสุด 3) การคิดคำนวณถึงผลที่จะตามมาหลักจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่จะได้รับ ความ เป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่จะได้รับหากถูกจับกุม และ 4) ผลประโยชน์จากการกระทำความผิดนอกจากจะเป็นทรัพย์สินแล้ว ยังรวมถึงความพอใจหรือความสุขทางด้านจิตใจด้วย

1.2 ทฤษฎีกิจกรรมประจำวัน (Routine Activity Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Cohen and Felson (1979) โดยมีหลักการพื้นฐานว่าอัตราการเกิดอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยอาชญากรรมเกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการ ประการแรกคือผู้กระทำความผิดที่ได้รับแรงจูงใจ

(Motivated offender) ประการที่สองคือเป้าหมายที่เหมาะสม (Suitable target) และประการที่สามคือ การขาดผู้ดูแลที่มีความสามารถ (Absence of a capable guardian) การใช้ชีวิตประจำวันที่เกิดโดยปกตินิสัยที่มองว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเป็นเหยื่อ เช่น ช่วงเวลาในการออกจากบ้าน เส้นทางที่ใช้ในการเดินทางที่เหมือนเดิม การสวมใส่เครื่องประดับราคาแพง รวมตลอดถึงลักษณะที่อาจตกเป็นเหยื่อโดยง่าย เช่น เด็ก ผู้หญิง และผู้สูงอายุ โดย ทฤษฎีนี้ให้ปรับในเรื่องของกลไกที่กระตุ้นให้มีการควบคุมตนเอง จากสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุให้ประกอบอาชญากรรม โดยสถาบันครอบครัวอาจเป็นตัวสร้างการควบคุมตนเองเพื่อไม่ให้บุคคลไปกระทำผิดกฎหมายได้

1.3 ทฤษฎีป้องกันอาชญากรรมโดยสภาพแวดล้อม (Theory of Crime Prevention through Environmental Design): Jeffery (1977) ได้พัฒนาทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรมโดยสภาพแวดล้อมขึ้นมาเป็นท่านแรก โดยมีหลักพื้นฐานมาจากธรรมชาติของการเรียนรู้ กล่าวคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพจะทำให้คนร้ายพัฒนาแรงกระตุ้นในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งมีทั้งความพึงพอใจหรือความหวาดกลัวจากการประกอบอาชญากรรม เช่น คนร้ายจะถูกกระตุ้นให้ลงมือกระทำผิดหากพบเห็นบ้านเรือนที่ตั้งอยู่ในซอยเปลี่ยวซึ่งไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง เป็นต้น ดังนั้นจึงเสนอให้ใช้การออกแบบที่พักอาศัย สถานที่ทำงาน สถานประกอบการ ตลอดจนที่สาธารณะ ให้มีอิทธิพลต่อการทำให้คนร้ายไม่กล้าลงมือประกอบอาชญากรรม โดยแนวทางในการออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันอาชญากรรม สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 4 รูปแบบ คือ 1) การใช้ธรรมชาติในการเฝ้าระวัง (Natural surveillance) 2) การควบคุมทางเข้าออก (Natural access control) 3) เสริมสร้างการเป็นอาณาเขต (Natural territorial reinforcement) และ 4) การบำรุงรักษาสถานที่ (Maintenance)

1.4 แนวคิดทฤษฎีด้านเหยื่อวิทยา: Hans Von Hentig (1948) ได้อธิบายประเภทเหยื่ออาชญากรรมจากปัจจัยด้านจิตใจ สังคม ชีวภาพ และสถานการณ์ของการตกเป็นเหยื่อ ซึ่งได้จำแนกเหยื่อออกเป็น 13 ประเภทดังนี้ 1) ผู้เยาว์ (Young people) 2) สตรี (Females) 3) ผู้สูงอายุ (Elderly): ผู้สูงอายุ 4) ผู้ที่บกพร่องทางจิตและวิกลจริต (Mentally ill/intellectually disabled) 5) ผู้อพยพ (Immigrants) 6) ชนกลุ่มน้อย (Minorities) 7) ผู้ที่โง่โดยกำเนิด (Dull normal) 8) ผู้ที่มีจิตใจหดหู่ (The depressed) 9) ผู้ที่โลภ (The acquisitive) 10) ผู้ที่ไม่อยู่ในกฎระเบียบ (The wonton) 11) ผู้ที่โดดเดี่ยวและผู้ที่อกหัก (The lonesome and broken-hearted) 12) ผู้ที่ตกอยู่ในความทุกข์ทรมาน (Tormentors) และ 13) ผู้ที่ถูกตัดโอกาส (Blocked, exempted, and fighting victims) ส่วน Stephen Schafer (1968) ได้จำแนกประเภทของเหยื่อ ทั้งจากลักษณะและพฤติกรรมทางสังคม โดยการจัดกลุ่มขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมของเหยื่อเป็นสำคัญ โดยแบ่งประเภทของเหยื่อไว้ 7 ประเภทด้วยกันคือ 1) เหยื่อที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอาชญากร (Unrelated victims-no responsibility) 2) เหยื่อที่ยั่วยุทำให้เกิดเหตุอาชญากรรม (Provocative victims-share responsibility) 3) เหยื่อที่จุดชนวนให้เกิดเหตุอาชญากรรม (Precipitative victims-some degree of responsibility) 4) เหยื่อที่มีความอ่อนแอทางชีวภาพ (Biological weak victims-no responsibility) 5) เหยื่อที่มีความอ่อนแอทางสังคม (Socially weak victims-no responsibility) 6) ผู้ที่ตก

เป็นเหยื่อของตนเอง (Self-victimizing-total responsibility) และ 7) เหยื่อการเมือง (Political victims-no responsibility)

ยังมีแนวคิดด้านความสัมพันธ์ของพฤติกรรม วัฒนธรรม พื้นที่ วิธีการดำเนินชีวิตของเหยื่อและสถานการณ์ มีหลายทฤษฎีที่อธิบายด้านเหยื่อวิทยายุคใหม่ อาทิ ทฤษฎีกับดักทางวัฒนธรรม (Cultural Trappings Theory) ทฤษฎีการจู่โจมของเหยื่อ (Victim Precipitation Theory) ทฤษฎีการป้องกันพื้นที่ (The Defensible Space Theory) หรือ ทฤษฎีโอกาสในการตกเป็นเหยื่อ (The Opportunity Theory) เป็นต้น โดย Fattah (2000) ได้บูรณาการปัจจัยสำคัญจากทฤษฎีด้านเหยื่ออาชญากรรมดังกล่าว ซึ่งได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญต่อการเกิดอาชญากรรม 10 ประการ ดังนี้ 1) โอกาส (Opportunities) 2) ปัจจัยเสี่ยง (Risk factors) 3) ผู้กระทำความผิดที่มีแรงจูงใจ (Motivated offenders) 4) การเปิดเผยตัว (Exposure) 5) การคบค้าสมาคม (Associations) 6) ช่วงเวลาและสถานที่อันตราย (Dangerous times and dangerous places) 7) พฤติกรรมเสี่ยงอันตราย (Dangerous behaviors) 8) กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง (High-risk activities) 9) พฤติกรรมการป้องกันตัวหรือหลีกเลี่ยง (Defensive/avoidance behaviors) และ 10) ความโน้มเอียงทางโครงสร้างและวัฒนธรรม (Structural/cultural proneness)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

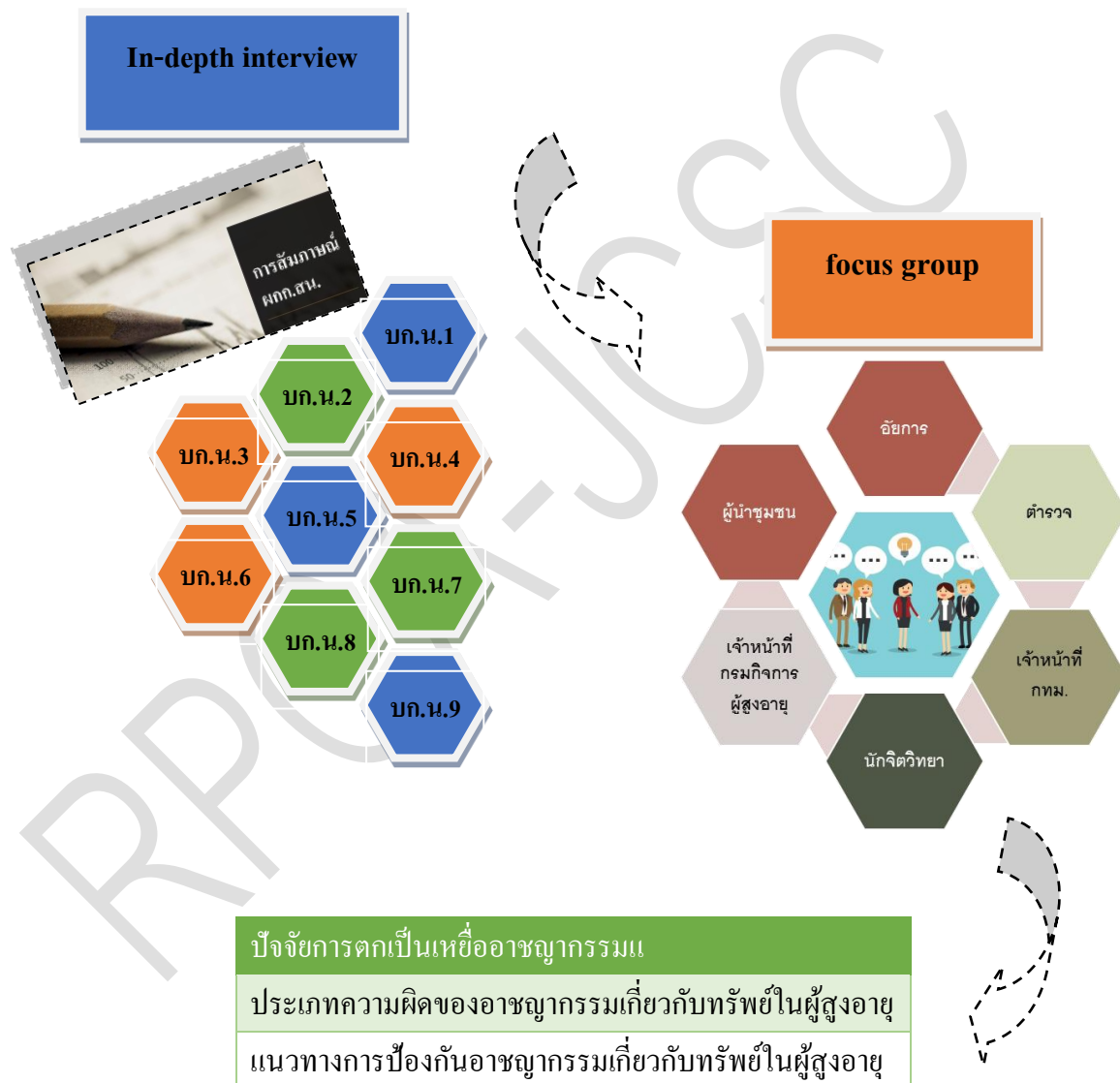
พิสิฐ ระฆังวงษ์ และประพนธ์ สหพัฒนา (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้สูงอายุเรียงความสำคัญคือ ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านทรัพย์สิน และด้านการถูกทอดทิ้ง ส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของคนในครอบครัว โดยเสนอให้เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ส่วนด้านอื่นๆ ก็เน้นให้ชุมชนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ออกพบปะผู้สูงอายุ การจัดระบบอาสาสมัครเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ การให้ความรู้ รวมตลอดถึงการจัดระเบียบชุมชน เพื่อลดโอกาสในการกระทำผิด

ณัฐชัย จันทร์ทิพย์ และคณะ (2565) ศึกษาการส่งเสริมเทคโนโลยีคอลเซ็นเตอร์ (call center) การดูแลสุขภาพ และการจัดการชีวิตของผู้สูงอายุยุค 5G ให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุควรพัฒนาศาสตร์ด้านการสื่อสารโดยมุ่งเน้นยังกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสารมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารยุคใหม่ได้เนื่องจากผู้สูงอายุไทยยังคงมีการเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่ไม่มากนักแต่มีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มขึ้นในการเข้าถึงบริการสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ ถึงแม้ว่าผู้สูงอายุยังไม่เท่าทันกับเรื่องเทคโนโลยี แต่มีการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุเห็นถึงประโยชน์ในการใช้เทคโนโลยี

เจนจิรา เชื้อประดิษฐ์ และกิริติ คชนทวา (2563) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ มีทัศนคติที่มีต่อการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ และมีความตั้งใจที่จะใช้แอปพลิเคชันไลน์ต่อไป

ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์ และ ญาศิณี เคารพธรรม (2560) ศึกษาสื่อกับผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการใช้สื่อผู้สูงอายุนั้น เป็นการใช้สื่อเพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการรับข่าวสาร ความบันเทิง และการนำเนื้อหาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้สูงอายุมีแนวโน้มในการใช้สื่อออนไลน์มากขึ้น และสื่อหลักอย่างโทรทัศน์และวิทยุก็ยังคงเป็นสื่อที่เข้าถึงผู้สูงอายุได้มากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ผู้วิจัยจะจงเลือกพื้นที่รับผิดชอบของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) หรือพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากเป็น กองบัญชาการที่มีสถิติคดีอาญาเกี่ยวกับทรัพย์สินที่สูญหาย

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก: จะจงเลือกผู้กำกับสถานีตำรวจ ในสังกัด บช.น. เนื่องจากระดับผู้ กำกับการสถานีตำรวจ เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานทุกด้านของสถานีตำรวจ (งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานอำนวยความยุติธรรม และงานความมั่นคง) และข้าราชการตำรวจระดับผู้ กำกับการ ในการแต่งตั้งปกติจะต้องเป็นข้าราชการตำรวจมาไม่น้อยกว่า 17 ปี (กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการแต่งตั้ง ข้าราชการตำรวจ, 2561) ดังนั้นย่อมมีองค์ความรู้ในรายงานตำรวจเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์ผู้ กำกับการสถานีตำรวจ 1 สถานีตำรวจ ในแต่ละกองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น.) ซึ่ง ใน บช.น. มีอยู่ 9 บก.น.โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโหนดหิมะ (snowball sampling) จำนวนทั้งสิ้น 9 ราย

2) การสนทนากลุ่ม: ใช้วิธีการเลือกแบบจงใจ (purposive sampling) ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับในผู้สูงอายุโดยมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จากพื้นที่กรุงเทพมหานคร/ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมี ตำรวจ พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่กองการพัฒนารัฐบาล สำนักพัฒนา สังคม กรุงเทพมหานคร นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ และผู้นำชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 12 ราย

2. การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ชุดข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 ข้อ สัมภาษณ์ผู้กำกับการ สถานีตำรวจ สังกัด บช.น. เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านปัจจัยการตกเป็นเหยื่อของผู้สูงอายุ ประเภทความผิดของ อาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ รวมตลอดถึงแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินใน ผู้สูงอายุในเบื้องต้น

2.2 การสนทนากลุ่ม ใช้ชุดข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ข้อ เป็นการระดมความคิด จากหลากหลายสาขาอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ โดยมี ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้นำชุมชน นักสังคม สงเคราะห์ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่กรมกิจการผู้สูงอายุ ในการวิเคราะห์แนวทางการป้องกันอาชญากรรม เกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ ตามประเภทของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 สรุปแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

3. การพิทักษ์สิทธิอาสาสมัครในการวิจัย/จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงเรียน นายร้อยตำรวจ: COA No.6/2566 วันที่รับรอง 18 พฤษภาคม พ.ศ.2566 โดยผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คือหลักความเคารพในบุคคล หลักผลประโยชน์ และหลักความยุติธรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการตีความข้อมูล (Interpretation of information) จากการสังเกต การตอบข้อคำถาม การอภิปราย และการแสดงความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่องการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนด้วยกันคือ 1) สถิติการเกิดคดีอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน 2) ปัจจัยการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุและประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ และ 3) แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ ดังนี้

1. สถิติการเกิดคดีอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน: จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางสถิติคดีอาญา 4 กลุ่ม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ 1) คดีอาญากลุ่มที่ 1 ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ 2) คดีอาญา กลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน 3) คดีอาญากลุ่มที่ 3 ฐานความผิดพิเศษ และ 4) คดีอาญา กลุ่มที่ 4 คดีความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคดีอาญากลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นคดีที่เกิดขึ้นมากที่สุดในกลุ่มผู้สูงอายุ (ไกรวุฒิ วัฒนสิน, 2561)

1.1 คดีอาญา กลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการรวบรวมข้อมูล สถิติคดีจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในรอบปีงบประมาณ ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถิติคดีอาญา กลุ่ม 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565

หน่วยงาน	จำนวนคดี					รวม
	2561	2562	2563	2564	2565	
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	9,069	7,433	7,732	7,536	6,896	38,666
ตำรวจภูธรภาค 1	5,333	4,583	4,296	5,043	4,424	23,679
ตำรวจภูธรภาค 2	4,999	4,557	3,522	3,645	3,933	20,656
ตำรวจภูธรภาค 3	4,071	3,766	3,217	3,460	3,501	18,015
ตำรวจภูธรภาค 4	5,027	4,422	4,126	4,467	4,390	22,432
ตำรวจภูธรภาค 5	3,389	3,189	3,181	2,914	3,257	15,930
ตำรวจภูธรภาค 6	3,040	2,912	2,658	2,833	3,002	14,445
ตำรวจภูธรภาค 7	4,849	3,841	3,205	3,623	2,926	18,444
ตำรวจภูธรภาค 8	3,289	2,940	2,926	3,436	3,601	16,192
ตำรวจภูธรภาค 9	4,659	3,821	3,923	4,212	4,522	21,137

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดยในรอบปีงบประมาณ 2561-2565 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงาน ที่มีคดีอาญาฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินมากที่สุด รองลงมาคือตำรวจภูธรภาค 1 ตำรวจภูธรภาค 4 และตำรวจภูธรภาค 9 ตามลำดับ

1.2 คดีอาญา กลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ตามประเภทความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินคือ 1) คดีปล้นทรัพย์สิน (อุกฉกรรจ์) 2) คดีชิงทรัพย์สิน 3) คดีลักทรัพย์สิน 4) คดีฉ้อโกง 5) คดียักยอกทรัพย์สิน และ 6) คดีทำให้เสียทรัพย์สิน โดยแยกตามกลุ่มอายุของผู้เสียหาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผู้เสียหายกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ดังนี้

ตารางที่ 4 สถิติคดีอาญากลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ในผู้เสียหายกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป จำแนกตามประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565

ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	จำนวนคดี					รวมจำนวน
	2561	2562	2563	2564	2565	
คดีทำให้เสียทรัพย์สิน	318	288	244	266	288	1,404
คดีปล้นทรัพย์สิน	2	3	4	2	3	14
คดีชิงทรัพย์สิน	38	46	40	42	54	220
คดีลักทรัพย์สิน	1,666	1,398	1,392	1,522	1,696	7,674
คดีฉ้อโกง	717	658	560	545	561	3,041
คดียักยอกทรัพย์สิน	362	400	345	324	324	1,755

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากตารางที่ 4 สถิติคดีอาญากลุ่มที่ 2 ฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้เสียหายกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป แยกตามประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน ในปี พ.ศ.2561-2565 พบว่า ในรอบ 5 ปี ประเภทของความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่พบมากที่สุดคือ คดีลักทรัพย์สิน รองลงมาคือคดีฉ้อโกง คดียักยอกทรัพย์สิน และคดีทำให้เสียทรัพย์สิน ตามลำดับ

2. ปัจจัยการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุและประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

2.1 ปัจจัยการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ พบว่า เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุอยู่บ้านตามลำพังในตอนกลางวัน เนื่องจากบุตรหลานต้องออกไปทำงาน ทำให้ไม่มีผู้ดูแลให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ตกเป็นเหยื่อ นอกจากการอยู่บ้านตามลำพังแล้ว ยังมีพฤติกรรมอื่นๆ เช่น ไม่สนใจในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเป็นกลุ่มวัยที่ไม่ติดตามข้อมูลข่าวสาร และอีกประการที่สำคัญคือการไม่เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมตลอดถึงยังมีความเสื่อมตามวัยของทั้งร่างกายและจิตใจที่ทำให้ตกเป็นเหยื่อของการหลอกลวงได้โดยง่าย

ส่วนปัจจัยเรื่องคือสภาพแวดล้อม อาทิ ลักษณะบ้าน สภาพแวดล้อมของบ้าน ลักษณะชุมชน และความสัมพันธ์ของเพื่อนบ้าน เนื่องจากวิถีการดำรงชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบันอีกทั้งเป็นสังคมเมืองทำให้ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กัน หรือความไม่พร้อมของอุปกรณ์ต่างๆ ที่เอื้อต่อการกระทำผิด ทั้งกล้องวงจรปิด ไฟส่องสว่าง ก็เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุตกเป็นเหยื่อเช่นกัน

2.2 ประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ พบว่าส่วนใหญ่เป็นคดีฉ้อโกง ทั้งฉ้อโกงซึ่งหน้าและฉ้อโกงออนไลน์

3. แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

ในการดำเนินการป้องกันอาชญากรรมปัจจุบัน ซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมในภาพรวม การดำเนินการส่วนใหญ่มีการบูรณาการร่วมกันทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานฝ่ายปกครอง พนักงานสาธารณสุข มีความร่วมมือกันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรวมถึงอาสาสมัครในชุมชน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุออกเป็น 4 ประเด็นด้วยกันคือ 1) การบริหารกำลังพลและการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน 2) การปรับปรุงสภาพแวดล้อม/อุปกรณ์ 3) การประชาสัมพันธ์โดยการลงพื้นที่ และ 4) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ นำเสนอตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ประเภทความผิดของอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ ที่พบเป็นคดีฉ้อโกง ทั้งฉ้อโกงซึ่งหน้าและฉ้อโกงออนไลน์ เป็นไปตามทฤษฎีการจำแนกประเภทเหยื่อของ Hans Von Hentig (1948) ซึ่งกล่าวไว้ว่าผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่มีความอ่อนแอทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มักจะตกเป็นเหยื่อการหลอกลวงเกี่ยวกับทรัพย์สิน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ ที่ส่วนใหญ่อยู่บ้านตามลำพัง เนื่องจากบุตรหลานออกไปทำงาน ทำให้ไม่มีผู้ดูแลให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีกิจกรรมประจำวัน (Routine Activity Theory) ของ Cohen and Felson (1979) ที่มีหลักการพื้นฐานว่าอัตราการเกิดอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยผู้กระทำผิดที่ได้รับแรงจูงใจ จากเป้าหมายที่เหมาะสม และการขาดผู้ดูแลที่มีความสามารถ อีกทั้งสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญจากทฤษฎีเหยื่ออาชญากรรม โดย Fattah (2000) ในเรื่องขององค์ประกอบสำคัญต่อการเกิดอาชญากรรม เช่น ปัจจัยเสี่ยง ทัศนคติของผู้ดูแลดังกล่าว และในกรณีนี้ผู้กระทำผิดมีความผิดอย่างมีแรงจูงใจ หรือได้เลือกเหยื่อของตนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว กรณีคดีฉ้อโกงซึ่งหน้า อาชญากรจะเลือกผู้สูงอายุที่มีฐานะ เช่น ข้าราชการเกษียณที่อยู่บ้านตามลำพัง ใช้วิธีพุดคุยเพื่อหลอกลวงเอาทรัพย์สิน เป็นไปตามหลักการคิดของทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล (Rational Choice Theory) โดย Cornish และ Clarke (1987) ที่อธิบายแรงจูงใจของผู้กระทำผิดว่าเป็นการก่ออาชญากรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง กระบวนการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลในเรื่องของ โอกาส ค่าใช้จ่าย และประโยชน์ที่จะได้รับ อีกทั้งผู้สูงอายุที่อาศัยในชุมชนเมืองไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเป็นกลุ่มวัยที่ไม่ติดตามข้อมูลข่าวสาร และอีกประการที่สำคัญคือการไม่เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมถึงตลอดถึงยังมีการเสื่อมสภาพตามวัยของทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น สภาพร่างกายที่อ่อนแอลง ความจำลดลง การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง หรือมีความเชื่อใจหรือคล้อยตามผู้อื่นได้ง่าย ตามทฤษฎีของ Schafer (1968) ที่กล่าวว่าผู้สูงอายุเป็นเหยื่อที่มีความอ่อนแอทางชีวภาพ (biological weak victims-no responsibility)

แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุด้านการบริหารกำลังพล ใช้การบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ สันทฤกษ์ บัญช่วย และ สมุนทิพย์ จิตสว่าง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในโครงการป้องกันอาชญากรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง พบปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ 6 ปัจจัยได้แก่ 1) ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ 2) สมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติ 4) ศักยภาพขององค์กร 5) ความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายภายนอก และ 6) การมีส่วนร่วมของประชาชน และในส่วนของการป้องกันอาชญากรรม ในด้านการปรับภูมิทัศน์ ดูแลตรวจตราอุปกรณ์ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีป้องกันอาชญากรรมโดยสภาพแวดล้อม (Theory of Crime Prevention through Environmental Design) โดย Jeffery (1977) ที่มีหลักพื้นฐานมาจากธรรมชาติของการเรียนรู้ กล่าวคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพจะทำให้คนร้ายพัฒนาแรงกระตุ้นในการประกอบอาชญากรรม ซึ่งมีทั้งความพึงพอใจหรือความหวาดกลัวจากการประกอบอาชญากรรม เช่น คนร้ายจะถูกกระตุ้นให้ลงมือกระทำผิดหากพบเห็นบ้านเรือนที่ตั้งอยู่ในซอยเปลี่ยวซึ่งไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง เป็นต้น

ในส่วนของแนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุ ด้านการประชาสัมพันธ์โดยการลงพื้นที่ เพื่อให้ความรู้ผู้สูงอายุ ให้อ่านหนังสือรูปแบบต่างๆ ในการทดลอง ให้ความรู้ในการป้องกันตัวเองเบื้องต้น ทั้งจากคนร้ายและสื่อออนไลน์ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฐ ระฆังวงษ์ และประพนธ์ สหพัฒนา (2562) ที่ศึกษาลักษณะการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมของผู้สูงอายุ โดยมีข้อเสนอแนะในการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน เจ้าหน้าที่ตำรวจ ออกพบปะประชาชนสูงอายุ เช่น การจัดระบบอาสาสมัครเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพา การจัดระบบการดูแลกลางวันเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระให้กับครอบครัวหรือผู้ดูแล

นอกจากนี้การให้คนรุ่นใหม่เป็นอาสาสมัครเทคโนโลยี สอนให้ผู้สูงอายุรู้เท่าทันเทคโนโลยี สอนการใช้ application ต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐชัย จันทน์ทิพย์ และคณะ (2565) ที่ศึกษาการส่งเสริมเทคโนโลยีคอลเซ็นเตอร์ (call center) การดูแลสุขภาพ และการจัดการชีวิตของผู้สูงอายุยุค 5G ให้สอดคล้องเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ ในการพัฒนาศูนย์สารสนเทศด้านการสื่อสารโดยมุ่งเน้นยังกลุ่มผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุไทยยังคงมีการเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่ไม่มากนักแต่มีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มขึ้นในการเข้าถึงบริการสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ

ทั้งนี้แนวทางการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินในผู้สูงอายุด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ จากการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook ของสถานีตำรวจ และของหน่วยงานราชการ จัดทำสื่อลง YouTube, TikTok หรือ Instagram สร้างกลุ่ม Line official เพื่อแจ้งเหตุ หรือให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ เจนจิรา เชื้อประดิษฐ์ และกิริติ คชนทวา (2563) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ และมีความตั้งใจที่จะใช้แอปพลิเคชันไลน์ต่อไป

ประการสำคัญที่ควรคำนึงถึงก็คือ การประชาสัมพันธ์โดยการเข้าถึงข้อมูลสื่อที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่นิยม อาทิ ไลน์สวัสดีตอนเช้า ควรมีการสอดแทรกการเตือนภัยต่างๆ โดยคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงสื่อของผู้สูงอายุ เช่น ข้อความขนาดใหญ่ อ่านง่าย ข้อความสั้นๆ สั้นชัดเจน และการผลิตสื่อให้เหมาะสมต่อการสนใจของผู้สูงอายุ อาทิ หนังสือ หรือ คลิปเตือนภัยสั้นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์ และญาศิณี เคารพธรรม (2560) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการใช้สื่อผู้สูงอายุนั้น เป็นการใช้สื่อเพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการรับข่าวสาร ความบันเทิง และการนำเนื้อหาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้สูงอายุมีแนวโน้มในการใช้สื่อออนไลน์มากขึ้น และสื่อหลักอย่างโทรทัศน์และวิทยุก็ยังเป็นสิ่งเข้าถึงผู้สูงอายุได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอทั่วไป

1.1 จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้สูงอายุเกิดในรูปแบบคดีฉ้อโกง ทั้งฉ้อโกงซึ่งหน้าและฉ้อโกงออนไลน์ ผู้สูงอายุถูกหลอกลวงเพื่อให้สูญเสียทรัพย์สิน โดยมิอาจชี้อาศัยความเสื่อมสภาพของผู้สูงอายุทั้งทางร่างกายและจิตใจในการก่อเหตุ อีกทั้งการไม่เท่าทันเทคโนโลยีที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งที่เจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนต่างก็มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นสิ่งสำคัญคือการผลักดันให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและให้ความรู้เรื่องกลโกง และการป้องกันตนเองผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ เพราะจากการข้อมูลที่ได้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ให้ความสนใจในเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

1.2 ข้อมูลข่าวสารที่ทางหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างเข้มข้น ต่อเนื่อง ซึ่งส่วนใหญ่ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างมากต่อผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากด้วยข้อจำกัดของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ที่ทางหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการ ประการแรกเห็นควรคำนึงถึงความสนใจของผู้สูงอายุต่อชนิดของสื่อเหล่านั้นๆ และอีกประการหนึ่งก็คือตามความสามารถในการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ เห็นควรมีการพัฒนาหรือมีการสร้างนวัตกรรมของช่องทางการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์เฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ในรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนหรือง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล

2. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.1 การป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีความต่อเนื่องและบูรณาการการปฏิบัติร่วมกันในทุกหน่วยงานของภาครัฐ ตลอดจนกำหนดมาตรการและแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาคเอกชน และชุมชนต่างๆ

2.2 จากปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นปรากฏว่าที่พักอาศัย สถานที่ทำงาน สถานประกอบการ ตลอดจนสถานที่สาธารณะ ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำผิดของอาชญากร หากสถานที่หรือภูมิทัศน์ไม่เอื้อต่อการกระทำผิด หากกระทำผิดแล้วมีโอกาสที่จะถูกจับกุม อาชญากรก็ไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม ดังนั้นภาครัฐต้องให้ความสำคัญในการกำหนดแนวทางในการวางผังเมือง ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ชุมชนเล็กๆ ไปจนถึงชุมชนเมือง ต้องมีการกำหนดผังเมืองให้เหมาะสมตลอดจนการปรับภูมิทัศน์ให้ยากแก่การกระทำผิด หรือเมื่อเกิดการกระทำผิดก็สามารถติดตามจับกุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนชุมชน ต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เช่น กล้องวงจรปิด ไฟฟ้าส่องสว่าง โดยมีการศึกษาทุกพื้นที่ และมีการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับอุปกรณ์ต่างๆ ที่ชุมชนต้องมี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมอย่างสูงสุด

2.4 เนื่องจากสื่อโทรทัศน์เป็นช่องทางที่เข้าถึงผู้สูงอายุได้ง่าย ภาครัฐจึงควรมีมาตรการในการกำหนดให้สื่อโทรทัศน์มีการลงข้อความแจ้งเตือน เกี่ยวกับวิธีการในการก่ออาชญากรรมและข้อปฏิบัติในการป้องกันอย่างกระชับและชัดเจน อาจเป็นคลิปสั้นๆ หรือตัวหนังสือวิ่งในแต่ละรายการตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและวิธีการก่ออาชญากรรมรวมถึงการป้องกันตนเองเบื้องต้น

2.5 ภาครัฐต้องกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ สถาบันครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสร้างให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้สูงอายุในครอบครัว เช่นนี้ สมาชิกในครอบครัวจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุต้องตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2561. (2561). *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฎหมาย*, 135(ตอนที่ 3 ก), 10-21.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถิติผู้สูงอายุ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565*. สืบค้น 10 กรกฎาคม, 2566, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1962>.
- ไกรวุฒิ วัฒนสิน. (2561). *รูปแบบการป้องกันอาชญากรรมที่กระทำต่อผู้สูงอายุ*. คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- เจนจิรา เชื้อประดิษฐ์ และกิตติ คชนทวา. (2563). การยอมรับเทคโนโลยีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุ ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 2(2), 1-17.
- ณัฐชัย จันทร์ทิพย์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, วิชิต สุรดิษฐ์, และสุดา สุวรรณภิรมย์. (2565). การส่งเสริมเทคโนโลยีคอลเซ็นเตอร์ (Call center) การดูแลสุขภาพและการจัดการชีวิตของผู้สูงอายุยุค 5G. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 65-80.
- พิสิฐ ระฆังวงษ์และประพนธ์ สหพัฒนา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 10(2), 45-66.
- ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์ และญาติณี เคารพธรรม. (2560). สื่อกับผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 11(2), 367-387.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2583* : กรุงเทพฯ.
- Cohen, L.E., & Felson, M. (1979). Social change and crime rate trends: A routine activities approach. *American Sociological Review*, 46, 505-524.
- Cornish, D.B., & Clarke, R.V.G. (1987). *The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending*. New York: Springer-Verlag.
- Fattah, E.A. (2000). *Victimology Today Recent Theoretical and Applied Developments*. 112th International Training Course Visiting Experts' Papers. Resource Material Series N0.56. Retrieved May 10, 2023, from https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No56/No56_09VE_Fattah2.pdf.
- Hentig, H. V. (1948). *The Criminal and His Victim: Studies in the Sociobiology of Crime*. New Haven: Yale University Press.



Jeffery, R.C. (1977). *Crime Prevention through Environmental Design (2nd Ed.)*. Beverly Hills, CA: Sage.

Schafer, S. (1968). *The Victim and His Criminal: A Study in Functional Responsibility*. Random House, New York.

การยกระดับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัยบริษัท V.A.N SECURITECH จำกัด

ปัญญาพร พรหมไชยยะ¹ และกิมพจน์ น้อมชอบพิทักษ์²

วันได้รับบทความ: 25 พฤษภาคม 2566 วันแก้ไข: 4 กรกฎาคม 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 7 กรกฎาคม 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัท V.A.N. SECURITECH ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด และ 3) ศึกษามาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำนวน 333 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ independent Sample t-test, one-way ANOVA และผลการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุ 31-45 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวส. รายได้ 15,001-20,000 บาท และระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ ด้านการกำกับตรวจสอบการทำงาน ระบบการบันทึกเหตุการณ์ ศูนย์ประสานงาน อุปกรณ์สื่อสาร และการให้ความรู้ อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่ ความรู้/ทักษะ ในหน้าที่ เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า เพศมีความแตกต่างกันเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ ด้านการกำกับตรวจสอบการทำงานและด้านอุปกรณ์สื่อสาร และระยะเวลาในการทำงานมีความแตกต่างด้านการกำกับตรวจสอบการทำงาน และด้านระบบบันทึกเหตุการณ์ ส่วนรายได้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายช้อพบว่ามีความแตกต่างเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน และพบว่า มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ ด้านการกำกับตรวจสอบ การให้ความรู้ มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่ และมาตรฐานด้านอุปกรณ์สื่อสาร มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: การยกระดับ ธุรกิจ การรักษาความปลอดภัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัย โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ผู้ประพันธ์บทความ)

Standardization of Security Business Affecting the Performance of the Security Personnel of V.A.N. SECURITECH Co., Ltd.

Panyapob Pomchaiya¹ & Pimapot Nomchobpitak²

Received Date: May 25, 2023 Revised Date: July 4, 2023 Accepted Date: July 7, 2023

Abstract

The research aimed to 1) examine the operational level and performance of security personnel employed by V.A.N. SECURITECH Co., Ltd., in accordance with the company's security standards, which are in line with the Security Guard Business Act; 2) compare the personal factors of the security personnel with the company's security standards and their performance; and 3) investigate the correlation between the security standards outlined in the company's regulations and the performance of the security personnel. 333 security officers employed by V.A.N. SECURITECH Co., Ltd. constituted the study's sample size. For data collection, questionnaires were used, and statistical measures such as percentage, mean, and standard deviation were employed in the subsequent analysis. The hypothesis was evaluated using a t-test on independent samples, a one-way ANOVA, and linear multiple regression equations at a significance level of 0.05. The majority of security personnel were male, between the ages of 31 and 45, unmarried, and had a high vocational education or diploma, according to the findings. Their employment lasted between one and five years, and they were compensated between 15,001 and 20,000 baht. Several aspects, including supervision, recording systems, the coordination center, communication equipment, and training, demonstrated high levels of compliance with the Act's standards for the company, including supervision, recording systems, the coordination center, and communication equipment. The security personnel had a profound understanding of their roles, responsibilities, knowledge, abilities, and attitudes. The company's security specifications were influenced by gender in relation to monitoring and communication devices. The length of employment reveals diverse monitoring and logging systems. The incomes of security personnel had no effect on their overall performance, but they did affect their attitudes and responsibilities. In terms of supervision and training, the company's security standards affected the security personnel's knowledge and abilities, while the communication equipment standards affected their attitudes and responsibilities.

Keywords: Standardization, Business, Security

¹ Graduate student, Master of Public Administration Program in Security Management, Royal Police Cadet Academy

² Assistant Professor Police Colonel, Police Science Faculty, Royal Police Cadet Academy

(Corresponding author)

บทนำ (Introduction)

อาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย เริ่มกำเนิดเป็นรูปธรรม ในลักษณะที่ยังไม่เป็นทางการ เมื่อ พ.ศ. 2508 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งกำลังทหารเข้ามาช่วยรบในสงครามเวียดนาม โดยได้มีการจ้างผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานทัพต่าง ๆ เช่น ฐานทัพอุดรธานี มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย และมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี จึงเกิดมีบุคคลกลุ่มหนึ่งทำการรวบรวมทหารที่ปลดประจำการแล้ว ให้มาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้แก่ฐานทัพรู้จักในนาม “Thai guard” จึงเป็นบุคคลกลุ่มแรก ที่เริ่มต้นงานด้านรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย อย่างไรก็ตามบุคลากรเหล่านี้ก็ยังมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถรองรับความต้องการของธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วได้ ความเจริญของธุรกิจดังกล่าวมาจากความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้ความต้องการบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น งานรักษาความปลอดภัยจึงพัฒนาขึ้นเป็นอาชีพ มีการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมากขึ้น และได้รับความนิยมจากองค์กรต่างๆ มาใช้บริการจากบริษัทรักษาความปลอดภัย (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ และคณะ, 2552)

ธุรกิจรักษาความปลอดภัย แบ่งลักษณะออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัยหรือธุรกิจให้บริการรับจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากจะให้บริการรักษาความปลอดภัยสถานที่ต่าง ๆ แล้ว ยังให้บริการรักษาความปลอดภัยด้านอื่น ๆ ด้วย (2) ธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ซึ่งประเภทของอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยนั้นมีหลากหลายประเภท ได้แก่ ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (Closed Circuit Television System : CCTV) ระบบสัญญาณอัตโนมัติที่ทำงานคู่กับระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เครื่องมือตรวจจับวัตถุระเบิดแบบที่ใช้ตามท่าอากาศยาน เครื่องสแกนตรวจค้นตัว ระบบสัญญาณกันขโมย ระบบสัญญาณแจ้งภัยแบบไร้สาย ระบบตรวจจับอาวุธโดยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า ระบบควบคุมการเข้า-ออกประตู ฯลฯ

ปัญหาที่สำคัญของอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชน คือ การให้บริการของผู้ประกอบกิจการหรือเจ้าหน้าที่ รปภ. เอกชนของไทยนั้นยังมีลักษณะที่ไม่ได้มาตรฐานและคุณภาพ เพราะไม่มีเกณฑ์ที่จะนำมาใช้เพื่อควบคุมให้มีลักษณะที่เป็นรูปธรรม เช่น ปัญหาการอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ มาปรับใช้ ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ รปภ. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรควบคุมการประกอบอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้บริโภคที่ได้รับปฏิบัติตามสัญญา เพราะหากผู้ประกอบการหรือตัวแทน รปภ. ปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้มาตรฐานหรือคุณภาพไม่เพียงพอ ยิ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อสังคมส่วนร่วมให้ได้รับความเสียหาย โดยเฉพาะสภาพปัญหาเจ้าหน้าที่ รปภ.เป็นผู้กระทำผิด (ปรีชา เอี่ยมพ้อคำ, 2553) ซึ่งการศึกษาแนวทางการรักษาความปลอดภัยร่วมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัยและหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยพบว่าผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน เป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังมากที่สุดจากผู้ว่าจ้าง ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยก็พยายามที่จะพัฒนาพนักงาน รปภ. ให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของรายได้และสวัสดิการ การฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นต่อผู้ว่าจ้างด้วย (สาธิต

สุวรรณประกร, 2560) อีกทั้งพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 กำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามของผู้ประสงค์รับใบอนุญาตเป็นพนักงาน รปภ. จึงทำให้ปัญหาบางประการ มีกฎหมายออกมาควบคุม เช่น ในกรณีที่มีผู้มีอิทธิพลเปิดบริษัทรักษาความปลอดภัยบังหน้า แต่เบื้องหลังรับงานนอกกฎหมาย (ทิพย์อาภา เสฐจินตนิน, อ้างแล้ว) โดยบัญญัติไว้ในมาตราต่าง ๆ ใน พ.ร.บ.ฯ ได้แก่ มาตรา 16 ให้ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องเป็นบริษัท และได้รับใบอนุญาตผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยจากนายทะเบียน การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขในการประกอบธุรกิจไว้ด้วยก็ได้ โดยได้กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขบางประการตามมาตรา 17 หรือในกรณีที่พนักงาน รปภ. บางรายประพฤติตัวไม่เหมาะสม หรือทำผิดกฎหมายนั้น ตามมาตรา 34 ก.(4) กำหนดให้ผู้ประสงค์รับใบอนุญาตเป็นพนักงาน รปภ. ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรอง เพื่อฝึกให้พนักงาน รปภ. ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และรับทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ กรณีบริษัทรักษาความปลอดภัยลดการส่งพนักงานไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ กฎหมายได้กำหนดให้บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย ตามมาตรา 26 แห่ง พ.ร.บ.ฯ หากฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท

บริษัทรักษาความปลอดภัย V.A.N. SECURITECH Co, Ltd. ตั้งอยู่ เลขที่ 40/16-18 ถนนสีหบุรานุกิจ 1 แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510 ได้ก่อตั้งและจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2541ทุนจดทะเบียนจำนวน 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) มีพนักงาน รปภ. จำนวน 2,000 คน ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการประกาศใช้ พ.ร.บ.ฯ ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน คือพนักงาน รปภ.รับอนุญาต ที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบเนื่องจากยังไม่สามารถทำตาม พ.ร.บ.ฯ ในหมวดที่ 3 ได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม เมื่อกฎหมายออกมาบังคับใช้แล้ว โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อต้องการยกระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศให้เป็นที่ยอมรับ อันจะส่งผลดีต่อสังคมประเทศชาติในอนาคต บริษัทก็ต้องสามารถบริหารจัดการและปรับวิธีดำเนินการที่จะให้บริษัทดำเนินกิจการไปได้ ซึ่งทั้งนี้พนักงานทุกคนต้องรับรู้และเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ในการยกระดับดังกล่าว อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอง และมีผลต่อการดำเนินงานของบริษัทอีกด้วย จากสภาพความเป็นมาและปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ของพนักงานในการยกระดับมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัท V.A.N. SECURITECH ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

3. เพื่อศึกษามาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

3. มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1. มาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ฉบับนี้เนื่องจากว่าบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัย มีความใกล้ชิดในความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความสงบเรียบร้อยของสังคม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย 76 มาตรา สรุปได้ว่า เมื่อมีพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ออกมาบังคับใช้แล้ว ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้จะศึกษาประเด็นสำคัญๆ ที่บริษัทจะต้องปฏิบัติอันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ดีขึ้น คือมาตรฐานด้านคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มาตรฐานด้านการรู้จักอำนาจหน้าที่ของพนักงาน ด้านลักษณะของการบริการธุรกิจรักษาความปลอดภัย และด้านมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย

2. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สาธิต สุวรรณประกร (2560) ได้สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือวิธีการที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการทำงานหรือลักษณะการแสดงผลงานเป็นนิสัยของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชาได้ตั้งไว้ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานในการขึ้นเงินเดือน การได้รับรางวัลและการเลื่อน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2556) ได้ทำการวิเคราะห์ที่ไว้มองประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) ความรู้ คือพื้นฐานของการสร้างทักษะ ความสามารถ ความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการจัดระบบระเบียบไว้เป็นอย่างดี และโดยส่วนมากจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือระเบียบวิธีการ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีตามจุดมุ่งหมาย โดยพนักงานต้องนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์

(2) ทักษะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง หรือความสามารถในการประกอบกิจกรรม

(3) ความสามารถ คือ ความสามารถเชิงปัญญาที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นความสามารถในการประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

(4) คุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสนใจ เจตคติ หรือสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกการให้บริการ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

อิสระ อุดมประเสริฐ (2553) ได้สรุปลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้

1) เพศ (Sex) เพศชายเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้ความนิยมและทัศนคติที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและชาย

2) อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีอายุน้อยมักจะมีแนวคิดเสรีนิยม ยึดอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3) การศึกษา(Education) การศึกษาทำให้คนมีความคิด มีค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี การศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์สูงกับแนวคิด และทัศนคติของบุคคล โดยบุคคลที่มีความรู้กว้างขวาง มีความเข้าใจและมีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกใช้บริการได้แตกต่างกันตามระดับการศึกษา นอกจากนี้การที่บุคคลได้รับความรู้โดยผ่านการอบรม ฝึกปฏิบัติ การให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ ก็มีผลต่อค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมเช่นกัน เพราะการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติล้วนเป็นการให้ความรู้ให้การศึกษาทั้งสิ้น

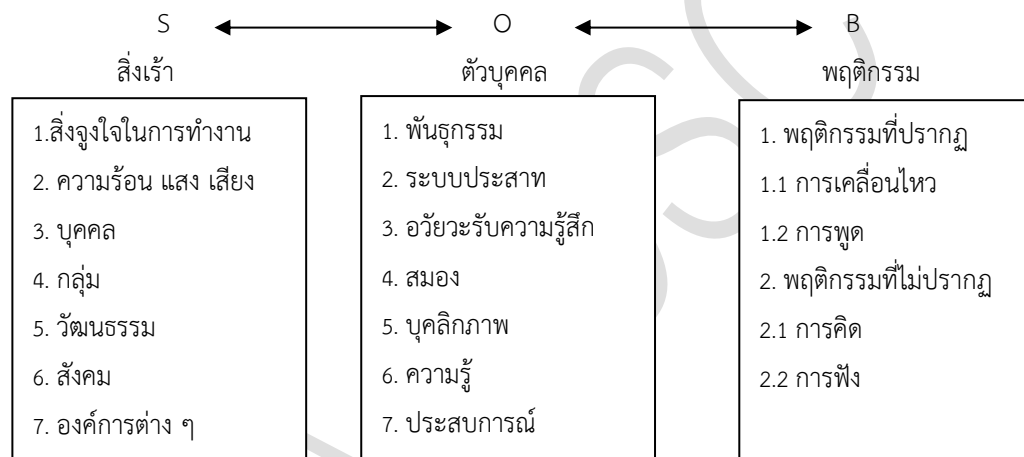
4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน คนมีฐานะดีก็จะมีโอกาสในการเลือกใช้บริการได้หลากหลายประเภทกว่า ทำให้ทัศนคติและแนวคิดต่อบริการมีความแตกต่างจากบุคคลที่มีฐานะทางสังคมต่ำกว่า ตัวแปรรายได้จัดเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล สถานภาพสมรสของบุคคลจะบ่งบอกถึงควมมี

อิสระในการตัดสินใจสตรีที่สมรสแล้วและสตรีที่ยังโสด ย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสภาพครอบครัว และอิทธิพลของบุคคลรอบข้าง

5) ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาในการทำงานในอาชีพที่ทำอยู่ หรือในหน่วยงานนั้นๆ

5. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

วอฟฟอร์ด (อ้างถึงใน พิชณกร มะกลาง, 2555) ได้สร้างโมเดลขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้โมเดล SOB ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus-S) มากระทบตัว บุคคล (Organism-O) และส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม (Behavior-B) เช่น พนักงานได้รับสิ่งเร้า จากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่าง ๆ ทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงาน



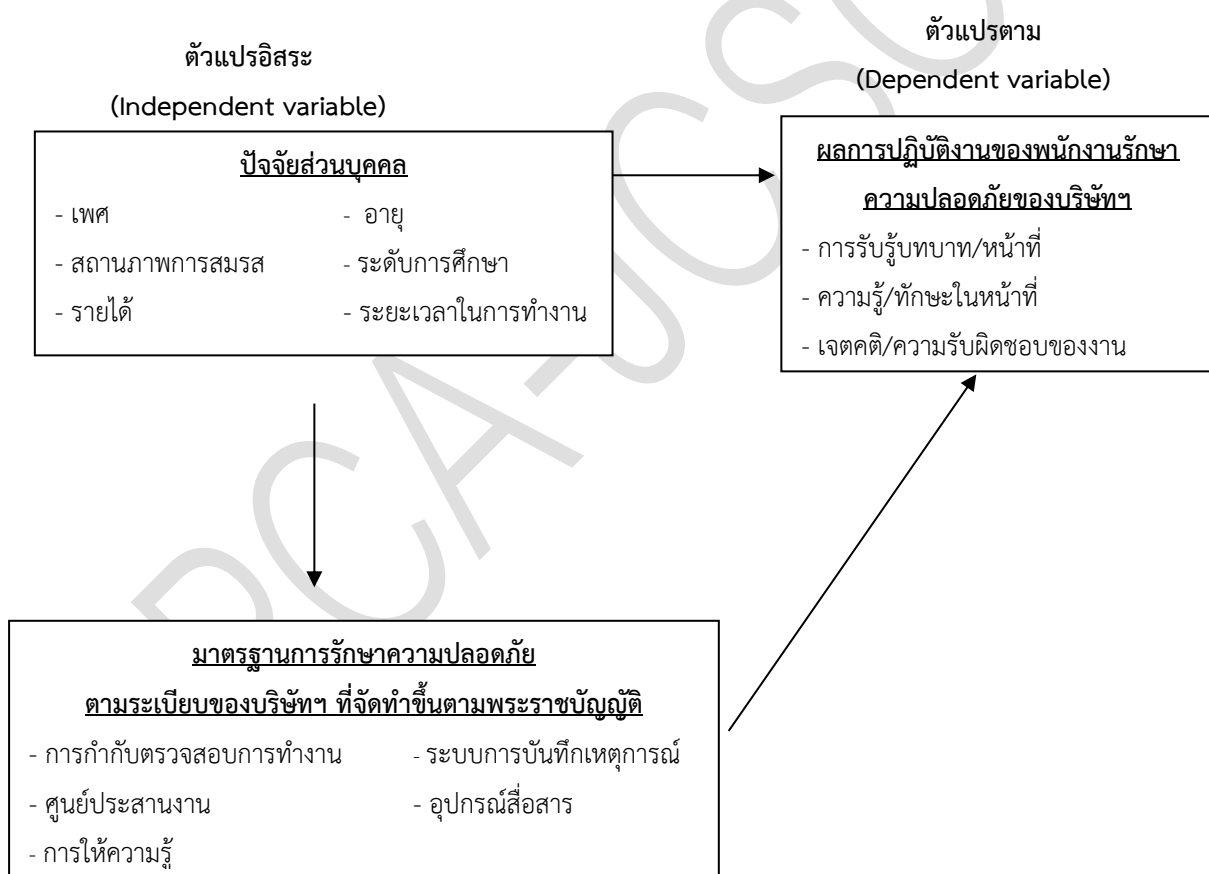
ภาพที่ 2 โมเดล SOB ที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดิเรก ธรรมวงศ์ (2564) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท สิริ ชักเชส ชัพพลาย จำกัด ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานบริษัท สิริ ชักเชส ชัพพลาย จำกัด จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชักเชส ชัพพลาย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงาน และพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความปลอดภัย เช่น นโยบายด้านความปลอดภัยบริษัทฯ การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดลอม/พื้นที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์ (2558) ศึกษากลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารและผู้จัดการของบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ได้รับผลกระทบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่กลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่จะได้รับผลกระทบ

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องการยกระดับมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มประชากร พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด โดยใช้สูตรยามาเน่ โดยใช้อัตราความคลาดเคลื่อนที่ ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (.05) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง 333 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling)

2. การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ จำแนกรายเด่น ได้แก่ การกำกับตรวจสอบการทำงาน ระบบการบันทึกเหตุการณ์ ศูนย์ประสานงาน อุปกรณ์สื่อสาร และการให้ความรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกรายด้าน ได้แก่ การรับรู้บทบาท/หน้าที่ ความรู้/ทักษะหน้าที่ เจตคติ/ความรับผิดชอบของงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์โดยพิจารณาคำถามแต่ละข้อแล้วให้คะแนนและทำการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence Index : IOC) ความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป จึงมีความสอดคล้องและเที่ยงตรงที่จะยอมรับได้และถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเท่ากับ 0.95 จึงมีความสอดคล้องและเที่ยงตรงที่สามารถยอมรับได้

3) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ความเชื่อมั่นที่ 0.7 ขึ้นไป โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ราย และใช้วิธีคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งเรียกว่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1974) ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบสอบถามนั้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

4) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ และระดับความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ ของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย บริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด ใช้การวิเคราะห์ t- test และ One - Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันก็ต้องหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่า LSD
- 4) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด ใช้การวิเคราะห์ t- test และ One- Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันก็ต้องหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่า LSD
- 5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติกับระดับความสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear regression)

ผลการวิจัย (Results)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.9 อายุ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 สถานภาพการสมรส โสด คิดเป็น ร้อยละ 45.3 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 60.1 รายได้ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.4 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.1

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ	Mean	S.D.	แปลผล
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.48	1.07	มาก
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.61	1.05	มาก
ศูนย์ประสานงาน	3.95	0.88	มาก
อุปกรณ์สื่อสาร	3.85	0.98	มาก
การให้ความรู้	3.81	0.92	มาก
รวม	3.74	0.98	มาก

จากตารางที่ 1 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ ด้านศูนย์ประสานงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D = 0.88) รองลงมาคือ ด้านอุปกรณ์สื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D = 0.98) การให้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D = 0.92) ระบบการบันทึกเหตุการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D = 1.05) และการกำกับตรวจสอบการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D = 1.07)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด	Mean	S.D.	แปลผล
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.82	0.88	มาก
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.04	0.77	มาก
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.90	มาก
รวม	3.88	0.85	มาก

จากตารางที่ 2 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุด คือ ความรู้/ทักษะในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D = 0.77) รองลงมาคือ การรับรู้บทบาท/หน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D = 0.88) และเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D = 0.90)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความแตกต่างกันมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย ของพนักงานที่ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด แตกต่างกัน

1) เพศ

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test ของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าเพศในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.02 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ด้านการกำกับตรวจสอบการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 และด้านอุปกรณ์สื่อสาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.01 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ จำแนกตามเพศ

	Mean	S.D	T	Df	Sig
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.94	0.79	-4.02	331	0.00*
ชาย	3.59	0.89			
หญิง	4.29	0.69			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.73	0.80	-0.84	331	0.40
ชาย	3.64	0.69			
หญิง	3.82	0.91			
ศูนย์ประสานงาน	4.02	0.66	-1.37	331	0.25
ชาย	3.91	0.72			
หญิง	4.12	0.60			
อุปกรณ์สื่อสาร	4.10	0.66	-4.01	331	0.01*
ชาย	3.84	0.83			
หญิง	4.35	0.49			
การให้ความรู้	3.67	0.59	1.67	331	0.10
ชาย	3.80	0.66			
หญิง	3.53	0.51			
มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยรวม	3.92	0.37	-4.30	331	0.02*
ชาย	3.78	0.50			
หญิง	4.06	0.24			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) อายุ

จากตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบ

ของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ในภาพรวม จำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.06 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. จำแนกตามอายุ

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตาม							
ระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
พ.ร.บ.							
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			2.24	2	1.12	1.39	0.25
ภายในกลุ่ม			265.33	330	0.80		
รวม			267.57	332			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.64	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			4.25	2	2.13	2.64	0.07
ภายในกลุ่ม			265.81	330	0.81		
รวม			270.06	332			
ศูนย์ประสานงาน	3.92	0.72					
ระหว่างกลุ่ม			2.28	2	1.14	2.24	0.11
ภายในกลุ่ม			167.70	330	0.51		
รวม			169.97	332			
อุปกรณ์สื่อสาร	3.86	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			0.18	2	0.09	0.13	0.87
ภายในกลุ่ม			224.74	330	0.61		
รวม			224.92	332			
การให้ความรู้	3.79	0.66					
ระหว่างกลุ่ม			1.46	2	0.73	1.69	0.17
ภายในกลุ่ม			141.99	330	0.43		
รวม			143.45	332			
รวม	3.79	0.49					
ระหว่างกลุ่ม			1.38	2	0.69	2.89	0.06
ภายในกลุ่ม			78.84	330	0.24		
รวม			80.22	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบ

ของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส มีค่า sig. เท่ากับ 0.33 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. จำแนกตามสถานภาพการสมรส

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตาม							
ระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
พ.ร.บ.							
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			4.69	2	2.35	2.95	0.05*
ภายในกลุ่ม			262.87	330	0.80		
รวม			267.57	332			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.64	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			3.12	2	1.56	1.93	0.15
ภายในกลุ่ม			266.94	330	0.81		
รวม			270.06	332			
ศูนย์ประสานงาน	3.92	0.72					
ระหว่างกลุ่ม			0.42	2	0.21	0.40	0.67
ภายในกลุ่ม			169.56	330	0.51		
รวม			169.97	332			
อุปกรณ์สื่อสาร	3.86	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			5.79	2	2.90	4.36	0.01*
ภายในกลุ่ม			219.13	330	0.66		
รวม			224.92	332			
การให้ความรู้	3.79	0.66					
ระหว่างกลุ่ม			0.43	2	0.22	0.50	0.61
ภายในกลุ่ม			143.02	330	0.43		
รวม			143.45	332			
รวม	3.79	0.49					
ระหว่างกลุ่ม			0.54	2	0.27	1.11	0.33
ภายในกลุ่ม			79.67	330	0.24		
รวม			80.22	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.34 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. จำแนกตามระดับการศึกษา

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตาม							
ระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
พ.ร.บ.							
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			4.60	3	1.54	1.92	0.13
ภายในกลุ่ม			262.96	329	0.80		
รวม			267.57	332			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.64	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			5.62	3	1.87	2.33	0.07
ภายในกลุ่ม			264.44	329	0.80		
รวม			270.06	332			
ศูนย์ประสานงาน	3.92	0.72					
ระหว่างกลุ่ม			5.89	3	1.96	3.93	0.01*
ภายในกลุ่ม			164.08	329	0.50		
รวม			169.97	332			
อุปกรณ์สื่อสาร	3.86	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			2.74	3	0.91	1.35	0.26
ภายในกลุ่ม			222.18	329	0.68		
รวม			224.92	332			
การให้ความรู้	3.79	0.66					
ระหว่างกลุ่ม			0.93	3	0.31	0.72	0.54
ภายในกลุ่ม			142.52	329	0.43		
รวม			143.45	332			
รวม	3.79	0.49					
ระหว่างกลุ่ม			0.81	3	0.27	1.12	0.34
ภายในกลุ่ม			79.41	329	0.24		
รวม			80.22	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5) รายได้

จากตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ มีค่า sig. เท่ากับ 0.24 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. จำแนกตามรายได้

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตาม ระเบียบของบริษัทฯ จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ.	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			2.57	3	0.86	1.06	0.36
ภายในกลุ่ม			265.00	329	0.81		
รวม			267.57	332			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.64	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			2.48	3	0.83	1.02	0.39
ภายในกลุ่ม			267.58	329	0.81		
รวม			270.06	332			
ศูนย์ประสานงาน	3.92	0.72					
ระหว่างกลุ่ม			0.81	3	0.27	0.52	0.67
ภายในกลุ่ม			169.16	329	0.51		
รวม			169.97	332			
อุปกรณ์สื่อสาร	3.86	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			4.53	3	1.51	2.26	0.08
ภายในกลุ่ม			220.39	329	0.67		
รวม			224.92	332			
การให้ความรู้	3.79	0.66					
ระหว่างกลุ่ม			0.69	3	0.23	0.53	0.66
ภายในกลุ่ม			142.76	329	0.43		
รวม			143.45	332			
รวม	3.79	0.49					
ระหว่างกลุ่ม			1.01	3	0.34	1.40	0.24
ภายในกลุ่ม			79.21	329	0.24		
รวม			80.22	332			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6) ระยะเวลาในการทำงาน

จากตารางที่ 8 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตาม	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	3.63	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			13.61	3	4.54	5.88	0.00*
ภายในกลุ่ม			253.96	329	0.77		
รวม			267.57	332			
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	3.64	0.90					
ระหว่างกลุ่ม			14.98	3	4.99	6.44	0.00*
ภายในกลุ่ม			255.08	329	0.78		
รวม			270.06	332			
ศูนย์ประสานงาน	3.92	0.72					
ระหว่างกลุ่ม			1.31	3	0.44	0.85	0.47
ภายในกลุ่ม			168.66	329	0.51		
รวม			169.97	332			
รวม			143.45	332			
รวม	3.79	0.49					
ระหว่างกลุ่ม			4.36	3	1.45	6.30	0.00*
ภายในกลุ่ม			75.87	329	0.23		
รวม			80.22	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด แตกต่างกัน

1) เพศ

จากตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent samples t-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวม จำแนกตามเพศมีค่า sig. เท่ากับ 0.91 มากกว่าระดับนัยสำคัญ

0.05 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกตามเพศ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D	T	Df	Sig
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.73	0.80	0.87	331	0.38
ชาย	3.81	0.74			
หญิง	3.65	0.86			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.25	0.54	-1.47	331	0.14
ชาย	4.14	0.59			
หญิง	4.35	0.49			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.81	0.74	-0.17	331	0.86
ชาย	3.79	0.83			
หญิง	3.82	0.64			
รวม	3.93	0.63	-0.12	331	0.91
ชาย	3.92	0.59			
หญิง	3.94	0.66			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) อายุ

จากตารางที่ 10 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวมจำแนกตามอายุ มีค่า sig. เท่ากับ 0.57 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ
จำแนกตามอายุ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.80	0.75					
ระหว่างกลุ่ม			0.37	2	0.18	0.32	0.72
ภายในกลุ่ม			186.55	330	0.57		
รวม			186.92	332			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.15	0.59					
ระหว่างกลุ่ม			0.86	2	0.43	1.24	0.29
ภายในกลุ่ม			114.41	330	0.35		
รวม			115.27	332			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			0.13	2	0.07	0.10	0.90
ภายในกลุ่ม			223.16	330	0.68		
รวม			223.29	332			
รวม	3.92	0.58					
ระหว่างกลุ่ม			0.39	2	0.20	0.56	0.57
ภายในกลุ่ม			114.73	330	0.35		
รวม			115.12	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) สถานภาพการสมรส

จากตารางที่ 11 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส มีค่า sig. เท่ากับ 0.16 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.80	0.75					
ระหว่างกลุ่ม			0.09	2	0.44	0.08	0.93
ภายในกลุ่ม			186.55	330	0.57		
รวม			186.92	332			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.15	0.59					
ระหว่างกลุ่ม			0.47	2	0.24	0.68	0.51
ภายในกลุ่ม			114.80	330	0.35		
รวม			115.27	332			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			3.37	2	1.69	2.52	0.08
ภายในกลุ่ม			219.92	330	0.67		
รวม			223.29	332			
รวม	3.92	0.58					
ระหว่างกลุ่ม			1.25	2	0.63	1.82	0.16
ภายในกลุ่ม			113.87	330	0.35		
รวม			115.12	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า sig. เท่ากับ 0.07 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.80	0.75					
ระหว่างกลุ่ม			1.81	3	0.60	1.07	0.36
ภายในกลุ่ม			185.11	329	0.57		
รวม			186.92	332			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.15	0.59					
ระหว่างกลุ่ม			1.81	3	0.60	1.75	0.16
ภายในกลุ่ม			113.46	329	0.35		
รวม			115.27	332			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			1.08	3	0.36	0.53	0.66
ภายในกลุ่ม			222.21	329	0.68		
รวม			223.29	332			
รวม	3.92	0.58					
ระหว่างกลุ่ม			2.47	3	0.82	2.40	0.07
ภายในกลุ่ม			112.66	329	0.34		
รวม			115.12	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5) รายได้

จากตารางที่ 13 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวม จำแนกตามรายได้ มีค่า sig. เท่ากับ 0.09 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกตามรายได้

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.80	0.75					
ระหว่างกลุ่ม			1.32	3	0.44	1.07	0.78
ภายในกลุ่ม			185.60	329	0.57		
รวม			186.92	332			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.15	0.59					
ระหว่างกลุ่ม			2.60	3	0.87	2.54	0.06
ภายในกลุ่ม			112.66	329	0.34		
รวม			115.27	332			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			1.08	3	2.09	3.17	0.03*
ภายในกลุ่ม			217.23	329	0.66		
รวม			223.29	332			
รวม	3.92	0.58					
ระหว่างกลุ่ม			2.25	3	0.75	2.19	0.09
ภายในกลุ่ม			112.87	329	0.34		
รวม			115.12	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6) ระยะเวลาในการทำงาน

จากตารางที่ 14 การทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่า F-test (One-way ANOVA) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.88 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ	Mean	S.D.	SS	Df	M.S.	F	Sig.
การรับรู้บทบาท/หน้าที่	3.80	0.75					
ระหว่างกลุ่ม			0.78	3	0.26	0.46	0.71
ภายในกลุ่ม			186.14	329	0.57		
รวม			186.92	332			
ความรู้/ทักษะในหน้าที่	4.15	0.59					
ระหว่างกลุ่ม			0.62	3	0.21	0.60	0.62
ภายในกลุ่ม			114.64	329	0.35		
รวม			115.27	332			
เจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน	3.79	0.82					
ระหว่างกลุ่ม			1.70	3	0.57	0.84	0.47
ภายในกลุ่ม			221.57	329	0.67		
รวม			223.29	332			
รวม	3.92	0.58					
ระหว่างกลุ่ม			0.23	3	0.08	0.22	0.88
ภายในกลุ่ม			114.89	329	0.35		
รวม			115.12	332			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 3 มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามธุรกิจรักษาความปลอดภัย มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด

1) มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่

ตารางที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้น ตามพระราชบัญญัติที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	.348 ^a	.121	.107	8.99	.000 ^a

จากตารางที่ 15 มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.348 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = 0.121 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้ ร้อยละ 10.7 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตาม พระราชบัญญัติที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.973	.371		5.323	.000*
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	.012	.052	.014	.230	.819
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	.090	.052	.108	1.746	.082
ศูนย์ประสานงาน	.031	.055	.029	0.559	.577
อุปกรณ์สื่อสาร	-.008	.048	-.008	-.155	.788
การให้ความรู้	.361	.062	.316	5.780	.000*

จากตารางที่ 16 พบว่า การให้ความรู้ มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่าการให้ความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่

2) มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่
ตารางที่ 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Adjusted R			F	Sig
	R	R Square	Square		
1	.280 ^a	.078	.064	5.570	.000 ^a

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่โดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.280 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = 0.078 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ ร้อยละ 6.4 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และจากตารางที่ 18 พบว่า การกำกับตรวจสอบการทำงาน และการให้ความรู้ มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 และ 0.003 สรุปได้ว่าการกำกับตรวจสอบการทำงาน และการให้ความรู้ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่

ตารางที่ 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.829	.298		9.492	.000*
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	.128	.042	.195	3.065	.003*
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	-.097	.041	-.148	-2.333	.020
ศูนย์ประสานงาน	.114	.044	.139	2.596	.010
อุปกรณ์สื่อสาร	.048	.039	.067	1.235	.217
การให้ความรู้	.151	.050	.169	3.017	.003*

3) มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.272 และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = 0.074 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ ร้อยละ 6.0 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน

ตัวแปรทำนาย	Adjusted R			F	Sig
	R	R Square	Square		
1	.272 ^a	.074	.060	5.238	.000 ^a

และจากตารางที่ 20 พบว่า อุปกรณ์สื่อสาร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่าอุปกรณ์สื่อสารมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน

ตารางที่ 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.254	.416		5.421	.000*
การกำกับตรวจสอบการทำงาน	.154	.058	.169	2.646	.009
ระบบการบันทึกเหตุการณ์	-.106	.058	-.116	-1.830	.068
ศูนย์ประสานงาน	.061	.061	.053	0.990	.323
อุปกรณ์สื่อสาร	.201	.054	.202	3.693	.000*
การให้ความรู้	.092	.070	.073	1.309	.191

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่ และด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ซึ่งแสดงว่าพนักงานของบริษัทมีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับพงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ และคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพของรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยโดยทำการศึกษาใน 2 มิติ ในเรื่องของการรับรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตน มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีการรับรู้บทบาท/หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่มาตรฐานที่บริษัทได้กำหนดไว้ก็จะช่วยธุรกิจมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น

2. มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน โดยเพศ มีความสัมพันธ์กับด้านการกำกับตรวจสอบการทำงาน และอุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพศหญิงมีการปฏิบัติงานที่ละเอียดรอบคอบ มีการกำกับตรวจสอบ และใส่ใจในเรื่องของการใช้อุปกรณ์สื่อสารในการทำงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปองพล กลิ่นช้อย (2555) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารวิชาการและคุณภาพด้านบริการของฝ่ายสนับสนุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรณีศึกษา : วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ (SBAC) ในส่วนของเพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อวิทยาลัยฯ แตกต่างกัน

3. มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับ ด้านการกำกับตรวจสอบการทำงาน ด้านระบบการ

บันทึกเหตุการณ์ ด้านการให้ความรู้ อาจเป็นเพราะการทำงานที่มีระยะเวลานานก็จะทำให้เกิดประสบการณ์ มีความชำนาญเกี่ยวกับการทำงานด้านรักษาความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น และมีระบบของการตรวจสอบการทำงาน การบันทึกเหตุการณ์ รวมถึงการส่งต่อความรู้ให้กับพนักงานใหม่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาย อติเรก ธรรมวงศ์ (2564) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในส่วนอายุงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่แตกต่างกันในเรื่องของการกำกับดูแล การให้ความรู้/อบรม

4. พนักงานที่ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยมีระดับการรับรู้มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งทำให้ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของบริษัท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการอบรมให้กับพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์ (2558) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่จะได้รับผลกระทบ ซึ่งเมื่อความสัมพันธ์ของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ในแต่ละด้านสัมพันธ์กันไปในทิศทางเชิงบวก ก็จะสามารถทำให้ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของบริษัทเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ ควรกำหนดมาตรฐานของบริษัท ที่จัดทำตามพระราชบัญญัติ เพื่อส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยจะต้องเกิดขึ้น ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้บทบาท/หน้าที่ ด้านความรู้/ทักษะในหน้าที่ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบ ด้วยการสร้างมาตรฐานด้านอุปกรณ์สื่อสาร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ คอยดูแลบำรุงรักษา และจัดสรรอุปกรณ์สื่อสารให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 การวางแผนการกำกับตรวจสอบผลการทำงาน บริษัทฯ ควรกำหนดนโยบายการวางแผนการกำกับตรวจสอบผลการทำงานให้ชัดเจน และการดำเนินการจัดทำรายงานผลการกำกับตรวจสอบการทำงาน บริษัทฯ ควรจัดทำหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการดำเนินการ

1.2 การจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวันตามเวลาที่กำหนด บริษัทฯ ควรจัดทำแบบบันทึกประจำวันและอบรมให้พนักงานตระหนัก และเห็นความสำคัญในการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวัน และการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า บริษัทฯ ควรมีการจำลองเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ฝึกแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านเจตคติ/ความรับผิดชอบของงาน บริษัทฯ ควรจัดให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะในการทำงาน

1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี บริษัทฯ ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่ทำงานมานาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอให้ศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมในรักษาความปลอดภัยในบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานของบริษัท

2.2 การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด เท่านั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอให้ศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของบริษัทอื่นเพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของบริษัทอื่นด้วย

2.3 การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัท V.A.N. SECURITECH จำกัด เท่านั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอให้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยที่ใช้ในปัจจุบันว่ามีข้อกำหนดใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพื่อให้การรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์. (2558). กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปองพล กลิ่นช้อย. (2555). ปัจจัยทางการบริหารวิชาการและคุณภาพด้านบริการของฝ่ายสนับสนุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ (SBAC). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิษณุกร มะกลาง. (2555). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ปัญหาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สาธิต สุวรรณประกร. (2560). รูปแบบการบริหาร จัดการการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเชิงบูรณาการ. *สุทธิปริทัศน์*, 31(100), 274-278.
- สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(1), 56-72.
- อดิเรก ธรรมวงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). การจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.