

2023

ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

นนพพิทธุ์ อินทรศาร
คณะรัฐศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

อินทรศาร, นนพพิทธุ์, "ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10641. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10641>

This Independent Study is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร
ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่ง
ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

Factors that make police officers, Deputy Inspector level
want to move into a position in Central Investigation Bureau



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty Of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการ ย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวน กลาง
โดย	ว่าที่ ร.ต.อ.นนทพัทธ์ อินทรศร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	นาวาเอก ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนนทิพย์ จิตสว่าง)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(นาวาเอก ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุชบาร์ตัน)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นันทพัทธ์ อินทรศร : ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. (Factors that make police officers, Deputy Inspector level want to move into a position in Central Investigation Bureau) อ.ที่ปรึกษาหลัก : น.อ. ดร.หัสไชยญ์ มั่งคั่ง

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นหน่วยงานส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีหน้าที่สืบสวนปราบปราม และการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอาชญากรรมเฉพาะทาง ทหารอาญาจักร ปัจจุบันมี พลตำรวจโท จิรภพ ภูริเดช เป็นผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ เน้นการทำงานแบบเชิงรุก ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หลังจากย้ายที่ทำการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แล้ว ได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกขึ้นมาไม่ว่าจะเป็น แพลตฟอร์มข้าราชการตำรวจ สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ ฟิตเนส ร้านอาหารเครื่องดื่ม เป็นต้น ทำให้ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัดอื่นต้องการที่ย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำสารนิพนธ์ในหัวข้อ “ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง” โดยศึกษาเฉพาะกรณีตำแหน่ง “รองสารวัตร” เนื่องจากเป็นระดับตำแหน่งที่ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางเป็นจำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับหน่วยอื่น ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การทำสารนิพนธ์ในหัวข้อดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงเพื่อทราบสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งจะทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่มีได้สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 10 คน

ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เนื่องจาก การปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนปัญหาและอุปสรรค เกิดจากการขาดแคลนกำลังพลในหน่วยงานของส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมบางหน่วย ข้อจำกัดในเรื่องวุฒิการศึกษาที่จะต้องจบปริญญาตรี ทางด้านนิติศาสตร์ และถึงแม้ไม่ขาดแคลนกำลังพลไม่รู้จักรู้จักผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่มีอำนาจเพียงพอ หรือไม่รู้จักรู้จักบุคคลในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ก็ไม่สามารถที่จะย้ายได้

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6482026224 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Nontapat Intarasuan : Factors that make police officers, Deputy Inspector level want to move into a position in Central Investigation Bureau. Advisor: Capt. Dr. HASSACHAI MANGKANG, RTN

Central Investigation Bureau is an agency supporting crime prevention and suppression. According to the structure of the Royal Thai Police with the duty of investigating and suppressing and criminal prosecution of specific crimes throughout the kingdom. Currently, there is Police Lieutenant General Jirabhop Bhuridej as the Central Investigation Police Commander. who is the highest commander of the organization. Emphasis on proactive work. Give importance to teamwork. After moving the office of the Central Investigation Bureau, Chom Phon Sub-District, Chatuchak District, Bangkok, facilities have come up, such as Police officer flat. Various types of sports fields, fitness centers, convenience stores, etc. As a result, police officers in other departments want to move into positions at the Central Investigation Bureau. Therefore, the researcher chose to do a dissertation on the topic. "Factors that make police officers Want to move into a position in the Central Investigation Bureau" by studying only the case of the position of "Deputy Inspector" because it is the position level where the greatest number of people want to move into a position in the Central Investigation Bureau. Compared to other units in the Royal Thai Police.

Composing a dissertation on the said topic. The objective is to know and know the reasons why police officers. The deputy inspector level wants to move into a position at the Central Investigation Bureau. Including problems and obstacles of police officers. Deputy Inspector level. In moving to take up a position in the Central Investigation Bureau. This will collect information using document study methods and interviews by interviewing police officials. Deputy Inspector level which is not under the Central Investigation Bureau who want to move into positions in the Central Investigation Bureau, totaling 10 people.

The results of the research found that the reasons why police officers. Deputy Inspector level. Want to move into a position in the Central Investigation Police Headquarters due to the work of the Central Investigation Police Headquarters. Leadership of the Central Investigation Police Commander and welfare of the Central Investigation Bureau. Better than other agencies. Problems and Obstacles. It is caused by a shortage of personnel in the Crime Prevention and Suppression Division. Including support for the prevention and

Field of Study:	Public Administration	Student's Signature
Academic Year:	2023	Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง" ได้เกิดขึ้นมาเนื่องจากกระผมรับตำราในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และนับตั้งแต่ พลตำรวจโทจิรภพ ภูริเดช ได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ก็ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มข้าราชการตำรวจ สนามกีฬาต่าง ๆ ฟิตเนส ร้านค้าสะดวกซื้อ ธนาคาร ฯลฯ ในที่ทำการแห่งใหม่ นอกจากนี้กระผมได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเป็นทีมประชาสัมพันธ์ของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ทำให้มีได้สัมผัสกับลักษณะการทำงานของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลางท่านนี้อย่างใกล้ชิด หลัก ๆ จะเป็นการแถลงข่าวที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และจากการที่ได้เคยพูดคุยกับข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร คนอื่น ๆ ก่อนหน้าที่จะทำวิจัยชิ้นนี้พบว่า หลาย ๆ คนต้องการที่จะมาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งมีทั้งได้ย้ายและไม่ได้ย้าย จึงเป็นที่มาของการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าว หลังจาก นาวาเอก ดร.หัสไชยญู มั่งคั่ง ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในระดับปริญญาโทของกระผม ท่านได้ช่วยแนะนำแนวทาง แก้ไขปรับปรุง ให้คุณภาพของงานวิจัยออกมาอย่างมีคุณภาพและสมบูรณ์ที่สุด และขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ทั้ง 10 คน ที่ให้ความร่วมมือที่จะให้ข้อมูลในการทำวิจัยชิ้นนี้

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มอบความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต

สุดท้ายขอขอบพระคุณครอบครัว ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนข้าราชการตำรวจ ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอดในทุก ๆ เรื่อง

นนทพัทธ์ อินทรศร

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย	8
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.4 สมมติฐานการวิจัย	8
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	12
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ.....	16
2.4 หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	17
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	20
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	21
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิจัย	23
4.1 สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งใน กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง.....	23
4.2 ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่ง ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	32
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	35
5.1 บทสรุป	35
5.2 ข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม.....	38
ภาคผนวก.....	40
ประวัติผู้เขียน.....	43

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4
ภาพที่ 2 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางในปัจจุบัน	6
ภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs)	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

1.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่เทียบเท่าระดับกรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2541 มีผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่ในการบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี แต่เดิมมีชื่อเรียกว่า “กรมตำรวจ” สังกัดกระทรวงมหาดไทย (ราชกิจจานุเบกษา, 2541) โดยมีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชน (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565)

สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจุบันมีหน่วยงานในสังกัดที่ขึ้นตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 36 หน่วยงาน โดยเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จำนวน 30 หน่วยงาน ระดับกองบังคับการ จำนวน 5 หน่วยงาน และหน่วยงานพิเศษอีก 1 หน่วยงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะแบ่งโครงสร้างองค์การเป็น 5 กลุ่ม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ม.ป.ป.) คือ

กลุ่มที่ 1 ส่วนบังคับบัญชา

ส่วนบังคับบัญชา เป็นสายงานสนับสนุนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หากเรียกเป็นภาษาทหารจะเรียกว่า “เสนาธิการ” ซึ่งในที่นี้จะมียุทธศาสตร์หลักตามภารกิจด้านรัฐประศาสนศาสตร์ทั้ง 4 ภารกิจ ดังนี้

1. แผนและนโยบาย ได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
2. เงิน ได้แก่ สำนักงบประมาณและการเงิน
3. คน ได้แก่ สำนักงานกำลังพล
4. องค์การ ได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนและนโยบาย โดยมีกองยุทธศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบ)

กลุ่มที่ 2 ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ถือเป็นสายงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นจะมีกองบัญชาการตำรวจนครบาล และ ตำรวจภูธร ภาค 1 – 9 และจะมีหน่วยงานย่อยระดับกองบังคับการ ถ้าเป็นในกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะมีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 เป็นหน่วยงานในสังกัด ส่วนตำรวจภูธร ภาค 1 – 9 จะมีตำรวจภูธรจังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัด ส่วนหน่วยงานย่อยลงมาอีก คือ ระดับกองกำกับการ จะมีสถานีตำรวจนครบาล หรือสถานีตำรวจภูธร แล้วแต่กรณี

หัวใจของส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะอยู่ที่สถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธร หรือที่ประชาชนคนไทยชอบเรียกเป็นภาษาปากว่า “โรงพัก” ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 หน่วยงาน ด้วยกัน ประกอบด้วย

1. งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย โดยปกติจะใช้รถในการตรวจตราพื้นที่ ไม่ให้เกิดเหตุอาชญากรรมในพื้นที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งการเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม เช่น การให้ความรู้กับนักเรียนเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด
2. งานสืบสวน มีหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง ติดตามหาข่าวของคดี ต้องทำตัวเป็นสายลับ การทำงานไม่เป็นเวลา รวมการแต่งตัวต้องไม่เหมือนเป็นเจ้าของที่ตำรวจ องค์กรที่ดีเป็นงานที่ข้าราชการตำรวจหลายนายต้องการที่จะทำหน้าที่นี้ ต่างจากงานอำนวยการหรืองานสอบสวน
3. งานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความ รับลงบันทึกประจำวัน การรวบรวมหลักฐาน ในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา (ป.อาญา) หรือกฎหมายที่มีโทษทางอาญาอื่น และการดำเนินการทั้งหลายทั้งปวงตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ป.วิอาญา) และส่งเรื่องให้สำนักงานอัยการสูงสุดดำเนินการต่อ หากสั่งฟ้องก็จะนำเข้าสู่ชั้นศาลต่อไป
4. งานจราจร มีหน้าที่อำนวยความสะดวกทางด้านจราจร และจับกุมผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. งานธุรการ หรือบางโรงพักอาจเรียกว่า งานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านเอกสารในภาพรวมของสถานีตำรวจ ซึ่งรับผิดชอบในด้านกำลังพล ด้านแผนและยุทธศาสตร์ ด้านส่งกำลังบำรุง ด้านงบประมาณและการเงิน หรืออื่น ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานีตำรวจนั้น ๆ และหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยปกติจะทำงานตามวันและเวลาราชการเท่านั้น ส่วนมากจะทำงานภายในสถานีตำรวจที่ข้าราชการรายนั้นสังกัด

กลุ่มที่ 3 ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสถานีตำรวจในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งข้าราชการตำรวจหลายนายต้องการย้ายมาอยู่ เพราะลักษณะงานไม่จำเป็นต้องพบปะประชาชนมากแบบโรงพัก เช่น กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่ 4 ส่วนการศึกษา

ส่วนการศึกษา ถือเป็นหน่วยงานต้นกระบวนการที่ผลิตข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่การรับสมัครสอบ จนถึงการศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนทหารหรือตำรวจ

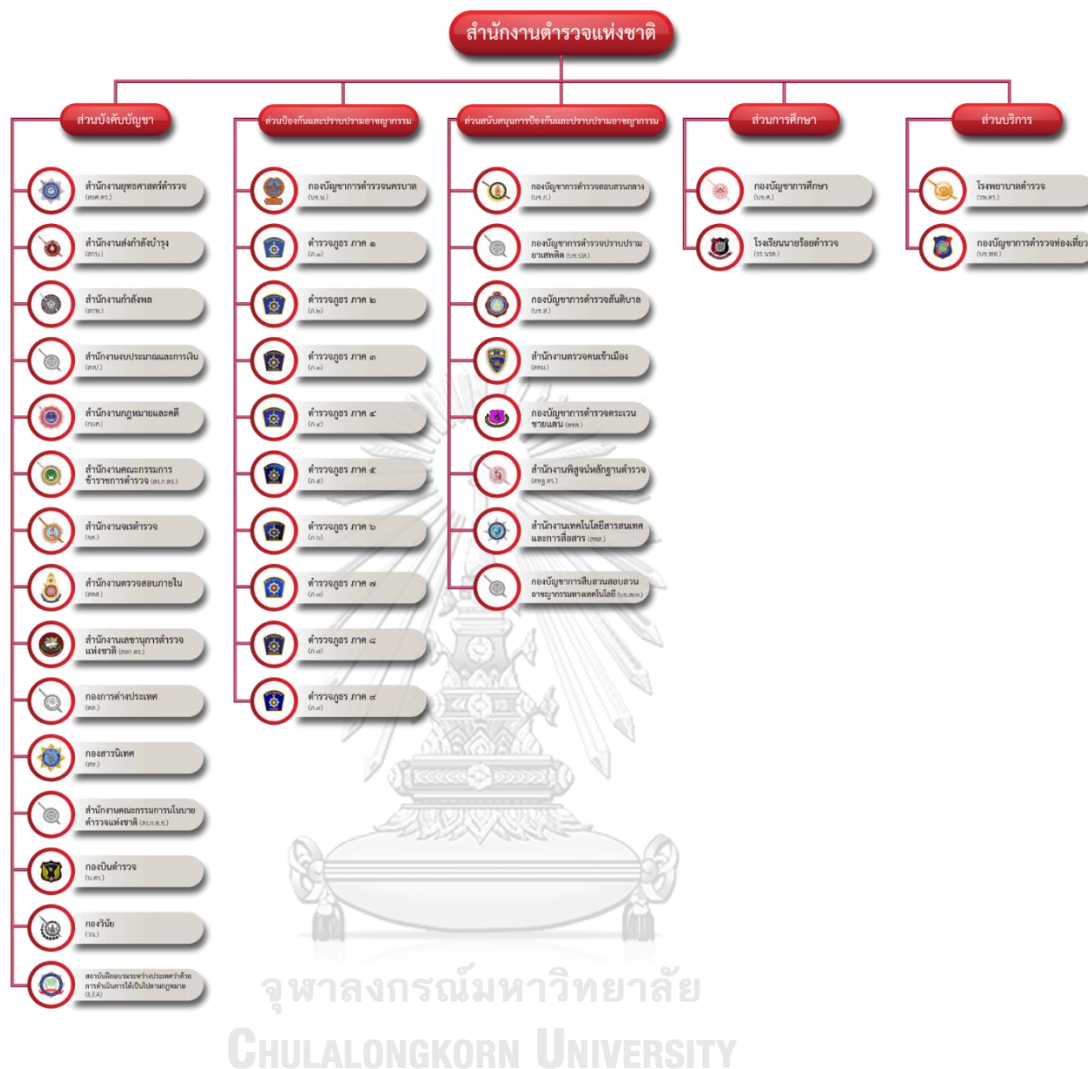
หน่วยงานที่อยู่ในส่วนการศึกษา คือ กองบัญชาการการศึกษา และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

กลุ่มที่ 5 ส่วนบริการ

ส่วนบริการหลัก ๆ จะเป็นโรงพยาบาลตำรวจ รวมถึงกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว ถึงแม้ว่าตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติของตำรวจหน่วยงานนี้ คือ อยู่ส่วนบริการ เน้นการให้บริการในการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว แต่หน่วยงานนี้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามสถานที่ท่องเที่ยว เถกเช่นหน่วยงานประเภทส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมคู่มือเครื่องครีดยด์แบบตำรวจตามโรงพัก ถือเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการตำรวจต้องการย้ายมาดำรงตำแหน่งที่นี้อยู่พอสมควร

สำหรับการแต่งตั้งประจำปี โดยทั่วไปแล้วจะมีการแต่งตั้งแต่ละระดับตำแหน่งปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยระดับข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร จะแต่งตั้ง ภายใน 31 มกราคม ของทุกปี

ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



1.1.2 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นหน่วยงานส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีหน้าที่สืบสวนปราบปราม และการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอาชญากรรมเฉพาะทางทั่วราชอาณาจักร ซึ่งประกอบไปด้วย 12 กองบังคับการ ได้แก่ กองบังคับการปราบปราม กองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบังคับการตำรวจน้ำ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิด

เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค กองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ ศูนย์ฝึกอบรม และกองบังคับการอำนาจการ

หน่วยงานดังกล่าวมีที่ตั้งอยู่ที่แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สร้างเสร็จเมื่อ พ.ศ.2565 โดยมี 8 กองบังคับการ ย้ายที่ทำการมาสถานที่ดังกล่าว สำหรับกองบังคับการที่มีได้ย้ายมีสาเหตุมาจาก

1) กองบังคับการตำรวจทางหลวง มีภารกิจที่จะต้องประสานงานกับกรมทางหลวง ซึ่งมีสถานที่ทำการใกล้เคียงกันเป็นประจำ

2) กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่จะต้องประสานงานกับกรมป่าไม้ซึ่งมีสถานที่ทำการใกล้เคียงกันเป็นประจำ

3) กองบังคับการตำรวจน้ำ มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติการทางน้ำ ดังนั้นการมีสถานที่ทำการอยู่ใกล้ทะเล ทำให้สะดวกเดินทางในการปฏิบัติราชการ

4) กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ มีภารกิจที่จะต้องฝึกซ้อมทางยุทธวิธีอยู่ตลอดเวลาและพื้นที่ทำการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางปัจจุบัน ไม่เอื้ออำนวยในการฝึกยุทธวิธีของข้าราชการตำรวจหลายพันนาย อีกทั้งในปัจจุบันอยู่บริเวณแขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นหนึ่งในย่านธุรกิจ จึงไม่เหมาะสมที่จะฝึกซ้อมในที่แห่งนี้

ในการบริหารราชการภายใต้ พลตำรวจโท จีรภพ ภูริเดช ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง คนปัจจุบัน เน้นการทำงานเชิงรุก หลังจากย้ายที่ทำการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แล้ว มีการจัดตั้งศูนย์รับแจ้งความกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ประกอบไปด้วย 6 กองบังคับการ เพื่อให้การบริการและอำนวยความสะดวกกับประชาชนเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว แบบครบวงจรในอาคารเดียวกัน หากคดีมีความเกี่ยวเนื่องกันก็จะแนะนำให้ไปอีกกองบังคับการหนึ่งได้เลย ซึ่งศูนย์รับแจ้งความที่อยู่ด้านหน้าของพื้นที่กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง อีกทั้งยังเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เนื่องจากกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางในอดีตจะไม่ค่อยมีใครรู้จัก แต่ถ้ากล่าวถึงกองบังคับการปราบปราม หรือตำรวจกองปราบ ผู้คนจะรู้จักทันที ทั้งที่กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางเป็นหน่วยงานบังคับบัญชา จึงจัดทีมประชาสัมพันธ์ของหน่วยขึ้นมา เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กรและเป็นการเตือนภัยไม่ให้พี่น้องประชาชนตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพ

สำหรับเรื่องภายในที่ทำการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ปัจจุบันเพียบพร้อมไปด้วย

1) แพลตซาร์ราชการตำรวจ 20 ชั้น พร้อมที่จอดรถภายในอาคาร ที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ จำนวน 2 อาคาร

2) สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส สนามแบดมินตัน สนามบาสเกตบอล เป็นต้น

3) ฟิตเนส จำนวน 3 แห่ง

4) อื่น ๆ เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านตัดผม ธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์

ซึ่งในหน่วยงานอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในปัจจุบันยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ออกกำลังกาย ใกล้เคียงส่งสาธารณะและห้างสรรพสินค้า เท่ากับกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

ภาพที่ 2 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางในปัจจุบัน



1.1.3 ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร

ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร เป็นข้าราชการตำรวจในระดับล่างที่สุดของชั้นสัญญาบัตร ซึ่งการได้มาของตำแหน่งนั้นจะรับจากผู้ที่ย้ายจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การรับสมัครสอบหรือคัดเลือกจากบุคคลภายนอก การรับสมัครสอบเฉพาะข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน โดยส่วนมากจะมีอายุไม่เกิน 40 ปี ซึ่งข้าราชการตำรวจระดับดังกล่าว ต้องการที่จะหาความมั่นคงในชีวิต หาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากสังคม ตามลำดับ

สำหรับข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร จะมีขั้นยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง ร้อยตำรวจเอก โดยได้รับเงินเดือนในอัตรา ส.1 มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 12,530 ถึง 54,820 บาท ซึ่งจะกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจ กองกำกับการ กองบังคับการ กองบัญชาการ หรือเป็นนายเวรของข้าราชการตำรวจ ระดับผู้บังคับการ

ทั้งนี้ในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจประจำปีงบประมาณ จึงมีข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะระดับรองสารวัตร ที่ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางเป็นจำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับหน่วยอื่น ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง และไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ทั้ง ๆ ที่มีตำแหน่งในระดับดังกล่าวว่างเหลืออยู่จำนวนเกือบ 1,000 ตำแหน่ง ทั้งนี้จากการที่ผู้วิจัยได้เคยพูดคุยกับข้าราชการตำรวจที่รู้จัก มักจะได้คำตอบว่า “ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดนั้นไม่ยินยอมในการย้ายออกนอกสังกัด โดยเฉพาะหน่วยงานในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งข้าราชการตำรวจแต่ละนายมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมาย เช่น พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ เนื่องจากข้าราชการตำรวจในสังกัดมีเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณ โดยเฉพาะข้าราชการ เหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เพื่อทราบถึงสาเหตุ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการย้ายข้าราชการตำรวจเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

1.2 คำถามในการวิจัย

- 1) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอย่างไร
- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการย้ายข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร เข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
- 2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก หน่วยงานดังกล่าวรับผิดชอบคดีอาชญากรรมเฉพาะทางทั่วราชอาณาจักร เน้นการทำงานเป็นทีมมีสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมากมาย และในเรื่องของการทำงาน หน่วยงานได้มีผลงานจับกุมระดับประเทศอย่างชัดเจน เนื่องด้วยการบริหารจัดการงานของผู้นำองค์กร ซึ่งแสดงถึงการทำงานที่เป็นระบบของหน่วยงาน
- 2) ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก กองบัญชาการอื่นขาดแคลนกำลังพลเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะหน่วยงานส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงประเด็นเรื่องวุฒิการศึกษาที่ต้องจบปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์ และเรื่องเส้นสายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่มีได้สังกัด กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 10 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำไปพัฒนาองค์การ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1) ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง หมายถึง กองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการถวายความปลอดภัยแก่พระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ และมีหน้าที่ในการสืบสวนปราบปราม และการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอาชญากรรมเฉพาะทาง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงแนวทางที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
- 2) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 3) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ
- 4) หลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการได้ให้คำนิยามหรือความหมายของภาวะผู้นำ แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

ชัยเสรษฐ์ พรหมศรี (2549) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่า กระบวนการโน้มน้าวของผู้นำ รวมถึงผู้ตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เปลี่ยนแปลงองค์การ

สาวิตรี ยอยยิ้ม (2560) ได้กล่าวถึงคำว่า ภาวะผู้นำ ว่า ความสามารถในการนำความรู้และทักษะของผู้นำ มาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

Dubrin A.J. ได้คำนิยามคำว่า ภาวะผู้นำ ว่า ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนการทำงานให้แก่บุคคลอื่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ และทักษะในการบริหารงานในองค์การในด้าน ๆ ต่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Theories) แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders)

ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) หมายถึง ผู้นำที่ใช้ความคิดตัวเองไม่มีการเปิดโอกาสให้คนอื่นเสนอความคิดเห็นใด ๆ และไม่มีการสอบถามถึงผลกระทบหรือผลลัพธ์ใด ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) นั้นจะตัดสินใจเรื่องใดๆก็ตามจากข้อมูลที่รวบรวมมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ที่ต่างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) ผู้นำที่ปล่อยอิสระให้พนักงานทำอะไรก็ได้เต็มที่ หรือเรียกได้ว่ามอบอำนาจให้กับบุคลากรเกือบทุกเรื่อง ผู้นำแบบเสรีนิยมมักจะไม่นำเรื่องระยะเวลามาประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Likert แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic)

แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) ซึ่งผู้นำใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใด ไม่ค่อยไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มักจะใช้วิธีการข่มขู่ในการสั่งการ

แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ซึ่งผู้นำมักให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลบุคลากร

แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ซึ่งผู้นำจะให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับความคิดเห็นและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ แต่สุดท้ายจะต้องได้รับความเห็นชอบของผู้นำ

แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ซึ่งผู้นำมักจะยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้กำลังใจในการทำงาน มีการให้รางวัลตอบแทนอยู่เสมอ เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ทั้งนี้พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ เช่น Theory Z ของช็องว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการได้ให้คำนิยามหรือความหมายของ แรงจูงใจแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

จูลดา จุลเสวก (2559) ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ว่า แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยเริ่มจากการสนใจ

สาวิตรี ยอยยิ้ม (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้บุคคลกำหนดเป้าหมายในเรื่องต่าง ๆ โดยแสดงออกด้วยการกระทำ สำหรับบุคคลแรงจูงใจสูงก็จะแสดงความพยายามอย่างไม่ย่อท้อเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

Andrew J. DuBrin ให้ความหมายออกเป็น 2 นัย คือ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องทำ และการใช้พยายามของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ดังนั้นจึงสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันที่จะทำให้บุคคลนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเกิดกิจกรรมที่ผู้บริหารนั้นต้องทำ หรือเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารคนนั้นริเริ่มขึ้นมาใหม่ ด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำ โดยเริ่มตั้งแต่ความสนใจของบุคคลนั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เห็น

2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

อารี พันธมณี (2546) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องการให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ข้าราชการตำรวจต้องการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางโดยสมัครสมัครใจ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากการถูกกระตุ้นจากภายนอกจิตใจของเรา อาจเกิดจากการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการการมีชื่อเสียง หรือเกิดการมีของรางวัลที่เราต้องการมาล่อใจ ทำให้เราเกิดแรงขับเคลื่อน หรือแรงผลักดันในการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุ และได้มาซึ่งเป้าหมายที่เราตั้งไว้

Hilgard (1981) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival) แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) และแรงจูงใจในการรวมตน (Ego-integrative)

แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival) หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการน้ำดื่ม อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการในอำนาจทางการงาน

แรงจูงใจในการอดทน (Ego-integrative) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จและต้องการมีชื่อเสียง เช่น เห็นคนสอบแข่งขันได้ ก็ต้องการสอบแข่งขันได้อย่างคนนั้นบ้าง

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

1) ทฤษฎีความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ เพื่อตอบสนองปัญหาของตนเองที่กำลังเผชิญอยู่ บางคนอาจเพียงแต่ต้องการอาหาร เครื่องดื่ม ที่พักอาศัย ส่วนคนอีกส่วนหนึ่งอาจต้องการเป็นที่หนึ่งของวงการทางสังคม ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าความต้องการของแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านจุลภาค เช่น ตนเอง ครอบครัววงศ์การ หรือปัจจัยทางด้านมหภาค เช่น ประเทศชาติ นานาประเทศ สำหรับ ทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow แบ่งได้เป็น 5 ลำดับชั้นความต้องการ ดังนี้

ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ถือเป็นที่ทุกคนบนโลกต้องการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย หรือเรียกง่าย ๆ ว่าปัจจัยสี่

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในลำดับถัดมาจากความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย เนื่องจากมนุษย์หลาย ๆ คน ต้องการได้รับความมั่นคงทางการงาน และได้รับความปลอดภัยในชีวิต

ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) ซึ่งมนุษย์เราเมื่ออยู่ในสังคมแล้ว มักจะต้องการความรักไม่ว่าจะเป็นความรักจากครอบครัว ความต้องการทางสังคม ความรักจากเพื่อนฝูง เป็นต้น

ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) ซึ่งมนุษย์เราเมื่ออยู่ในสังคมต่าง ๆ แล้วการได้รับความต้องการได้รับการยอมรับถือเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต เช่น เรียนดี เล่นกีฬาเก่ง ทำงานเก่ง เป็นต้น

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และยากที่จะเรารู้สึกว่าความต้องการของเราสูงขนาดไหน ดังนั้นมนุษย์ที่ต้องการในลำดับขั้นนี้มักจะทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือได้มาซึ่งอำนาจ

ภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs)



2) ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของงาน ความยอมรับนับถือในหมู่คนรอบข้าง เป็นต้น สำหรับทฤษฎีดังกล่าว Herzberg ได้แยกปัจจัยออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายในการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะในหน้าที่การงาน วิธีการบังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะของอาชีพ

สำหรับปัจจัยสุขวิทยา ถือได้ว่าเป็นเพียงปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีนักวิชาการได้ให้คำนิยามหรือความหมายของสวัสดิการ แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ ว่า การให้สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่ดี เช่น การจัดหาที่อยู่อาศัยให้บุคลากร การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2560) กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม นอกเหนือจากเงินเดือน ถือได้ว่าเป็นผลประโยชน์เกื้อกูล ที่หน่วยงานสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนานนท์ (2564) ได้ให้นิยามของคำว่า สวัสดิการ ว่า การทำให้พนักงานหรือข้าราชการนั้น กินดี อยู่ดี ทำให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี โดยสวัสดิการนั้น ถือเป็นค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน

ดังนั้นจึงสรุปว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การจัดหาที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ ห้องออกกำลังกาย ซึ่งทำให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี

2.3.2 สวัสดิการของข้าราชการ

สวัสดิการของข้าราชการ จะเกิดขึ้นเมื่อท่านเริ่มบรรจุข้าราชการ ก็จะต้องรับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) ส่วนสวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ความเต็มใจโดยองค์การเอง (Voluntary Benefits) อันนี้ก็จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่ท่านสังกัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เช่น เงินเดือน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น

2) สวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ความเต็มใจโดยองค์การเอง (Voluntary Benefits) อาจกำหนดโดยกระทรวงหรือกรมที่ท่านสังกัด หรือหน่วยงานย่อย แล้วแต่กรณี โดยแบ่งเป็น 7 ประเภท ได้แก่

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

2.2 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนเงินช่วยเหลือให้แก่ผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการของข้าราชการ

2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับเศรษฐกิจและการเงิน เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ

2.4 สวัสดิการด้านการศึกษาเรียนรู้ เช่น การให้ทุนแก่ข้าราชการตำรวจที่สมัครใจจะไปศึกษาต่อต่างประเทศ โดยจะต้องมีคะแนนภาษาอังกฤษตามที่กำหนด

2.5 สวัสดิการด้านสหนาการ เช่น การมีสนามกีฬา ฟิตเนส ในหน่วยงานราชการ

2.6 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น การจัดหาที่พักอาศัยแก่ข้าราชการ การมีร้านค้าสวัสดิการ ธนาคารพาณิชย์

2.7 สวัสดิการเพื่อการจูงใจ เช่น การมีห้องทำงาน การจัดหาที่จอดรถ

2.4 หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่จะขอรับการแต่งตั้งสับเปลี่ยนหมุนเวียนในระดับเดิม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ม.ป.ป.)จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ย้ายครั้งล่าสุดไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2) ดำรงตำแหน่งในระดับรองสารวัตรครั้งแรกไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 3) ไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขท้ายคำสั่งบรรจุข้าราชการตำรวจครั้งแรก เช่น ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรที่บรรจุจากบุคคลภายนอกจะต้องดำรงตำแหน่งที่บรรจุไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ 6 ปี แล้วแต่ผู้บัญชาการต้นสังกัดจะกำหนด
- 4) ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาปรับให้ได้เงินเดือนตามคุณวุฒิ

โดยข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่ประสงค์ที่จะย้าย จะต้องเขียนคำร้องเสนอผู้บังคับขาระดับผู้กำกับกับการต้นสังกัด จากนั้นจะเข้าคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งในระดับกองบังคับการ และกองบัญชาการ ตามลำดับ หากเป็นการย้ายระหว่างกองบัญชาการ กองบัญชาการ

ที่ข้าราชการตำรวจรายนั้นจะต้องไม่ขัดข้องในการโยกย้ายตำแหน่งข้ามกองบัญชาการ และ กองบัญชาการที่ข้าราชการตำรวจรายนั้นประสงค์จะย้าย จะต้องตอบรับด้วย การย้ายระหว่าง กองบัญชาการถึงจะเป็นอันสำเร็จ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งใน กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปสาระสำคัญของ ผลงานวิจัย ดังนี้

คุณिता ไตรอังกูร (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน องค์การของกลุ่ม Generation Z พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ความ สะดวกสบายในการเดินทาง สภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศและการตกแต่งภายในสำนักงาน และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์การ เป็นปัจจัยที่กลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญลำดับต้น ๆ

จิตชนก ศรีรักษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า ปัญหาเกิดจากการที่ไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาใน การเลื่อนตำแหน่ง และไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเปลี่ยนลักษณะงานที่ทำ

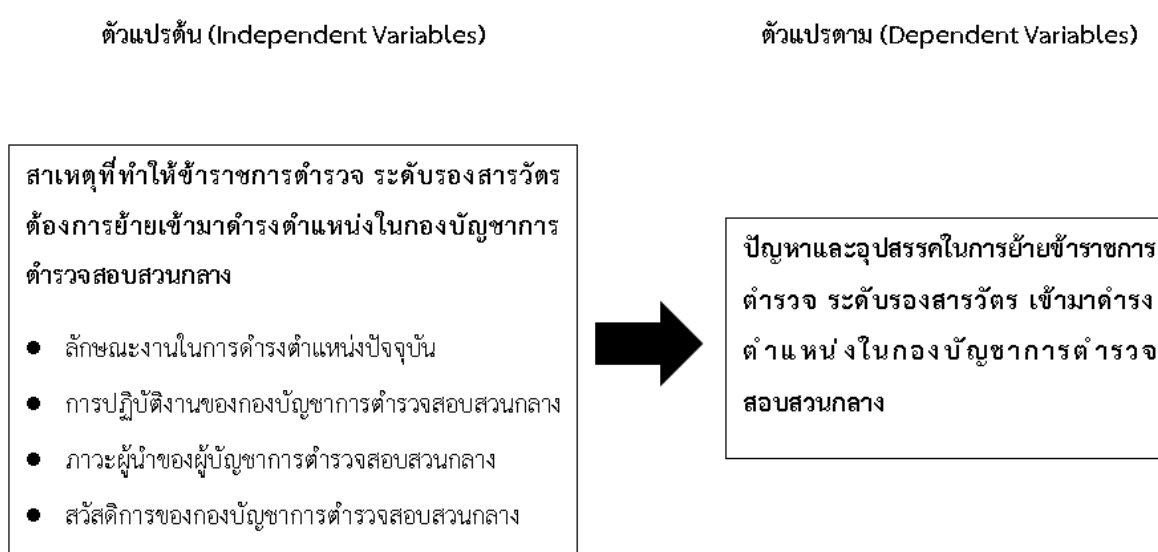
อาคนย์ ถาเกิด (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในเรื่องของ โอกาสก้าวหน้าและเรียนรู้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ชื่อเสียงขององค์การ การ ยอมรับนับถือ การทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นของตนเอง ไม่มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาที่ มาก และการทำงานในองค์การที่ยอมรับและช่วยเหลือตน เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดต่อการเลือกองค์การ ในการทำงาน

นุชนาด ต้นตา (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาเกิดจากลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความ สลับซับซ้อน และเรื่องสวัสดิการ ส่วนเรื่องปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ใช่สาเหตุของปัญหาดังกล่าว

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

รูปภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ในการย้ายข้าราชการตำรวจเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยดำเนินการศึกษาวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และท้ายสุดจะเป็นการสัมภาษณ์ สำหรับการสัมภาษณ์นั้น มีขั้นตอนการศึกษาระดับชั้น ดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกวิธีการเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดยสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่มีได้สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 10 คน คือ

- 1) ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่อยู่ในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 5 คน ทั้งนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเลือกจากประเภทงานตามโครงสร้างของสถานีตำรวจท้องที่ ซึ่งประกอบไปด้วย งานป้องกันและปราบปรามงานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร โดยจะให้ความสำคัญกับงานสอบสวนมากที่สุด เนื่องจากเป็นตำแหน่งงานที่ข้าราชการตำรวจต้องการย้ายออกมากที่สุด ซึ่งให้ข้อมูลประกอบด้วย

- 1.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล

- 1.2 รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1

- 1.3 รองสารวัตร ทำหน้าที่ ป้องกันและปราบปราม ในสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1

1.4 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7

1.5 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ พัสตุ ในกองบังคับการที่อยู่ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2) ข้าราชการตำรวจ ระดับร่องสารวัตร ที่อยู่ในส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 5 คน ทั้งนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ โดยทั้ง 5 คน จะมีลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน

1.1 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ ธุรการ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน ที่รับผิดชอบงานด้านเอกสารทั่วไป

1.2 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ บัญชี ในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน ซึ่งอยู่กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน ที่มีลักษณะงานเฉพาะทาง ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ได้จะต้องจบปริญญาตรีทางด้านบัญชีเท่านั้น

1.3 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวนและปราบปราม ในกองกำกับการที่อยู่ในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งอยู่กลุ่มสายงานป้องกันและปราบปราม

1.4 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในกองกำกับการที่อยู่ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ซึ่งอยู่กลุ่มสายงานสืบสวนสอบสวน

1.5 ร่องสารวัตร ทำหน้าที่ ผู้บังคับหมวด ในกองกำกับการที่อยู่ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งอยู่กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน ที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการเตรียมประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า โดยลักษณะคำถามที่นำมาสัมภาษณ์จะมีลักษณะปลายเปิด อีกทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมขณะที่ทำการสัมภาษณ์ได้ แต่ยังคงคงเนื้อหาสาระในประเด็นที่ต้องการศึกษาให้ได้ครอบคลุม (Burgess, 1984 อ้างถึงใน KnowFife, 2561)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการนัดวันและเวลากับผู้ให้สัมภาษณ์ ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2566 เมื่อถึงวันและเวลาสัมภาษณ์ จะทำการบอกวัตถุประสงค์ในการวิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากสัมภาษณ์ รวมถึงจดบันทึกในสาระสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการกำหนดรหัส (Coding) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงของแต่ละกลุ่ม ที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.1 มาทำการถอดใจความสำคัญ (Keyword) โดยเอาใจความสำคัญที่ได้มาจากแต่ละผู้ให้สัมภาษณ์มารวมเข้าด้วยกัน แล้วทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยการจัดกลุ่ม หรือประเภทของข้อมูล (Categorisation) เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อไป (กุลพฐ ศักดิ์วิทย์, 2566)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสาเหตุ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำไปพัฒนาองค์การ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น ซึ่งปรากฏผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น

1) สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

2) ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

4.1 สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เบื้องต้นผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย โดยมีสาเหตุที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก หน่วยงานดังกล่าวมีสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมากมาย และในเรื่องของการทำงาน หน่วยงานได้มีผลงานจับกุมระดับประเทศอย่างชัดเจน เนื่องด้วยการบริหารจัดการงานของผู้บังคับการ ซึ่งแสดงถึงการทำงานที่เป็นระบบของหน่วยงาน

จากการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง พบว่า

4.1.1 ลักษณะงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร รับผิดชอบอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เนื่องจาก ความกดดันจากผู้บังคับบัญชาและประชาชน มีปริมาณที่มากไม่เหมาะสมกับกำลังพล ไม่มีเงินเพิ่มหรือค่าตอบแทนพิเศษนอกจากเงินเดือน หรือเห็นสวัสดิการที่อื่นดีกว่า เป็นต้น ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังนี้

“เป็นพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล มีหน้าที่ในการรับแจ้งความคดีอาญา และวิ
อาญาให้กับพี่น้องประชาชนในท้องที่เขตอำนาจ โดยมีทั้งรับแจ้งที่สถานี รวมเป็นถึงดู
ที่เกิดเหตุ และดูแลทุกคดีไม่ว่าจะเป็นคดีอาญา จราจร และคดีอาชญากรรมทางไซเบอร์
(การแจ้งความออนไลน์) รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเมื่อเทียบกับกำลังพลที่มีอยู่
ถือว่าปริมาณงานที่เยอะมาก เนื่องจากกำลังพลในสังกัดไปช่วยราชการเป็นจำนวนมาก”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“ผมทำหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานในคดีอาญา ซึ่งรับคดีที่มี
ลักษณะทั่วไป อย่างคดีอาญา คดีจราจร ปัจจุบันก็จะเป็นคดีที่เป็นการฉ้อโกงทางออนไลน์
มาก ส่วนปัญหาที่อยากย้ายเนื่องจากปริมาณงานที่มาก ทำให้ไม่มีเวลาที่จะอ่านหนังสือสอบ
ปริญญาโทและเนติบัณฑิต”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“ปัจจุบันผมทำหน้าที่หัวหน้าชุดสายตรวจ หรือสองศูนย์ ก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติการของ
ชุดสายตรวจที่ผมรับผิดชอบ โดยเวลาออกตรวจผมก็จะนั่งรถสายตรวจในพื้นที่รับผิดชอบ
ตามที่สารวัตรป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจมอบหมาย โดยไปกับลูกน้อง เวลาเกิด
เหตุก็ต้องรับเหตุ พื้นที่ที่ผมรับผิดชอบมีเหตุอุกฉกรรจ์ เพราะประชาชนไม่กลัวตำรวจ
ซึ่งเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเป็นสาเหตุที่ผมต้องการย้ายเข้ามาในกองบัญชาการตำรวจ
สอบสวนกลาง”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ป้องกันและปราบปราม ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“ผมทำหน้าที่หัวหน้าชุดสืบสวนเหตุที่เกิดขึ้นภายในสถานีตำรวจ สมัยนี้อาชญากรรม
มีความซับซ้อน และพื้นที่ผมมีผู้มีอิทธิพลเป็นจำนวนมาก เสี่ยงที่จะมีความขัดแย้งกับ
ผู้มีอิทธิพล ตัวอย่างอย่างคดีก้านนกที่เป็นข่าว ผมจึงไม่สบายใจที่จะทำงานแบบนี้ อยาก
ทำงานที่เป็นเฉพาะทางมากกว่า”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7, 2566)

“ผมทำหน้าที่เกี่ยวกับพัสดุ เบิกทำงานเกี่ยวกับ เบิกอุปกรณ์ควบคุมฝูงชน ซึ่งมีกฎหมายและ
ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างมากมาย อีกทั้งไม่มีความท้าทายในการทำงาน บางที่ต้องไป
เป็นกำลังสนับสนุนในพื้นที่เวลามีมีอบหรือมีพิธีการต่าง ๆ ผมอยากที่จะไปสืบสวน
ปราบปรามมากกว่า”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ พักดู ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“มีหน้าที่เสนอผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายการบริหารราชการตำรวจ เพื่อตรวจเยี่ยม ติดตาม การดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหลัก ส่วนผมจะมีหน้าที่ธุรการเป็นหลัก ทำเกี่ยวกับการรับส่งหนังสือ ซึ่งมีความจำใจ และไม่มีเงินเพิ่มนอกจากเงินเดือน”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ธุรการ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ, 2566)

“มีหน้าที่จัดทำรายงานทางการเงิน รายงานต้นทุนผลผลิตในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สาเหตุที่อยากย้ายคือบรรยากาศในสำนักงานที่ดูอึดอัด มีพื้นที่แคบ มีแต่เอกสาร”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ บัญชี ในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน, 2566)

“ปัจจุบันข้าพเจ้าทำงานที่สืบสวนปราบปราม มีหน้าที่ตรวจตราการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่แอบลักลอบเข้ามาในประเทศไม่ถูกต้อง รวมไปถึงบุคคลต่างด้าวที่แอบลักลอบเข้ามาผ่านช่องทางธรรมชาติ รวมไปถึงจับกุม ผู้ต้องหาตามเหมาะสมในเขตพื้นที่เหมาะสม แต่หลัก ๆ ก็จะมีหน้าที่ตรวจตราการทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งผมมองว่าหน่วยงานสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไม่มีความหลากหลายมากพอ”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวนและปราบปราม ในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2566)

“ปัจจุบันรับผิดชอบคดีออนไลน์ที่มีมูลค่าตั้งแต่หนึ่งล้านบาทขึ้นไป ในเขตเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ที่ข้าฯ รับผิดชอบ ที่ลำบากใจในการทำงาน คือ ปัจจุบันมีการรับแจ้งความทางออนไลน์ แล้วผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือมาสอบปากคำ คดีมันก็ค้างอยู่ในระบบ ในเรื่องอายุขีก็ว่าจะได้เอกสารจากธนาคารต้องใช้เวลาานหลายเดือน บางที่เป็นปี ทำให้มีคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบค้างเป็นจำนวนมาก โดนผู้บังคับบัญชาตำหนิ จึงเป็นสาเหตุที่อยากย้าย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี, 2566)

“ผมเป็นผู้บังคับหมวดในการฝึกในการลาดตระเวนชายแดน ซึ่งจะต้องทำการควบคุมการฝึกให้กับผู้ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เช่น หลักสูตรนเรศวร 261 ซึ่งเราจะต้องควบคุมการฝึกเกือบทุกวัน อากาศก็ร้อน ถ้าทำแบบนี้ทั้งชีวิตมันก็ไม่ไหว ผมก็อายุมากขึ้นแล้ว”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ผู้บังคับหมวด ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ ตำรวจภูธร โดย

1) ผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนในสถานีตำรวจจำนวน 2 คน ซึ่งมองว่าปริมาณคดีอาญาที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก การเข้าเวรที่มีความถี่มาก รูปแบบอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความกดดันที่รับในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมจากผู้เสียหาย ผู้ต้องหา มีหน้าซ้ำบางคดีอาญา ผู้บังคับบัญชา และผู้มีอิทธิพลแทรกแซงในรูปคดีอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งมี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่รัดตัวมากมาย ที่ไม่ได้กำหนดอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อย่างเช่น คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 419/2556 ลง 1 กรกฎาคม 2556 เรื่อง การอำนวยความสะดวกในคดีอาญา การทำสำนวนสอบสวน และมาตรการควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัดการสอบสวนคดีอาญา ซึ่งมีข้อปฏิบัติ เสี่ยงที่โดนร้องเรียนโดนความผิดทางวินัยจากผู้บังคับบัญชา และถูกให้ออกจากราชการ

2) ผู้ที่ทำหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ จำนวน 1 คน ซึ่งมองว่า การทำงานสืบสวนไม่ได้ง่ายแบบเมื่อก่อน เพราะประชาชนเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย รวมถึงเสี่ยงต่อการมีปัญหากับผู้มีอิทธิพลในพื้นที่

3) ผู้ที่ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามในสถานีตำรวจ จำนวน 1 คน ซึ่งมองว่า ประชาชนในปัจจุบันไม่เกรงกลัวข้าราชการตำรวจ ซึ่งโจรพร้อมที่ใช้อาวุธเพื่อที่จะทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ตลอดเวลา

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มองว่าคดีที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องสามารถแจ้งความออนไลน์ได้ จึงทำให้คดีที่อยู่ในความรับผิดชอบมากมาย การสอบสวนหาผู้กระทำความผิดเป็นไปด้วยความลำบาก อีกทั้งผู้เสียหายหลายรายไม่เดินทางมาสอบปากคำ ณ ที่ทำการ

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มองว่า ลักษณะงานไม่มีความหลากหลาย เพราะส่วนมากจะรับผิดชอบสืบสวนปราบปรามในส่วนของคนต่างด้าวเท่านั้น ถ้าเทียบกับกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ถึงแม้จะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่จะมีการสืบสวนปราบปรามที่มีการบูรณาการอยู่บ่อยครั้ง

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในส่วนบังคับบัญชา ซึ่งจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก มองว่า งานที่ทำอยู่ไม่ทำหาย มีความเป็นเฉพาะทาง มีกฎหมายหรือระเบียบที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นอกจากนี้ในส่วนดังกล่าวจะมีภารกิจที่จะต้องออกไปเป็นกำลังสนับสนุนในพื้นที่เวลามีมือหรือมีพิธีการต่าง ๆ ด้วย

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ครูฝึก ก็มองว่าอายุที่เพิ่มขึ้นกับลักษณะงานที่ต้องอยู่กลางแจ้งตลอดเวลา ทำให้เป็นสาเหตุที่ต้องการย้ายงาน

4.1.2 การปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นหน่วยงานส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีหน้าที่สืบสวนปราบปราม และการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอาชญากรรมเฉพาะทางทั่วราชอาณาจักร รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และรูปแบบการทำงานเป็นทีม จึงเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการตำรวจ สนใจต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“มีการสืบสวนสอบสวนที่เป็นเฉพาะทาง ทำให้เราสามารถสร้างความชำนาญในสิ่งที่เราอยากจะทำได้”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ พัสตุ ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจใช้กฎหมาย มีอำนาจในการจับกุมทั่วประเทศ มีเรื่องของหน่วยงานเฉพาะทางไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ ทางน้ำ ทางบก บนอากาศ ซึ่งเป็นเฉพาะทาง มองว่าเป็นหน่วยงานที่เข้มแข็ง มีกำลังพร้อม อุปกรณ์พร้อม มีความทันสมัย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ธุรการ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ, 2566)

“ในที่นี้ข้าฯ ขอมองถึงพนักงานสอบสวนว่ามีการทำงานที่เป็นคดีเฉพาะทาง เช่น กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หรือ ปอศ. ก็จะถูกดูแลหรือรับคดีเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ทำให้พนักงานสอบสวน สามารถบริหารจัดการเวรทำงานซึ่งทำให้มีความถนัดและปฏิบัติงานได้อย่างดี เนื่องจากไม่ต้องมารับคดีต่าง ๆ เหมือนสถานีตำรวจทั่วประเทศ ๆ”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“เมื่อเทียบกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดแล้ว มีความโดดเด่นแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่ข้าพเจ้ามองถึงกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีการทำงานที่ท้าทายกว่าสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ทำให้ต้องเรียนรู้ เทคนิควิธีการทำงานหรือเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทุก ๆ วัน จึงมองว่าเป็นความท้าทายกว่าสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวนและปราบปราม ในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2566)

“กองบัญชาการตำรวจสอบสวนเป็นงานที่ไม่ต้องยุ่งกับท้องที่โดยตรง รับผิดชอบคดีปราบปรามอาชญากรรมเฉพาะทาง คดีใหญ่ ๆ เป็นหลัก ไม่เหมือนสถานีตำรวจที่ข้าฯ อยู่เดิม ซึ่งจะต้องไปพัวพันกับผู้มีอิทธิพลอยู่บ่อยครั้ง”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสถานีตำรวจที่อยู่ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นหน่วยงานส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสืบสวนปราบปราม ตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ป้องกันและปราบปราม สอบสวนคดีอาชญากรรมเฉพาะทางทั่วราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเป็น อาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในวงราชการ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี อาชญากรรมทางสิ่งแวดล้อม อาชญากรรมเกี่ยวกับผู้บริโภค อาชญากรรมเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ อาชญากรรมที่เกิดขึ้นบนทางหลวง อาชญากรรมทางน้ำ ซึ่งไม่ต้องรับผิดชอบหน้าที่หลากหลายแบบหน่วยงานในส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างสถานีตำรวจท้องที่

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ถ้าเทียบกับหน่วยงานอื่นในส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสืบสวนปราบปรามถือว่ามีความหลากหลายและหากเป็นคดีใหญ่ ๆ ก็จะมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ต่างจากหน่วยงานอื่นส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสืบสวนปราบปราม อย่างเช่น สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง หลัก ๆ ก็จะได้สืบสวนปราบปราม และสอบสวนเฉพาะคดีที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวเข้าเมืองเท่านั้น อีกทั้งกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางจะเน้นการทำงานแบบเป็นทีม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

4.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

ในการบริหารราชการภายใต้ พลตำรวจโท จีรภพ ภูริเดช ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลางคนปัจจุบัน เน้นการทำงานเชิงรุก เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไม่เกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล จากการสัมภาษณ์มีรายละเอียด ดังนี้

“ภายใต้การทำงานของผู้นำคนปัจจุบัน หรือผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ไฟแรง ในฐานะที่ข้าพเจ้าอยู่นอกหน่วย มองว่า พลตำรวจโท จีรภพ ภูริเดช ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีภาวะผู้นำสูง รวมถึง ไม่เกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล ทำงานตรงไปตรงมา และมีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี ทำให้ตัวของข้าพเจ้าอยากที่มาปฏิบัติหน้าที่ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี, 2566)

“รู้สึกที่ดีมากที่ผู้นำทำงานอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาจากเพจสอบสวนกลางทางเฟสบุ๊ค”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“ภาวะผู้นำของพลตำรวจโท จีรภพ ภูริเดช ทำให้อยากย้ายมาปฏิบัติหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ดี บำบัดทุกข์บำรุงสุขอย่างทั่วถึง”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ผู้บังคับหมวด ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2566)

“ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจหลาย ๆ สังกัดที่ไม่ได้อยู่ในสอบสวนกลาง อยากที่จะทำให้ภายใต้ผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และไม่กลัวที่จะจับกุมผู้มีอิทธิพล”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ป้องกันและปราบปราม ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“รู้สึกมั่นใจที่จะทำงานกับผู้นำที่มีการศึกษาปริญญาเอกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จบปริญญาโทจากต่างประเทศ ซึ่งจากการเห็นในเพจเฟสบุ๊คตำรวจสอบสวนกลาง ก็แสดงให้เห็นแล้วว่ามีการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้นำสามารถตอบคำถามประชาชนผ่านสื่อได้อย่างดีเยี่ยม รู้สึกมั่นใจจริง ๆ หากได้ย้ายมาในอนาคตผมก็จะทำงานเต็มที่เลย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มี พลตำรวจโท จีรภพ ภูริเดช เป็น ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจากต่างประเทศ และจบปริญญาเอกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำงานรวดเร็ว ไม่เกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงานไม่ว่าจะเป็นคดีเล็กหรือคดีใหญ่ก็ตาม เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

4.1.4 สวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

สวัสดิการในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนปัจจุบันเปรียบพร้อมไปด้วยแพลตฟอร์มข้าราชการตำรวจในพื้นที่ที่ทำการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สนามกีฬาเกือบทุกประเภท ฟิตเนส ธนาคาร และร้านค้าสะดวกซื้อ ซึ่งหน่วยงานอื่นยังไม่มีควมเปรียบพร้อมเท่านี้ จากการสัมภาษณ์ พบว่า

“สวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่มีการดูแลผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างดี อย่างเช่น ข้าพเจ้าได้เห็นมีการแจกเสื้อกั๊ก เสื้อคลุม มีตราสัญลักษณ์คำว่า “CIB ตำรวจสอบสวนกลาง” เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้แต่ละครั้งที่ข้าพเจ้าได้เห็น ในการจับกุมต่าง ๆ ภูมิใจความน่าเกรงขาม เนื่องจากมองได้ว่า มีการทำงานเป็นทีม”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7, 2566)

“มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ครบครัน มีสถานที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสวัสดิการอาหารที่มีทุกอย่าง”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ บัญชี ในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน, 2566)

“สำหรับสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงสวัสดิการครบครัน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือปฏิบัติหน้าที่ เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่จะสามารถทำงานได้ง่ายกว่ายิ่งขึ้น รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7, 2566)

“โอเคกว่ายิ่งกว่าโอเค อยากที่ผมอยู่ก็มีให้ทุกอย่างเท่าที่ทราบ ไม่ว่าจะเป็ นสวัสดิการทำงาน ไม่วุ่นวายเยอะ”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“มีสวัสดิการที่หลากหลายมาก และการที่มาอยู่กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ที่มี ตำรวจหลายกองบังคับการมาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน จากผมสอบถามข้าราชการตำรวจ ที่อยู่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ก็บอกว่า มีเวลาออกกำลังกายตอนเย็นเกือบทุกวัน ได้ รู้จักเพื่อนข้าราชการตำรวจที่หลากหลาย แต่ละคนพร้อมที่จะเป็นมิตรกับเรา”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ธุรการ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ได้มีสวัสดิการที่หลากหลายกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็น

- 1) แพลตข้าราชการตำรวจ 20 ชั้น พร้อมทั้งจอดรถภายในอาคาร ที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ จำนวน 2 อาคาร
- 2) สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส สนามแบดมินตัน สนามบาสเกตบอล เป็นต้น
- 3) ฟิตเนส จำนวน 3 แห่ง
- 4) อื่น ๆ เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านตัดผม ธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์

สิ่งเหล่านี้ทำให้ข้าราชการตำรวจของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนได้มาพบเจอกัน ได้ทำ กิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ด้วยกันเอง

นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือทางเทคโนโลยี รวมถึงอาวุธยุทโธปกรณ์ ที่มีความทันสมัย ทำให้ง่าย ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงการแจกเสื้อแจ็กเก็ต เสื้อกั๊ก เสื้อคอปก ที่มี ตราสัญลักษณ์คำว่า “CIB ตำรวจสอบสวนกลาง” ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคนเกิดความ ภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร อีกทั้งที่ตั้งหน่วยงานในปัจจุบันสะดวกต่อการเดินทางใน

กรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

4.2 ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ผู้วิจัยได้ตั้งการตั้งสมมติฐานว่า เนื่องจาก กองบัญชาการอื่นขาดแคลนกำลังพลเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะหน่วยงานส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงประเด็นเรื่องวุฒิการศึกษาที่จะต้องจบปริญญาตรีทางด้านนิติศาสตร์ และเรื่องเส้นสายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์ พบว่า

“เนื่องจากปัจจุบันพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลขาดแคลนและไม่เพียงพอต่อการทำงาน การที่พนักงานสอบสวนย้ายมาดำรงตำแหน่งจึงเป็นเรื่องที่ยาก ไม่มีเส้นสายเพียงพอ หรือผู้บังคับบัญชาไม่ปล่อย ก็ไม่สามารถออกนอกกองบัญชาการ จึงมองว่าปัญหาหลักในการย้ายเกิดจากการขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่ไม่เพียงพอ”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“ตำรวจภาค 1 มีหลักเกณฑ์เฉพาะนอกเหนือจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด ทำให้เกิดการย้ายยาก นอกจากผู้ที่มีเส้นสายดีจริง ๆ อาจจะยกเว้นกฎของตำรวจภาค 1 ได้”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“ผมไม่รู้จักบุคคลที่มีอำนาจของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง หรือบุคคลที่สามารถเข้าถึงบุคคลที่มีอำนาจในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จึงทำให้ไม่ได้ย้าย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ป้องกันและปราบปราม ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

“ผู้บังคับบัญชาไม่ปล่อยตัว เนื่องจากมองว่าเราเป็นมือไม้สำคัญในการทำงานให้แก่เขา”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวน ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7, 2566)

“ย้ายยาก เหมือนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องครบหลักเกณฑ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งสูงกว่าของหลักเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ พัสตุ ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566)

“การย้ายจากหน่วยบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปสอบสวนกลาง มีข้อจำกัดอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวุฒิการศึกษา หากไม่จบนิติศาสตร์ก็จะเป็นข้อจำกัดทันที เพราะตำแหน่งทางด้านอำนวยการมีน้อย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ธุรการ ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ, 2566)

“หน่วยงานที่ผมอยู่มีหลักเกณฑ์เฉพาะหากย้ายไป จะต้องมีคนคนที่วุฒิบัญชีมาแทนที่”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ บัญชี ในสังกัด สำนักงานงบประมาณและการเงิน, 2566)

“ส่วนตัวของข้าพเจ้า มีความรู้จักคุ้นเคยกับข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง แต่ข้าพเจ้าไม่มีความคุ้นชินกับข้าราชการตำรวจสอบสวนกลาง ทำให้ข้าพเจ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในสอบสวนกลาง จะไม่มีบุคคลที่รู้จักคุ้นเคย หรือเป็นการเริ่มต้นใหม่ รวมถึงหากข้าพเจ้าย้ายไป เช่น รองสารวัตร กองบังคับการปราบปราม ภายใต้กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ที่ข้าพเจ้าไม่เคยทำงาน อาจต้องเรียนรู้การทำงานใหม่ทั้งหมด”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สืบสวนและปราบปราม ในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2566)

“พนักงานสอบสวนที่นี้ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณคดี อีกทั้งข้าพเจ้าไม่มีเส้นสายที่ใหญ่เพียงพอที่จะย้ายได้”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ สอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี, 2566)

“ที่นี้ขึ้นชื่อในการย้ายยากเป็นอย่างมาก ถ้าเทียบกับกองบัญชาการอื่น เนื่องจากแทบจะไม่กำลังพลในสำนักงานตำรวจแห่งชาติย้ายเข้ามาที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขนาดย้ายในหน่วยเพื่อที่จะกลับไปอยู่กับครอบครัวยังยากเลย”

(รองสารวัตร ทำหน้าที่ ผู้บังคับหมวด ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2566)

อภิปรายผลการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จะเป็นเรื่องของการขาดแคลนกำลังพลในตำแหน่ง โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจท้องที่ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และผู้บังคับหมวด (ครูฝึก) ในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และอีกกรณีคือเป็นบุคคลสำคัญในการทำงานในสายตาผู้บังคับบัญชาของของกองบัญชาการเดิม ทำ

ให้ผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการที่ข้าราชการตำรวจรายนั้นสังกัด ไม่อนุญาตให้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง
ในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน จะเจอข้อจำกัดในเรื่องวุฒิ
การศึกษาที่จะต้องจบปริญญาตรี ทางด้านนิติศาสตร์ ทำให้ทางเลือกในการย้ายมีข้อจำกัด
โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่บัญชี ซึ่งเป็นวุฒิเฉพาะทางที่มีกำลังพลน้อย การที่จะย้ายได้นั้นจำเป็นที่จะต้อง
หาบุคคลที่มีวุฒิบัญชีมาเปลี่ยน นอกจากว่ามีเส้นสายที่ใหญ่เพียงพอที่มีอำนาจต่อรองได้

ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่ง คือ แม้ผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการที่ข้าราชการ
ตำรวจรายนั้นสังกัดอนุญาตให้ย้ายได้ แต่ข้าราชการคนดังกล่าวไม่รู้จักผู้บังคับบัญชาของ
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่มีอำนาจเพียงพอ หรือไม่รู้จักบุคคลในกองบัญชาการตำรวจ
สอบสวนกลางที่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางในการ
ตัดสินใจให้ข้าราชการตำรวจคนดังกล่าวย้ายมาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
ได้

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง” ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาเพื่อนำผลการเสนอในรูปแบบของการบรรยาย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

จากการอภิปรายผลการศึกษาก็สรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เนื่องจาก การปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ที่ดีกว่ากองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่าอื่น ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งรับผิดชอบคดีอาชญากรรมเฉพาะทางทั่วราชอาณาจักร หากเป็นคดีใหญ่ ๆ ก็จะมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งจะมีความท้าทาย หากเทียบกับกองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่าอื่น ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ในส่วนปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1959)

2) ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เชื่อมั่นว่า ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ เป็นบุคคลที่มีการศึกษาสูง มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย ไม่มีเกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นที่ยอมรับจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้นำแบบประชาธิปไตย (Lewin, 1938)

3) สวัสดิการที่หลากหลายกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความหลากหลายกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นร้านค้า ธนาคาร สถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงเครื่องแบบที่ทำให้รู้สึกว่าได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนจะมีความภาคภูมิใจ เทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งยังมีความสะดวกในการเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับหลักสวัสดิการที่เป็นการจ่ายหรือให้ความเต็มใจโดยองค์การเอง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563)

ทั้งหมดนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 โดยสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

จากการอภิปรายผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่าเกิดจากการขาดแคลนกำลังพลในหน่วยงานของส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมบางหน่วย ข้อจำกัดในเรื่องวุฒิการศึกษาที่จะต้องจบปริญญาตรี ทางด้านนิติศาสตร์ และถึงแม้ไม่ขาดแคลนกำลังพลไม่รู้จักผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่มีอำนาจเพียงพอ หรือไม่รู้จักบุคคลในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ก็ไม่สามารถที่จะย้ายได้

ทั้งหมดนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ไม่แตกต่างกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลและนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ปัจจุบันการทำงานของข้าราชการตำรวจถือว่าเป็นต้นน้ำของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีความหนักและความเครียดที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมหน่วยอื่น ๆ เช่น อัยการ ศาล จึงมองข้าราชการตำรวจมีเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่น้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยดังกล่าว ดังนั้นจึงควรที่จะเพิ่มฐานเงินเดือน จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ ตามหลักสวัสดิการที่

เป็นการจ่ายหรือให้ความเต็มใจโดยองค์การเอง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563) เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามารับราชการตำรวจ และจะเป็นการลดปัญหาตำรวจนอกรีตได้เนื่องจากมีสวัสดิการ

2) ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปิดรับสมัครสอบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุหรือดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ในสังกัดต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เต็มกรอบอัตรากำลังพลที่มีอยู่

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ลักษณะการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทางในเรื่องคดีต่าง ๆ ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในทุกเรื่องทุกคดี อย่างเช่น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจท้องที่ต่าง ๆ ที่ปัจจุบันจะมีการทำงานในหลากหลายด้าน ก็ต้องมีการปรับให้แต่ละคนรับผิดชอบงานด้านใดด้านหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ผู้ปฏิบัติคนนั้น ๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ในส่วนปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1959) และเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการ ในลำดับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Maslow, 1943)

2) ผู้นำองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องในการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมากในทุกองค์การ เนื่องจากส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการ ในลำดับความต้องการความรักและสังคม ลำดับความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นสูง (Maslow, 1943)

5.2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในหัวข้อวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ให้ครบตามกรอบอัตรากำลัง”

บรรณานุกรม

- กฏ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2561. <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/529212>.
- กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. <https://www.cib.go.th/>.
- กุลพฐ ศักดิ์วิทย์. (2566). *Coding data qualitative research*. [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์]. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3090/1/TP%20HOM.008%202562.pdf>.
- จุลลดา จุลเสวก. (2559). *แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. <https://eresearch.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=1614&depid=3>.
- เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนานนท์. (2564). *ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ และภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4138/1/TP%20HOM.005%202564.pdf>.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3240>.
- ชัยเสริญ พรหมศรี. (2549). *สวดยอดผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชิดชนก ศรีรักษ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ*. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt16/6314154109.pdf>.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2563). *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนาฏ ต้นตา. (2565). *แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลยุติธรรม*. <http://www.dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/8416/1/นุชนาฏ%20ต้นตา%20รหัสนักศึกษา%2063503064.pdf>.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. <https://dictionary.orst.go.th/>.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565. https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/T_0001.pdf.

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). โครงการผลิตตำรา และเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาวิตรี ขอยยิ้ม. (2560). ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ. <https://opacj.bsru.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=11377>.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. <https://www.royalthaipolice.go.th/>.

อาคนีย์ ฤทธิเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายผ่านบริษัท จัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/925/1/g611130140.pdf>

อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ไบโหมเอคเคอ.

G. H., & Hilgard, E. R. Bower (1981). *Theories of learning*. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.

KnowFife. (2018, March). *Semi-Structure Interviews*. https://know.fife.scot/_data/assets/pdf_file/0028/177607/KnowHow-Semistructured-interviews.pdf.

Rotchanaruk., Sopot Krumam (2555). ทฤษฎีภาวะผู้นำ. <https://www.gotoknow.org/posts/376994>.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวคำถามหลักในประกอบการสัมภาษณ์

- 1) ท่านต้องการต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางหรือไม่
- 2) ปัจจุบันท่านอยู่หน่วยงานใด ทำหน้าที่อะไร ลักษณะงานเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และเป็นสาเหตุในการย้ายใช่หรือไม่
- 3) ท่านคิดว่าสาเหตุที่ ต้องการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เกิดจากการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ใช่หรือไม่
- 4) เท่าที่ท่านทราบ การปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอย่างไร
- 5) เท่าที่ท่านทราบ ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอย่างไร
- 6) เท่าที่ท่านทราบ สวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นอย่างไร
- 7) ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตร ในการย้ายเข้ามาดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง คืออะไร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

ว่าที่ร้อยตำรวจเอก นนทพัทธ์ อินทรศาร

วัน เดือน ปี เกิด

15 มีนาคม 2539



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY