

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี
3. บริบทของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และโครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23
4. การปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ได้มีทฤษฎีหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาและสรุปแนวคิดที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (2547, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น

มัลลิการ์ ตันสอน (2544, หน้า 31) ได้ให้ความหมายหรือแนวคิดว่าการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ โดยเขามีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขาทำงานเสร็จได้

Zeleanick and Others (1958, p. 40) ได้กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงาน ด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและ ภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกรักความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

จิรประภา อัครบวร (2547, หน้า 2) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน สามารถมองได้อย่างน้อย 2 ระดับ คือ ผลการปฏิบัติระดับบุคคล (Individual Performance) และ ผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ (Organization Performance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์การทราบว่าองค์การมีผลผลิตอย่างไร อยากรับบริการแบบไหน มีความต้องการในการพัฒนาองค์การให้ได้ผลผลิตเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุศลกรในองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่เขาต้องการโดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติที่ดีหรือมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การการที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสวัสดิการต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับพนักงานช่วยให้ดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละนาามัยที่ดีให้กับพนักงานจะทำให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญสำหรับองค์การ เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป

วรจิตร หนองแก (2540, หน้า 19) กล่าวถึง การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 Demographic Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์
 - 1.2 Competency Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.3 Psychological Characteristic เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธียอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติงานนั้น จะเห็นว่ามีผลสำคัญต่อองค์การ ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ระดับความพยายามในการทำงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการทุ่มเทและ

อุทิศตนให้กับการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือแรงสนับสนุนจากหน่วยงาน เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณค่าการมีความยุติธรรมดี มีค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูงซึ่งองค์การอาจพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้องค์การสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวความคิดในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น่าสนใจดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สมเกียรติ พูลทอง (2540, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของตัวบุคคล โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจค่านิยม ความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องาน ต่อสภาพงานและต่อหัวหน้างานด้วย

2. ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพ ความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำหรือการช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า

3. ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์การนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน

4. ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหารที่แสดงและปฏิบัติออกมาอย่างอมตะอันให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำตลอดจนบุคลิกท่าทางซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลระดับความพยายามในการทำงาน แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor' Theory X and Theory y)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน

2 ประการของ Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545, หน้า 309–310) ได้ศึกษาถึงวิธีที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X มีดังนี้

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ

ควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการ เลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ McGregor มีดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคล จึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ คักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การ อย่างไรก็ตามยังเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the theories) McGregor ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ใช่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยงานวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือแนวคิดเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการสร้างคำยืนยันหรือความปฏิบัติ ส่วนแนวคิดเบา (Soft) หมายถึง ผลการในการจัดการแบบเสรี (Laissez Faire) และก็ได้มี ความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารผู้ที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความ เป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกันกล่าวคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้าม มีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติ หรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงวิธีหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะ อย่าง มีงานวิจัยหนึ่ง ซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่งซึ่งต้องการบุคคลและสถานการณ์เฉพาะอย่าง

2. ทฤษฎีความจริงของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Steer and Porter, 1979, pp. 211–212, อ้างถึงใน นิรุจ อยู่พานิช, 2547, หน้า 32) ได้อธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีความคาดหวังแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

1. ความคาดหวังต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effect-Performance Expectancies) การใช้ความพยายามที่สูงขึ้นย่อมคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หากบุคคลรับรู้ว่าคุณความพยายามที่ให้ไปไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตแล้วบุคคลจะไม่ออกแรงพยายาม

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance-Outcome Expectancies) ผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างซึ่งมีค่ามาก ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเป็นจุดสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจจะพบได้บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ดีไม่จำเป็นต้องอาศัยผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับผลตอบแทนเลยหรือไม่ก็อาจเป็นเพราะว่าระบบการให้รางวัลที่ฝ่ายบริหารใช้อยู่ไม่ดีพอก็ได้

3. การรับรู้สิ่งตอบแทนที่พึงจะได้ (Perceived Valence of Outcome) ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการหรือเรียกว่ารางวัลนั้นมีคุณค่าสูง ซึ่งถือว่ามีค่าสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานผลตอบแทนอาจเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็ได้ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะกลายเป็นสิ่งจูงใจที่ด้อยลงโดยธรรมชาติแล้วขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งจะเข้ามามีบทบาทด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังถือได้ว่าเป็นแนวทฤษฎีการจูงใจที่มองในลักษณะภาพรวม มีทัศนคติที่กว้าง โดยมีหลักการสำคัญในประเด็นที่ว่า บุคคลมีความคาดหวังจากการทำงานเพราะได้รับรู้ว่าการออกแรงพยายามนั้นมีผลต่อความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำไปสู่ผลการตอบแทนบางอย่างได้

นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีประกาศ เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2554 ให้ใช้ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจชาตินั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารราชการขึ้น ให้เป็นไปตามคำสั่งของนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 และยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2554 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดทราบถึงนโยบายการบริหารราชการและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดนำนโยบายการบริหารราชการ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555, หน้า 6-10)

พลตำรวจเอก อุดุลย์ แสงสิงแก้ว (2555, หน้า 1-11) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ให้นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี 2555 ดังต่อไปนี้

1. **วิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ** : เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน

2. **เจตนารมณ์ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ** : มุ่งมั่นพัฒนาและเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีค่านิยม ดังนี้

2.1 เป็นตำรวจที่ปกป้อง เติบโตและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.2 เป็นตำรวจมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 เป็นตำรวจที่ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริง

3. **นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ** : เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก ดังนี้

3.1 นโยบายทั่วไป

3.1.1 ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.1.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

3.1.3 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

3.1.4 การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1.5 ด้านความมั่นคง

3.1.6 การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.1.7 การอำนวยความสะดวก

3.1.8 การให้บริการและช่วยเหลือประชาชน

3.1.9 การบริหารจัดการที่ดี

(1) ด้านบุคลากร

(1.1) เน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(1.2) สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด

(1.3) จัดทำกรอบและขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากร

(1.4) จัดสัมมนาผู้บริหารระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ถึงผู้บัญชาการ

(1.5) ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างภาวะผู้นำกับบริหารมืออาชีพ ระดับผู้บังคับการถึงหัวหน้าสถานีตำรวจ

(1.6) ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นทางการ

(1.7) พัฒนากองบัญชาการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค หน่วยฝึกของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยฝึกอบรมอื่นให้มีความพร้อม มีมาตรฐาน ทั้งบุคลากร หลักสูตร ตำรา คู่มือและ

เครื่องช่วยฝึกให้มีขีดความสามารถรองรับการฝึกอบรบบุคลากรและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

(1.8) ให้ทุกสายงานพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนหรือกำหนดหลักสูตรในสถานฝึกอบรบ โดยรวบรวมองค์ความรู้ จัดทำตำรา คู่มือ เครื่องช่วยฝึกและจัดทีมวิทยากรที่เชี่ยวชาญเพื่อฝึกอบรบและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ทุกหน่วยงาน

(1.9) พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้ทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการที่ดี

(1.10) พัฒนาครู อาจารย์ ครูฝึกและวิทยากรในเชิงคุณภาพเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ

(1.11) ผลักดันให้มีข้าราชการตำรวจไม่มียศเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(1.12) คัดเลือกข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติดี และเชี่ยวชาญงานเฉพาะด้าน ให้เข้ามาร่วมทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามขีดความสามารถ

(1.13) ให้มีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่อนุศาสตราจารย์ประจำหน่วย

(1.14) จัดหาทุนและสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาในแต่ละสายงาน

(1.15) จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามมาตรฐานวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(1.16) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน

(1.17) การพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักกรรมาภิบาล

(2) ด้านระบบ

(2.1) ให้ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคและผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการอื่น และปฏิบัติราชการประจำอยู่ในตำรวจภูธรภาคหรือตำรวจภูธรจังหวัดนั้น

(2.2) ผลักดันการกระจายอำนาจการบริหารให้หัวหน้าหน่วยอย่าง

เป็นรูปธรรม

- (2.3) ปรับปรุงกระบวนการงานและกำหนดมาตรการป้องกันที่มีความเสี่ยงสูงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน
- (2.4) พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้มีความพร้อมสำหรับขับเคลื่อนการบริหารและจัดการเหตุวิกฤติให้มีประสิทธิภาพ
- (2.5) พัฒนาระบบงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเข้มแข็งและสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- (2.6) กำหนดแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรมการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย ผลผลิต และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้
- (2.7) พัฒนางานตรวจราชการให้เป็นระบบที่ทันสมัย มีมาตรฐานสากลสามารถสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งมีความสอดคล้องต่อระบบงานตามนโยบายการบริหารราชการที่วางไว้
- (2.8) ให้มีการตรวจราชการในเชิงบวก โดยคัดเลือกหน่วยที่มีการปฏิบัติราชการเป็นมาตรฐาน และสามารถเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานกับหน่วยอื่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ
- (2.9) กำหนดกรอบอัตราและจัดหาครัณย์ ยุทโธปกรณ์ของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสถานการณ์แต่ละพื้นที่
- (2.10) พัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านและสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้
- (2.11) ให้แต่ละหน่วยงานจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการฝึกเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของกำลังพลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่
- (2.12) พัฒนาระบบประชุมทางไกลผ่านจอภาพในทุกระดับ
- (2.13) ปรับปรุง เพิ่มช่องทาง รับฟังความคิดเห็น คำร้องเรียน ความประพฤติของข้าราชการตำรวจ และความเดือดร้อนของประชาชน
- (2.14) ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ทุกระดับเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ

(2.15) พิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งและ
ข้อบังคับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ

(3) ด้านสถานที่

(3.1) ปรับปรุงพัฒนาสถานที่ทำงานและจุดบริการประชาชนให้มี
ความสะดวกทันสมัย เป็นระเบียบเรียบร้อยและรองรับต่อการให้บริการประชาชน

(3.2) ให้ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง

(3.3) สำรวจและจัดหาที่ดิน สิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่
เพื่อทดแทนหรือเพิ่มเติมในการรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองและเหมาะสมต่อ
การปฏิบัติงาน

(3.4) พัฒนาระบบงานโยธาธิการให้เป็นมาตรฐานและ
ให้มีเจ้าหน้าที่สถาปนิกประจำกองบัญชาการเพื่อความรวดเร็วในการก่อสร้าง

(4) ด้านสวัสดิการ

(4.1) จัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอและมีสภาพแวดล้อมที่ดี

(4.2) จัดระบบการตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจประจำปี

(4.3) ให้คัดเลือกข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
ทุ่มเท เสียสละ และมีความประพฤติดี เพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและเป็น
แบบอย่างที่ดี

(4.4) จัดสถานพยาบาลและระบบส่งกลับสายแพทย์ให้มีความ
สะดวกและรวดเร็ว

(4.5) จัดรถรับ-ส่งข้าราชการตำรวจและครอบครัว

(4.6) จัดระบบเบิกยืมเงินทดรองราชการให้มีความรวดเร็ว

(4.7) จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

(4.8) ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประกอบอาชีพ
เสริม

(4.9) จัดให้มีระบบการช่วยเหลือและบริการผู้เกษียณอายุราชการ

(4.10) ส่งเสริมโครงการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจ

(4.11) ปลุกฝังค่านิยมให้แก่ข้าราชการตำรวจดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย
มัธยัสถ์ ตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อลดภาระหนี้สินและมีเงินออมไว้ใช้
จ่ายยามจำเป็น

(4.12) จัดให้มีสถาปนสถานในระดับตำรวจภูธรภาค

(4.13) ส่งเสริมจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในหน่วยที่มีความพร้อมและเหมาะสม

(4.14) พัฒนาและปรับปรุงสถานที่พักตากอากาศของหน่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและความพร้อมในการรองรับบุคลากร

(4.15) จัดตั้งศูนย์ฝึกการกีฬาและนันทนาการ

3.2 นโยบายเน้นหนัก

3.2.1 ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้น ทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้จำหน่ายรายใหญ่และรายย่อยในชุมชน ตลอดจนมาตรฐานการยึดทรัพย์กับผู้เกี่ยวข้องทุกราย โดยยึดหลักกฎหมายและหลักนิติธรรม

3.2.3 แก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อยุติเหตุร้ายรายวันและความรุนแรงด้วยมาตรการเชิงรุกเพื่อจำกัดเสรีการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม

3.2.4 ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมให้ประชาชนเกิดความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของตำรวจโดยการจัดระเบียบสังคมและควบคุมอบายมุข ผิดกฎหมายในพื้นที่

3.2.5 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อมีความพร้อมในการให้บริการและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง

3.2.6 การปฏิบัติงานของตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในทุกมิติ

3.2.7 พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและสร้างค่านิยมให้มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด

3.2.8 เตรียมความพร้อมและเร่งรัดการดำเนินการด้านบุคลากร โครงสร้างกฎระเบียบและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถรองรับและเป็นมาตรฐานในกรอบของอาเซียน

3.2.9 พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้มีความพร้อมเพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อน ติดตามการปฏิบัติและบูรณาการการทำงานในทุกมิติโดยนำเทคโนโลยีมาใช้

3.2.10 เน้นภาวะผู้นำในทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ

3.2.11 จัดระบบและดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจครอบครัวและข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการแล้วให้มีสุขภาพพลานามัย มีความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบอาชีพเสริม ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”

4. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

4.1 สร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับ เพื่อให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน

4.2 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้เป็นตำรวจมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยึดของประชาชน รวมทั้งการปลูกเร้า สอนแนะของผู้บังคับบัญชา

4.3 นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่มาสร้างเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานโดยเน้นการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ในการขับเคลื่อนบูรณาการและประสานกับทุกองค์กร

4.4 มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับผลตอบแทนและผู้ปฏิบัติงานหย่อนยานต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่อง

4.5 ผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวเป็นแบบอย่างที่ดีและอยู่เคียงข้างกับผู้ใต้บังคับบัญชา

บริบทของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและโครงสร้างของ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดยศพลตำรวจโท เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นการบังคับบัญชากับนายกรัฐมนตรี กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและมีหน่วยงานในสังกัดกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น มีสายบังคับบัญชาลงในระดับกองบังคับการอำนวยการ สนับสนุน ส่งกำลังบำรุงทางอากาศ การฝึก และกองบังคับการระดับภาค กองกำกับการ และกองร้อยปฏิบัติการ (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2551, อดส์สำเนา)

1. บริบทของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงในปี พุทธศักราช 2488 ประเทศไทยได้รับความบอบช้ำ ทั้งในด้านการเมือง การทหาร เศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลาเดียวกัน ประเทศมหาอำนาจได้แตกออกเป็น 2 ค่าย ได้แก่ ค่ายโลกเสรี ประกอบไปด้วย สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และฝรั่งเศส ส่วนอีกค่าย ได้แก่ ค่ายคอมมิวนิสต์ ประกอบด้วย โซเวียตรัสเซีย และจีนคอมมิวนิสต์ กลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็ต้องเผชิญกับภัยคอมมิวนิสต์ที่พยายามแพร่ขยายอิทธิพลให้ครอบคลุมบริเวณภูมิภาคนี้ ปัญหาความขัดแย้งต่อสู้กันด้วย กำลังอาวุธ จึงปรากฏขึ้นอย่างกว้างขวางรวมถึงในประเทศไทย จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคโดยรอบนั้น ทำให้รัฐบาลมีความตระหนักว่า ประเทศไทยจะต้องมีมาตรการในการป้องกันประเทศตามแนวชายแดนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภัยคุกคามต่าง ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทยได้การที่จะมอบหมายให้หน่วยทหารที่มีอยู่ในขณะนั้น ให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณแนวชายแดนก็ขัดสนธิสัญญาระหว่างประเทศไทยกับฝรั่งเศสที่ระบุนำให้มีนำกำลังทหารไปวางไว้ในระยะ 25 กิโลเมตร จากแนวแบ่งชายแดนไทย-ลาว และกัมพูชา และถ้าหากว่าจะใช้กำลังตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่เข้าไปปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ตำรวจตระเวนชายแดนก็มีภารกิจในการปราบปราม อาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อยและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจนไม่มีกำลังเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริเวณชายแดนได้

ในที่สุดรัฐบาลก็ได้พิจารณาจัดตั้งหน่วย “กำลังตำรวจตระเวนชายแดน” ขึ้นในปีพุทธศักราช 2496 โดยกำหนดให้หน่วยจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2549, หน้า 7) คือ

1. สามารถทำการรบได้อย่างทหาร
 2. สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ
 3. สามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างพลเรือน
- ลำดับความเป็นมาของตำรวจตระเวนชายแดน จัดแบ่งเป็น 5 ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 ตำรวจรักษาดินแดน (รต.) พ.ศ. 2494

เมื่อกรมตำรวจได้รับอนุมัติให้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารองรับ

สถานการณ์ตามแนวชายแดน สิ่งแรกที่กรมตำรวจจะต้องปฏิบัติ คือ การอุดหนุนทางต่าง ๆ ตามแนวชายแดนของประเทศ มิให้มีการแทรกซึมบ่อนทำลายในบริเวณดังกล่าวของประเทศได้

ปี พ.ศ. 2494 ได้มอบหมายให้กองบัญชาการจเรตำรวจ จัดตั้งหมวดรักษาดินแดน (รต.) ขึ้นเป็นครั้งแรกจำนวน 22 หมวด เพื่อเฝ้าตรวจตามจุดต่าง ๆ ตามแนวชายแดนโดยคัดเลือกมาจากตำรวจภูธรปรับเป็นกำลังหลักขึ้นส่วนหนึ่งและรับสมัครจากบุคคลภายนอกอีกส่วนหนึ่ง

ยุคที่ 2 ตำรวจรักษาดินแดน (บช.รช.) พ.ศ. 2496

ในเดือนพฤษภาคม 2496 สงครามได้อุบัติขึ้นในราชอาณาจักรลาว คอมมิวนิสต์ภายใต้การสนับสนุนของเวียดนามเหนือ ได้ทำการรุกรานดินแดนทางภาคเหนือของลาวอย่างเปิดเผย กองทหารเวียดนามเหนือได้ทำการสมทบกับกองกำลังคอมมิวนิสต์ทำลายและยึดเมืองต่าง ๆ ของประเทศลาว ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างชัดเจน กระทรวงมหาดไทยโดยมติของคณะรัฐมนตรี จึงได้ประกาศจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจรักษาชายแดนภาคอีสาน (บช.รช.) ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 436/2496 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2496 โดยมี พล.อ.เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจ เป็นผู้บัญชาการ ซึ่งตำรวจตระเวนชายแดนถือเอาวันที่ 6 พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันสถาปนากองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จนถึงทุกวันนี้

ยุคที่ 3 ตำรวจรักษาดินแดน (บช.ตชด.) พ.ศ. 2497

เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา และให้การปฏิบัติงานของตำรวจรักษาดินแดน และตำรวจรักษาชายแดนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กระทรวงมหาดไทย จึงได้ประกาศรวมตำรวจรักษาดินแดนและตำรวจรักษาชายแดนเข้าไว้ด้วยกัน จึงเกิดเป็นกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2497 เป็นต้นมา โดยมี พล.อ.เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจ เป็นผู้บัญชาการและตั้งกองบัญชาการตำรวจ

ตระเวนชายแดน (ส่วนที่ 1) ส่วนอำนวยการ ณ ที่ตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ปัจจุบัน ส่วนกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ส่วนที่ 2) ตั้งที่ค่ายสุรนารายณ์ จังหวัด นครราชสีมา แบ่งส่วนราชการเป็นกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเขต รวม 8 เขต

ยุคที่ 4 ตำรวจภูธร (ชายแดน) (บช.ภ.(ชด.)) พ.ศ. 2503

ในปี พ.ศ. 2500 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในประเทศขึ้นและ ตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วย เนื่องจากถูกเพ่งเล็ง ว่าเป็นกองกำลังหรือเป็นฐานอำนาจส่วนบุคคล จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2503 ได้มีพระราชนิพนธ์กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ทำให้กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ถูกปรับมาเป็นส่วนหนึ่งของกองบัญชาการตำรวจภูธร แต่แยกสายบังคับบัญชาออกมาต่างหาก ซึ่งเรียกว่า กองบัญชาการตำรวจภูธร (ชายแดน) บช.ภ.(ชด.) และได้ปรับให้ตำรวจพลร่มเดิมสังกัดอยู่ในกองบังคับการยานยนต์ กองบัญชาการจรดตำรวจ ให้เข้ามาอยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร (ชายแดน) ด้วย

ยุคที่ 5 ตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) พ.ศ. 2515

สถานการณ์ของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ได้ก่อความรุนแรงขึ้น ตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2508 จนกระทั่งรัฐบาลได้ประกาศให้กำลังทหาร ตำรวจ เข้าแก้ไข ปัญหาด้วยความรุนแรง ทำให้การจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รับการ พิจารณาขึ้นมาใหม่ โดยได้มีประกาศคณะปฏิวัติที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน 2515 ให้มีการ จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนให้เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมตำรวจอีกครั้งหนึ่งในปี 2529 และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้เสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขส่วน ราชการใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2541 ได้มีพระ ราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นตรงต่อ นายกรัฐมนตรีและกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการปรับโครงสร้างจัดหน่วยใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ในส่วน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้มีการปรับโครงสร้างขึ้นมาใหม่ตามพระราช กฤษฎีกาดังกล่าว ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 30 มิถุนายน 2548 เป็นต้นมา

บทบาทภารกิจหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดน ได้ถูกปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา แต่บทบาทหนึ่งที่ยังคงไว้ซึ่งหน้าที่การป้องกันและรักษาสถานการณ์

ชายแดนของประเทศ ซึ่งคุณสมบัติก็คือ สามารถทำการรบได้อย่างหน่วยทหารขนาดใหญ่ รักษากฎหมายตามหน้าที่ของตำรวจ พัฒนาช่วยเหลือประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่แนวชายแดน หรือในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2548, หน้า 11-13)

2. บริบทของกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ค่ายศรีสุทลุงค์ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2531 ตามหลักฐานหนังสือกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 0620.511/5670 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2531

ประวัติความเป็นมาของการกำเนิดค่ายศรีสุทลุงค์ เป็นนามค่ายที่ได้รับอนุมัติจากกรมตำรวจให้เป็นที่ตั้งค่ายกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เหตุที่มีนามว่า “ศรีสุทลุงค์” ซึ่งเป็นนามเดิมของพระยาประจันตะประเทศธานี (โง่นคำ พรหมสาขา ณ สกลนคร) เพื่อเป็นอนุสรณ์ และเทิดทูนคุณงามความดีของพระศรีสุทลุงค์ ผู้ซึ่งได้ทำนุบำรุงปรับปรุงและพัฒนาเมืองสกลนคร จนบังเกิดความเจริญรุ่งเรืองพระศรีสุทลุงค์ รับราชการและปกครองเมืองสกลนครเป็นเวลานานถึง 37 ปี ระหว่างรับราชการได้ออกทัพจับศึกกับทัพพม่าหลายครั้ง ตลอดระยะเวลาที่ปกครองเมืองสกลนคร ได้ประกอบคุณงามความดีให้กับจังหวัดและประเทศเป็นอย่างมาก (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2548, หน้า 178)

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ได้กำหนดโครงสร้างการบังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 โดยแบ่งเป็นฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ ดังนี้

1. งานฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

1.1 งานธุรการกำลังพลและวินัย งานในหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย งานสารบรรณ และธุรการบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติงานสวัสดิการ งานกฎหมาย งานคดีวินัย งานอำนวยการด้านการป้องกันอุบัติภัย และงานด้านอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของงานใด

1.2 งานแผนงานและงบประมาณ งานในหน้าที่ประกอบด้วย งานดำเนินนโยบาย แผน ยุทธการ คำสั่ง และการบริหารงบประมาณของหน่วยที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยเหนือ

1.3 งานส่งกำลังบำรุง งานในหน้าที่ประกอบด้วย การกำหนดความต้องการพัสดุ และสิ่งอุปกรณ์ จัดเก็บรักษา แจกจ่าย ซ่อมบำรุง งานโยธาธิการ งานสรรพาวุธ ควบคุมทะเบียนพัสดุและสิ่งอุปกรณ์

1.4 งานการข่าว งานในหน้าที่ประกอบด้วย หน้าที่ผลิตข่าวกรอง การต่อต้าน ข่าวกรอง และแผนที่

1.5 งานการเงิน งานในหน้าที่ประกอบด้วย การเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยให้เป็นไปตามที่หน่วยเหนือกำหนด เบิกจ่ายเงินเดือน รวมทั้งค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่กำลังพลในสังกัด

1.6 กลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานค้นหาพิสุจน์ทราบ เก็บกู้ ทำลายวัตถุระเบิด ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุระเบิด

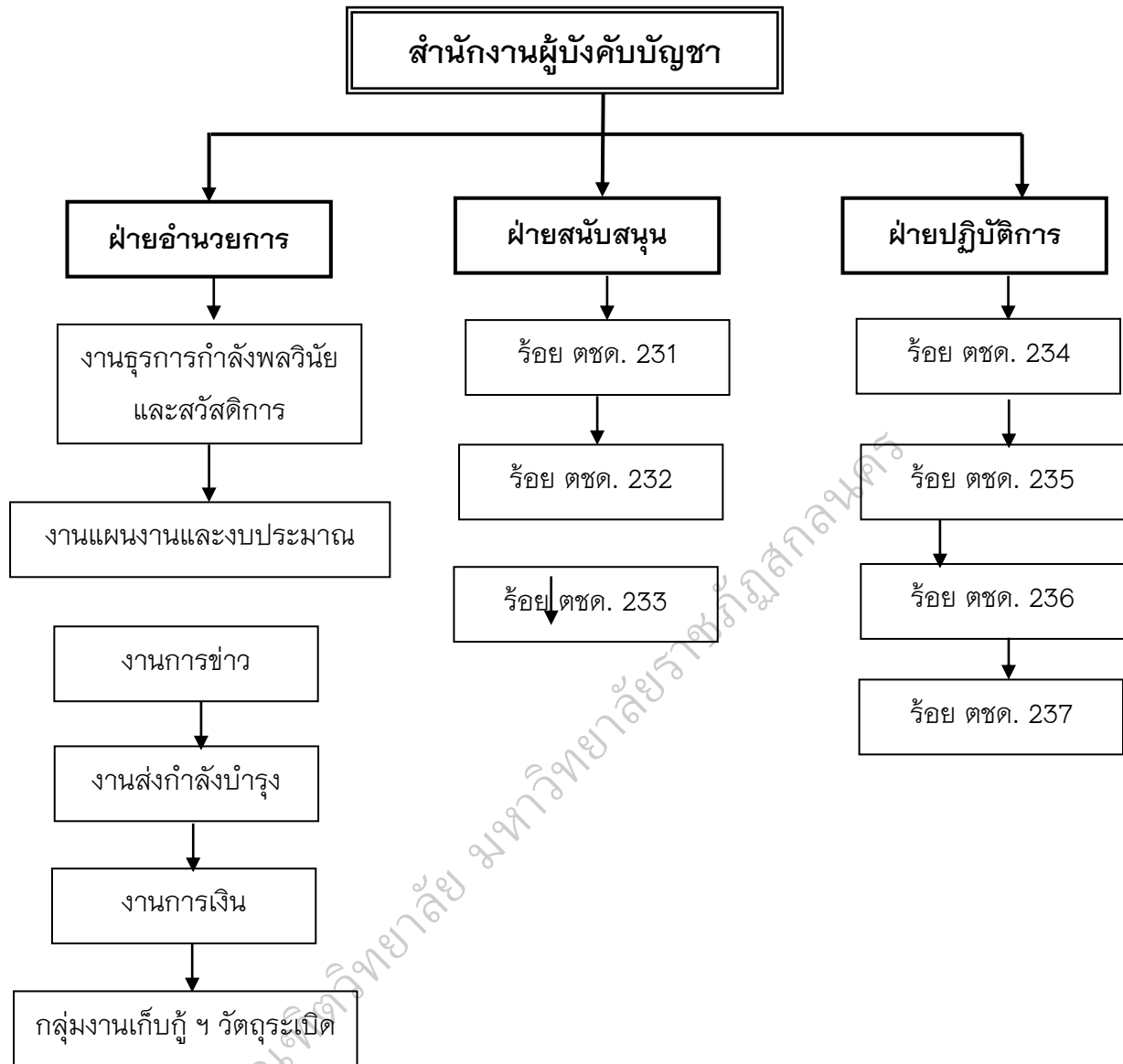
2. งานฝ่ายสนับสนุน ประกอบด้วย

2.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 231 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสื่อสาร งานขนส่ง งานบริการสายการแพทย์ และงานรักษาความปลอดภัย ปกครอง บังคับบัญชา อำนาจการควบคุมและกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด

2.2 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 232 มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน ปฏิบัติการจิตวิทยา ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บรรเทาภัย ประชาสัมพันธ์ มวลชนสัมพันธ์ งานลูกเสือชาวบ้าน งานบริการ ด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปกครองบังคับบัญชา อำนาจการควบคุมและกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด

2.3 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 233 มีหน้าที่ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการ ด้านอำนาจการยิงอาวุธประจำหน่วย รถเกราะ รถจักรยานยนต์ทางยุทธวิธี และเกี่ยวกับสุนัขสงคราม ปกครองบังคับบัญชา อำนาจการควบคุมและกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด

3. งานฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบด้วยกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234-237 เป็นหน่วยกำลังหลักในการปฏิบัติการกิจเข้าตรวจชายแดน ตามบริเวณแนวชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง ในพื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ปกครอง บังคับบัญชา อำนาจการ ควบคุมและกำกับดูแลกำลังพลในสังกัด ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23, 2552)



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

ที่มา : กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 พ.ศ. 2552

จากภาพประกอบ เป็นการแสดงถึงการบังคับบัญชาและโครงสร้างการแบ่งมอบหมาย ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ

3. ประวัติความเป็นมาของ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236

อดีตชื่อหน่วย คือ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 5 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 4 ตั้งอยู่ที่ บ้านนาเข ตำบลโพหนอง อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม เมื่อ 19 พฤษภาคม 2514 โดยแต่งตั้งให้ ร.ต.ท.บุญชู รุ่งแก ทำหน้าที่ผู้บังคับกองร้อย

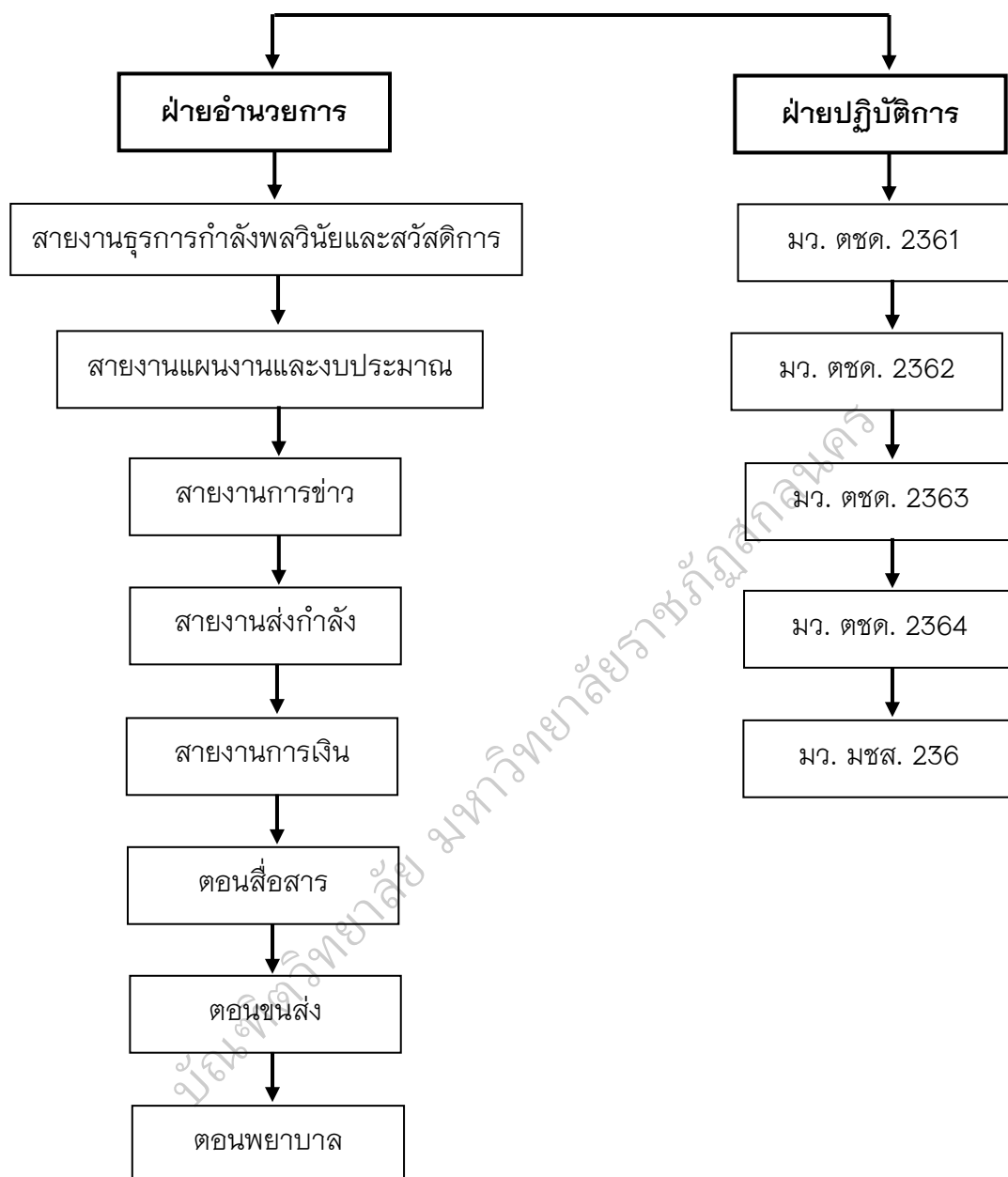
ต่อมา เมื่อปี พ.ศ.2519 ได้ย้ายที่ทำการมาตั้งที่ บ้านหนองแสง ตำบลหนองแสง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จนถึงปัจจุบัน โดยใช้สนามบินพาณิชย์จังหวัดนครพนม เป็นที่ตั้งและได้เปลี่ยนชื่อหน่วยเป็นกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 6 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 4

เมื่อปี พ.ศ.2529 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้ขยายส่วนราชการใหม่ได้เปลี่ยนชื่อหน่วยใหม่เป็นกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 และมีพื้นที่รับผิดชอบ คือ อำเภอเมืองนครพนม, อำเภอปลาปาก, อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอท่าอุเทน (บางส่วน)

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 เป็นหน่วยงานในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 และเป็นฝ่ายปฏิบัติการหลักในการปฏิบัติการกิจของตำรวจตระเวนชายแดน มีหน่วยในสังกัดในระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่วางกำลังครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบตามแนวชายแดน ปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วย รวมทั้งการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกรูปแบบที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน ตลอดจนการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236





ภาพประกอบ 3 โครงสร้างกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม

ที่มา : กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

จากภาพประกอบ เป็นการแสดงถึงการบังคับบัญชา และโครงสร้างการแบ่งมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการ

การปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้กำหนดนโยบายของกองบัญชาการขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติและบริหารงานของหน่วย โดยได้จำแนกออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ นโยบายทั่วไปและนโยบายเฉพาะ ดังนี้

1. นโยบายทั่วไป

1.1 พื้นที่การปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนนั้น มุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่พื้นที่บริเวณแนวชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคงที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุม ทางยุทธการเป็นหลัก

1.2 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหลักในการสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงให้เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อยังประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและความมั่นคงของชาติ

1.3 ในระบบแผนงานและโครงการ เป็นหลักในการบริหารและปฏิบัติงานของหน่วยทุกระดับในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอย่างกว้างขวางในทุกภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.4 ใช้งานประชาสัมพันธ์ งานมวลชนและชุมชนสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนอย่างกว้างขวางในทุกภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.5 พัฒนาระบบข้อมูลของงานทุกภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบในทุกระดับหน่วย

2. นโยบายเฉพาะ

2.1 นโยบายในการรักษาความมั่นคงภายใน

2.2 นโยบายการรักษาความสงบเรียบร้อย

2.3 นโยบายการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อเสริมความมั่นคง

2.4 นโยบายชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

2.5 นโยบายการบริหาร

การกำหนดนโยบายหลักของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถสรุปแนวความคิดโดยสังเขปของการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน ซึ่งมีงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่
 - 1.1 งานเฝ้าตรวจสกัดกั้น และผลักดันการแทรกซึมหรือลुक้าอธิปไตยของชาติบริเวณแนวชายแดน
 - 1.2 การดำเนินงานตามโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองตามแนวชายแดน
 - 1.3 การดำเนินงานต่อชาวเขา ชนกลุ่มน้อยและผู้อพยพในบริเวณชายแดน ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย
 - 1.4 สนับสนุนการพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลังและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่บริเวณแนวชายแดน
2. งานป้องกันและปราบปรามก่อความไม่สงบซึ่งมีงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่
 - 2.1 การต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ ตลอดจนกลุ่มก่อการร้ายต่าง ๆ (ขจก., จคม.) ให้ได้ชัยชนะขั้นเด็ดขาด
 - 2.2 การต่อต้านการก่อความไม่สงบและการก่อการร้ายในเมือง
3. งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ซึ่งมีงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่
 - 3.1 การป้องกันปราบปรามการผลิตและแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - 3.2 การป้องกันปราบปรามอาวุธสงคราม
 - 3.3 การป้องกันปราบปรามการค้าสินค้าหลบหนีภาษีศุลกากร
 - 3.4 การป้องกันปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และการค้าแร่เถื่อน
4. งานพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน โดยเน้นการปฏิบัติในพื้นที่บริเวณแนวชายแดน และพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลคมนาคม ซึ่งมีงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่
 - 4.1 การให้บริการด้านการศึกษาแก่ชาวเขาและประชาชนที่ห่างไกลการคมนาคม
 - 4.2 การให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและสงเคราะห์ผู้เจ็บป่วย
 - 4.3 การส่งเสริมอาชีพและรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน

- 4.4 ดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.5 การช่วยเหลือผู้ประสบภัย
5. งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งมีงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่
- 5.1 การประชาสัมพันธ์การปฏิบัติภารกิจจิตวิทยา เพื่อสนับสนุนมาตรการ
รูกทางการเมือง
- 5.2 การปลูกฝังอุดมการณ์ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็น
ประมุข
- 5.3 การเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรม
และอุบัติภัยให้แก่ประชาชน
- 5.4 การโน้มน้าวให้ประชาชนมีความคิดพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการ
ดำรงรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ
6. งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การพัฒนาหน่วยงานของกองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งมีงานที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่
- 6.1 การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึง
การรักษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน
- 6.2 การพัฒนาระบบวิธีการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดนให้สอดคล้องกับภารกิจ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
ตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปรัชญาวัตร ดำรงศักดิ์สิริ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของ
โครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม (กองปราบอาสา) กองปราบปราม กองบัญชาการ
ตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อศึกษาถึง
ประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม (กองปราบอาสา) กองปราบปราม
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของผู้เข้าอบรมกับประเมินประสิทธิผลของโครงการสมาชิก
แจ้งข่าวอาชญากรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ

(Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าอบรมโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาสาสมัคร โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวน 311 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโครงการสมาชิก แจ้งข่าวอาสาสมัคร (กองปราบอาสา)

กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ภูมิหลังของผู้เข้าอบรมที่แตกต่างกันด้าน เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพจะประเมินประสิทธิภาพของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาสาสมัครไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุของผู้ผ่านการอบรมแตกต่างกันจะประเมินประสิทธิภาพของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาสาสมัครแตกต่างกัน

อาวี เพ็ชรไทย (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และในภาพรวมกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการมากกว่าหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นต้น ในส่วนของแนวทางการพัฒนา ผู้ศึกษาเห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 หลัก เช่น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจกับข้าราชการทุกฝ่ายในเรื่องเนื้อหาพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ควรลดความเหลื่อมล้ำในการให้ค่าตอบแทนควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวิสัยทัศน์ยึดหน่วยงานมิใช่พวกพ้อง ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรจัดฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ และควบคุมการใช้จ่ายอย่างเคร่งครัด

เดชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจภาคใต้ในทศวรรษหน้า ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของสหกรณ์ โดยกำหนดนโยบาย และแผนงานที่สะท้อนความต้องการของสมาชิก การบริการที่รวดเร็วโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อบริการสมาชิกด้านวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นส่งเสริมการออม พึ่งตนเองได้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามอุดมการณ์ของสหกรณ์ การเป็นสถาบันการเงินที่เป็นที่พึ่งของสมาชิกโดยแท้จริง และการเป็นองค์กรที่มีเป้าหมาย

ปรัชญา วิสัยทัศน์ ที่เน้นความเป็นคนไทย ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้ลำดับ
ความสำคัญ คือ ควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ต่าง ๆ ของสหกรณ์ เป็นองค์การดำเนินงานโดยยึดหลักการสหกรณ์ เพื่อตอบสนองของ
ต้องการของสมาชิกและบริหารจัดการตามโครงสร้างอย่างเต็ม

รูปแบบ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และสอดคล้องกัน

สุวัฒน์ ใจกว้าง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
การบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวัชบุรี อำเภอวัชบุรี จังหวัด
ร้อยเอ็ด พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรวัชบุรี อำเภอวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 2) ระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวัชบุรี อำเภอวัชบุรี
จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามหน้าที่สายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรวัชบุรี อำเภอวัชบุรี
จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงประจำเดือนแก่เจ้าหน้าที่ทุกสายงาน ควรมีการมอบ
รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่ตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและควรจัดสวัสดิการกาแพ
น้ำดื่มไว้บริการในหน่วยงาน

เกียรติพิบูลย์ พิมพา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือและพัฒนาประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ด้านช่วยเหลือและพัฒนาประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้
ด้านการช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชน ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการปฏิบัติงานมวลชน
สัมพันธ์ ด้านการช่วยเหลือเรื่องการศึกษาแก่ชุมชน และด้านการดำเนินการตามโครงการ
พระราชดำริ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือและพัฒนา
ประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัด
นครพนม จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกันพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
ช่วยเหลือเรื่องการศึกษาแก่ชุมชนมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม

ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเรื่องการศึกษาแก่ชุมชนและด้านการพัฒนาชุมชน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 ปัญหาที่พบเป็นเพียงปัญหาเล็กน้อย เช่น การช่วยเหลือด้านการศึกษาแก่ประชาชนซึ่งทางเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดน มีการจัดตั้งโรงเรียนตามแนวชายแดนขึ้นหลายแห่ง แต่เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มีความถนัดตามวิชาชีพที่ประชาชนต้องการอย่างเฉพาะทาง ทำให้บางครั้งจึงต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกอยู่บ่อย ๆ

สุพักต์ เวียงอินทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า 1) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามคุณสมบัติของบุคลากรพบว่าไม่แตกต่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่าไม่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน พบว่า อยู่ในระดับมากและด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการกำกับดูแล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Bechger and Boerman (1997, pp. 189–213 อ้างถึงใน สายสวาท โสขวัณฬา, 2551, หน้า 84) ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเนเธอร์แลนด์ พบว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับกลาง

Dunaway (1997, pp.1997–2730–B อ้างถึงใน สายสวาท โสขวัณฬา, 2551, หน้า 84) ศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานทางธุรกิจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร 159 คน กลุ่มที่ปรึกษาทางด้านการบริหาร 134 คน และกลุ่มอาจารย์ที่สอนทางด้านการบริหารธุรกิจ 142 คน พบว่า กลุ่มตัวแทนที่ศึกษาทั้งสามกลุ่มไม่มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานที่ยอมรับของประสิทธิผลองค์การรวมทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวไม่มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การเมื่อแยกตามเพศ อายุและประสบการณ์ อีกทั้งเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การไม่สามารถจัดกลุ่มเป็นชนิดที่ชัดเจนคงที่ได้

Shen (1997, P.1450–A อ้างถึงใน สายสวาท โสขวัณฬา, 2551, หน้า 84) ศึกษาเทคโนโลยีข่าวสารการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของพนักงานรัฐบาลกลางในสหรัฐอเมริกา 4,874 คน ในหน่วยงาน 310 แห่ง พบว่า เทคโนโลยีข่าวสารที่ก้าวหน้ามีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การ แต่ก็มักจะถูกกลະเลาะจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การได้รับการฝึกอบรมในทางเทคโนโลยีข่าวสารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลองค์การรวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลองค์การ

Kanter (1999, pp. 28–39 อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีหาคทา, 2551, หน้า 43) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกวางให้เข้ากับอำนาจและโอกาส จึงเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงาน

ที่ดี การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ แนะนำจากบุคคลอื่นความสามารถของบุคคลต่างกันไปตามความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการที่ดีและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ซึ่งอาจเกิดจากสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ที่มีการศึกษา จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 และเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ต่อไป