



ศวปถ.
ศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน
www.roadsafetythai.org



สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ

ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการ
ฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

โดย

พงษ์สันต์ คงตรีแก้วและคณะ

ตุลาคม 2551

รายงานการวิจัยเรื่อง

ปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

โดย

ศ.พ.ต.อ.พงษ์สันต์ กองตรีแก้ว

รศ.ดร.วรรณภา โพธิ์น้อย

พ.ต.ท.สุรียัน วินิจมนตรี

พ.ต.ท.สัจฉญา เนียมประคิษฐ์

ตุลาคม 2551

สนับสนุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของตำรวจจราจรครั้งนี้ เป็นความประสงค์ของ พล.ต.ท.ชาติร์ สุนทรศรี ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ที่ได้เข้าประชุมและขอรับทุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ได้รับความกรุณาจาก พล.ต.ท.เอก อังสนานนท์ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และกองพัฒนาการจราจรและบริการประชาชน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการดำเนินการต่อมาจนสำเร็จ การวิจัยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม 2551 โดยกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ภาค 5 ภาค 8 และกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ให้ความกรุณา ในเรื่องห้องประชุม และเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จนทำให้การวิจัยลุล่วงมาด้วยดี

นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจ หน่วยงานราชการ ประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ อุบลราชธานี ภูเก็ต และกรุงเทพมหานคร ที่เสียสละเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ที่สนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้

หวังว่าการวิจัยนี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และเกิดประโยชน์ต่อการป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจรต่อไป

ศ.พ.ต.อ.พงษ์ศักดิ์ คงตรีแก้ว

รศ.ดร.วรรณภา โพธิ์น้อย

พ.ต.ท.สุริยัน วิจิตรมนตรี

พ.ต.ท.สัญญา เนียมประดิษฐ์

ต.ค.2551

สารบัญเรื่อง (Table of Contents)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1-3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4-36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37-39
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40-91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	92-118
ภาคผนวก	
บรรณานุกรม	

สารบัญตาราง (List of Tables)

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม	6
4.1 จำนวนยานพาหนะที่จดทะเบียนของจังหวัดเชียงใหม่ 2548-2550	41
4.2 ประเภทของยานพาหนะที่จดทะเบียน จังหวัดเชียงใหม่ 2550	42
4.3 อัตรากำลังของศูนย์การจราจรตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ 2551	43
4.4 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดเชียงใหม่ 2546-2550	45
4.5 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดอุบลราชธานี 2546 - 2550	55
4.6 อัตรากำลังพลในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดภูเก็ต	61
4.7 จำนวนยานพาหนะของจังหวัดภูเก็ต 2548-2550	62
4.8 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดภูเก็ต 2546-2550	63
4.9 จำนวนยานพาหนะของกรุงเทพมหานคร ปี 2546 - 2550	69
4.10 ความเร็วเฉลี่ยรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร ปี 2546-2550	70
4.11 สถิติอุบัติเหตุจราจรของกรุงเทพมหานคร ปี 2546 – 2550	71
5.1 จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	92
5.2 จำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเฉพาะข้าราชการตำรวจ	93
5.3 จำนวนประชากร 2550	93
5.4 จำนวนยานพาหนะ 2550	94
5.5 จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจร 2550	94
5.6 การจัดหน่วยงานรับผิดชอบด้านการจราจร	95
5.7 ปริมาณการฝึกอบรมด้านการจราจรของข้าราชการตำรวจ	96
5.8 ปัญหาการฝึกอบรม	97
5.9 ความต้องการฝึกอบรมระดับองค์กร	98
5.10 ความต้องการฝึกอบรมระดับลักษณะงาน	99
5.11 ความต้องการการฝึกอบรมระดับตัวบุคคล	100

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร” ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (สมช.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาตามบริบทปัจจุบันของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร (2) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และ (3) เสนอแนะรูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 78 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ (2) ผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจราจรของหน่วยงานต่างๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ตำรวจแห่งชาติ (3) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจราจร เช่น เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบก อาสาสมัครจราจร เจ้าหน้าที่หน่วยกู้ภัย และสื่อมวลชนที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจราจร และ (4) ประชาชนผู้ใช้บริการจราจร ได้แก่ ผู้ขับขี่รถสาธารณะ และประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เทปเสียง แนวการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน 4 เมืองหลักที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการศึกษา และมีปัญหาจราจรในขั้นรุนแรง ใน 4 ภูมิภาคของประเทศไทย คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ได้แก่ นโยบายในการอบรมไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนการอบรมที่เป็นระบบ ขาดงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ ขาดแคลนตำราและเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน ขาดสถานที่ที่เหมาะสมที่จะใช้ในการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม เทคโนโลยีที่ใช้สอนไม่ทันสมัยไม่มีเวลาในการเข้ารับการอบรม ขาดการติดตามและประเมินผล เป็นต้น (2) ความต้องการในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร แบ่งออกเป็น 1) ความต้องการขององค์กร ได้แก่ ต้องการให้ตำรวจจราจรมีความเป็นมืออาชีพ มีความชำนาญเฉพาะด้าน และการบังคับใช้กฎหมายแบบไม่เข้มงวดมากนัก 2) ความต้องการตามลักษณะงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการจราจร การป้องกันอุบัติเหตุ การบังคับใช้กฎหมาย การรับเสด็จ เทคโนโลยีสมัยใหม่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น (3) ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ภาษาต่างประเทศ กฎหมายจราจร คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับยานยนต์ วิศวกรรมจราจรเบื้องต้น จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ เทคนิคการ

ตั้งด้าน การจัดการความเครียด กริยามารยาท การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การถ่ายรูปและการเก็บหลักฐาน การวางแผนการใช้จ่ายเงิน สารอันตรายและสารเคมีต่างๆ (3) รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ควรมีรูปแบบ ดังต่อไปนี้

สำหรับเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ควรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ องค์ความรู้ทางด้านวิชาชีพ ได้แก่ และจริยธรรมจรรยาบรรณ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

1. ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารในเรื่องปัญหาการจราจรและปัญหาการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

2. ควรสร้างนักวิชาการด้านการจราจร

3. ควรปรับปรุงระบบการเจริญเติบโตแบบไม่สายงานเป็นแบบสายงานจราจร

4. ควรพัฒนาคู่มือการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตามตัวแบบที่ได้จากผลการศึกษา

5. ควรจ้างบุคลากรเอกชนประจำหน่วยฝึกอบรม

6. ควรนำเสนอผลการวิจัยนี้ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้รับทราบทิศทางการ

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการจราจรเป็นปัญหาที่มีความรุนแรงมากปัญหาหนึ่งของประเทศไทย ปัญหาเกี่ยวกับการจราจร อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ปัญหาการจัดการจราจรที่ติดขัดในเขตเมืองใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสูญเสียทางเศรษฐกิจปีหนึ่งๆ เป็นจำนวนมาก และ 2) ปัญหาอุบัติเหตุจราจรที่เกิดขึ้นบนท้องถนน ที่ส่งผลให้เกิดการสูญเสียชีวิตปีละมากกว่า 12,000 คน และบาดเจ็บมากกว่า 8 หมื่นคน คิดเป็นมูลค่าความเสียหายประมาณ 232,855 ล้านบาทต่อปี (กรมทางหลวง 2550) มีการประเมินว่าอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรมีมากกว่าอาชญากรรมประมาณ 4 เท่า และรุนแรงมากกว่าการก่อการร้ายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ประมาณ 15 เท่า ความเสียหายดังกล่าวจึงมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรให้ลดความรุนแรงลง

จากการศึกษาในต่างประเทศพบว่า การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถลดอุบัติเหตุจราจรลงได้อย่างมาก (Zaal, 1994) อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมา การบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทยยังขาดความเป็นมืออาชีพ อันเนื่องมาจากการขาดองค์ความรู้และยุทธวิธีการปฏิบัติงานด้านการจราจรที่เป็นสากล กล่าวคือ ด้านการจัดการจราจร มักดำเนินการโดยใช้ประสบการณ์และการลองผิดลองถูกเป็นหลัก ส่วนด้านอุบัติเหตุจราจรนั้น มักจะทำงานในเชิงรับมากกว่าการทำงานในเชิงรุกหรือขาดการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรที่ผ่านมา ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักสูตรการฝึกอบรมที่แยกส่วนและไม่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ขาดองค์ความรู้ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักสากล ระยะเวลาการฝึกอบรมสั้นเกินไป และผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปแก้ไขปัญหาการจราจรที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรตามบริบทของการฝึกอบรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรซึ่งจะช่วยลดปัญหาการจราจรได้ในอนาคตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจจราจรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัญหาตามบริบทปัจจุบันของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
2. ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
3. เสนอแนะรูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ศึกษาปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจรเท่านั้น ไม่รวมถึงการศึกษาปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น โดยครอบคลุมประเด็นหลักๆ ดังนี้

- 1) บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา
- 2) สภาพปัจจุบันและปัญหาการฝึกอบรมของตำรวจจราจร
- 3) ความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจร
- 4) รูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมตำรวจจราจรที่เหมาะสม

3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย กลุ่มเป้าหมายของการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ และผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการจราจร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ป้องกันสาธารณสุข อาสาสมัครจราจร ผู้ขับขีรถสาธารณะ สื่อมวลชน และประชาชนผู้ใช้บริการจราจร

3.3 ขอบเขตด้านเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายนถึง สิงหาคม 2551

4. นิยามศัพท์

การฝึกอบรม หมายถึง การอบรมให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่ตำรวจจราจร ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจัดภายในหน่วยงานและหรือจัดโดยหน่วยงานอื่น ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการขององค์กร ความต้องการตามลักษณะงาน และความต้องการส่วนบุคคล ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ตำรวจจราจร หมายถึง เจ้าพนักงานตำรวจ ที่มีเลขตำแหน่งเป็นตำรวจจราจร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นเจ้าพนักงานเพื่อปฏิบัติงานด้านการจราจร รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจสายป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ควบรวมหน้าที่เป็นตำรวจจราจร และปฏิบัติงานด้านการจราจรจริง เนื่องจากในบางพื้นที่ยังไม่มีกำหนดอัตราตำรวจจราจรมาก่อน

รอง สว.จร. หมายถึง รองสารวัตรจราจร

สว.จร. หมายถึง สารวัตรจราจร

รอง ผกก.จร. หมายถึง รองผู้กำกับการจราจร

ผกก. หมายถึง ผู้กำกับการ

บก. หมายถึง กองบังคับการ

บช. หมายถึง กองบัญชาการ

สตช. หมายถึง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะมีประโยชน์ ดังนี้

1. ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจร
2. ทราบความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการจราจร
3. ได้รูปแบบและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะมุ่งเน้นในการนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมและองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปูพื้นฐานความเข้าใจ และเป็นเนื้อหาที่ใช้อ้างอิงในการศึกษาปัญหาตามบริบทปัจจุบันของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการเสนอแนะรูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ การนำเสนอจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม
3. ลักษณะงานตำรวจ
4. การฝึกอบรมสำหรับตำรวจ
5. การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำรวจ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้นิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย ดังนี้ Leonard Nadler (1970) ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายงานให้ทำ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Kalburgi M. Srinivas (1984) นิยามการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีการต่างๆ ซึ่งความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ถูกสอนและร่ำเรียน

Irvin L. Goldstein (1986) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นการได้มาซึ่งทักษะ กฎเกณฑ์ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

John Kenny and Margaret Reid (1986) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่ได้วางแผนไว้เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขทัศนคติ ความรู้ หรือความชำนาญงานให้ดีขึ้น โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายๆ กิจกรรม

George T. Milkovich and John W. Boudreau (1991) นิยามการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการให้ความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

Jon M. Werner and Randy L. DeSimone (2006: 673) นิยาม การฝึกอบรมว่า เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

Scott Snell and George Bohlander (2007: 282) ระบุว่า การฝึกอบรมเป็นความพยายามขององค์กรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานระยะสั้นมากกว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบในอนาคต

Susan E. Jackson, Randall S. Schuler and Steve Werner (2009: 275) ระบุว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์หลักในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะสั้นและในงานหนึ่งงานใดโดยเฉพาะเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร

อุทุมพร จามรมาน (พ.ศ.2533) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในเรื่องความรู้ ทักษะ และทักษะในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2533) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549: 4-31) ระบุว่า มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมที่ใกล้เคียงกันว่าการฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน โดยการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานและ ภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม เป็นคำที่มีความหมายและมีลักษณะสำคัญที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ทั้งสามคำนี้ไม่ได้เหมือนกันเสียทีเดียว กล่าวคือ

การศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทักษะในเรื่องราวต่างๆ ไปอย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็น

สำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมพร้อมหรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ และยังเป็นสิ่งที่กระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) โดยไม่จำกัดระยะเวลา

ในขณะที่ การพัฒนาบุคคล นั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆไป โดยหากเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้แล้ว จะเรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคล ทั้งสิ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าว จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งหรือส่วนหนึ่งของการการพัฒนาบุคคล

สำหรับ การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้สำหรับบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว

โดยสรุปแล้ว การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม แม้ว่าจะมีแนวคิดที่คล้ายกัน แต่ยังมี ความแตกต่างในรายละเอียด โดยสามารถสรุปความแตกต่างได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและ ความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง(ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533

1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้
2. ช่วยปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทำให้สามารถก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้
3. ทำให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น
4. ช่วยเพิ่มคุณภาพและผลผลิตของหน่วยงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
5. สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และเป็นการจูงใจบุคลากรให้อยู่ในองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความร่วมมืออันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร
7. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานของบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างจากเดิม
8. ช่วยลดการบังคับบัญชา และการตรวจสอบงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ถูกต้องมากขึ้น
9. ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการอบรม
10. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น
11. ช่วยเสริมสร้างสุขภาพ ความปลอดภัย และช่วยลดความเสียหายต่างๆ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร และงานที่ต้องการความปลอดภัย
12. ช่วยในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการได้

1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมอาจแบ่งออกเป็นหลายประเภท ดังนี้

1.4.1 แบ่งตามรูปแบบของการอบรม โดยแบ่งออกเป็น

1. การฝึกอบรมแบบเป็นทางการ (Formal Training) การฝึกอบรมแบบเป็นทางการจะมีลักษณะที่มีเวลากำหนดไว้อย่างแน่นอน จะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน และการวางรูปแบบไว้ล่วงหน้า
2. การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ (Informal Training) การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการจะไม่มีกำหนดหรือวางแผนรายละเอียดการอบรมไว้ล่วงหน้า เช่น การอบรมให้ความรู้ขณะปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

1.4.2 แบ่งตามสถานที่ที่ใช้ในการอบรม โดยแบ่งออกเป็น

1) การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน (Internal Training) การฝึกอบรมภายในเป็นให้ความรู้แก่บุคลากรภายในองค์กร หรือเรียกว่า In-House Training โดยมีวิทยากรเป็นบุคลากรในองค์กรเดียวกันหรือวิทยากรจากภายนอกองค์กร

2) การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน (External Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก

1.4.3 แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ซึ่งแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1) การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้ หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรมจึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น เป็นต้น

2) การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีแผน หรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่เดิมในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผนจะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องรีบจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน

3) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง เมื่อมิได้มีปัญหาหรือมีแผนในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนาและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่หนึ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือ การถอยหลังไปเรื่อยๆ เพราะผู้อื่นก็จะแซงหน้าขึ้นไปหมด จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร

1.4.4 แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก โดยแบ่งออกเป็น

1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่เป็นในการปฏิบัติงาน และระเบียบข้อบังคับต่างๆ

2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนใด แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

1.4.5 แบ่งโดยวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยแบ่งออกเป็น

1) การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training หรือ Desk Training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับอาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไว้แล้ว

2) การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the Job Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the Job Training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันที กรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่าการฝึกอบรมแบบห้องเรียน (Classroom Training) ก็จะเน้นถึงการจัดให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมากๆ ตั้งแต่ 10 - 100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิคการบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้ โสตทัศนูปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม เป็นต้น

3) การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงานและการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานประกอบกัน

1.4.6 แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น

1) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็นการอบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดให้ฝึกอบรมทางไกล หรืออาจใช้เทคนิคทางการบริหารอื่นๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

2) การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกันที่ละจำนวนมากๆ หรือที่เรียกว่า Classroom Training นั่นเอง

1.4.7 แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กรแล้วพบว่า มีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเรื่องงานหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งและระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรม

ออกเป็นด้านต่างๆ ตามลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรมนั้นๆ เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

1.4.8 แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น

1) การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอนในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ความรู้ทั่วๆ ไป ในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวความคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้นโดยเฉพาะตามความจำเป็น ในการฝึกอบรมของตำแหน่งนั้นๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงานได้มากกว่าการฝึกอบรมตามแนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากร เฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรมสามารถกำหนดหลักสูตรที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

1.5 การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการฝึกอบรมในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐาน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น โดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งสามารถสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่สนใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับการประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ และจะสูญเสียประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้ สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้และพึงพอใจมากกว่าจะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าจะให้ผู้อื่นมาชี้นำหรือควบคุม ดังนั้น บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับ

ผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนี้ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทศนคติและความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหาและจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เนื่องจากวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหาความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากผู้ใหญ่รับรู้ถึงสิ่งที่เรียนรู้นั้นมีส่วนช่วยรักษาหรือเสริมสร้างประสบการณ์ภายในตัว ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใดทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในตัว ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้นๆ

นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรพิจารณาข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการใช้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential Techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ส่งผลทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะของการแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-centered) มากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้นๆ จะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน จึงควรอาศัยสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว และควรเป็นสิ่งที่เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง

5. บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และอุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และ

ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุน ให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ถูกข่มขู่ ก็มักจะยั้งหยุด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่หากรู้สึกว่ายู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผู้ใหญ่จะยอมรับและปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้

โดยสรุป การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีหลักสำคัญดังต่อไปนี้ ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน จะเรียนเฉพาะสิ่งที่มีความรู้ที่มีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่าการสอน ผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆ อย่าง รวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง และผู้ใหญ่ต้องการการแนะแนวไม่ใช่การสอน

1.6 กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงานว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่ากลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้ หรือเพียงส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้องแก้ไขปรับปรุงด้วยการฝึกอบรมพฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาและแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้งและเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกต การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

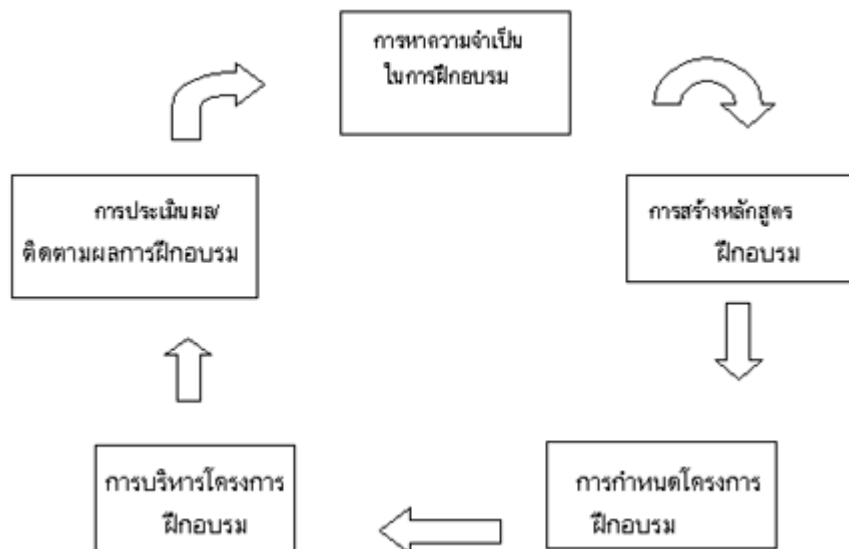
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้นมา

วิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขคล่องไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เรียกว่า “โครงการฝึกอบรม” ซึ่งเป็นการบรรยายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชา ต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่างๆ ของการฝึกอบรม

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้ ซึ่งต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมที่เข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม พอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม และจะต้องนำผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้งหรือรุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 2.1 กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533

2. การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของตำรวจราชกร ดังนั้น แนวคิดเรื่องการศึกษาความต้องการหรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะถูกนำเสนอในรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ไว้คล้ายคลึงกันว่า เป็นกระบวนการซึ่งองค์การระบุความต้องการขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และช่องว่างระหว่างทักษะของบุคลากรและทักษะที่ต้องการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Werner and DeSimone, 2006: 129)

2.2 ประเภทของความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.2.1 แบ่งโดยใช้วิธีการค้นหาเป็นหลัก

1) ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ ความจำเป็นที่ไม่จำเป็นต้องค้นหา แต่ถ้าหากพบว่ามีสภาพการณ์เช่นนี้ เกิดขึ้นก็ควรพิจารณาถึงการจัดฝึกอบรมได้เลย เช่น

- เมื่อมีบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่
- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ซึ่งอาจ

เนื่องมาจากการปรับปรุงงาน หรือการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Planning)

- เมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน เช่น จากการใช้ปรับกระบวนการทำงาน (Re-engineering) ในหน่วยงาน

- เมื่อมีการขยายงานหรือเพิ่มผลผลิต

อย่างไรก็ตาม ความจำเป็นที่ชัดเจนนี้ยังไม่แสดงให้เห็นชัดว่ามีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหน มีลักษณะอย่างไร รับผิดชอบหรือไม่ ฉะนั้น จึงยังคงต้องสำรวจเพื่อทราบปริมาณ และลักษณะความจำเป็นที่แท้จริงต่อไปอีก

2) ความจำเป็นที่ต้องค้นหา คือ ความจำเป็นที่ปรากฏผลออกมาในรูปลักษณะต่างๆ เราจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์จากผลเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่สาเหตุว่าสามารถจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่ สิ่งบอกรเหตุ หรือลักษณะอาการของความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหาอาจมีดังนี้

- ผลผลิตของงานตกต่ำ หรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน
- งานเสร็จไม่ทันกำหนดเวลาบ่อยๆ
- มีอัตราการร้องทุกข์หรือความไม่พอใจในผลผลิต หรือผลงานสูง
- งานบริการล่าช้า เสียเวลา และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย
- ต้นทุนในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ
- ขาดความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- มีการลา หรือขาดงานมาก
- อัตราการเข้า-ออกงานของบุคลากรสูง

2.2.2 แบ่งโดยพิจารณาช่วงเวลาเป็นหลัก ได้แก่

1) ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัดเจนในปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาข้อขัดข้อง และก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานได้อย่างชัดเจน จำเป็นจะต้องฝึกอบรมบุคคลที่เกี่ยวข้องเสียก่อน จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่นั่นได้ เช่น พนักงานไม่สามารถใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ ทำให้ผลผลิตของหน่วยงานตกต่ำ จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมการใช้เครื่องมืออุปกรณ์นั้นๆ เสียก่อน ความจำเป็นเช่นนี้เรียกสั้นๆได้ว่าเป็นความจำเป็นประเภท "ชัดเจน"

2) ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะปรากฏในอนาคต เกิดจากปัญหาที่มีเครื่องชี้หรือสื่อว่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ในอนาคต ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งเพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงทำการฝึกอบรมขึ้นในปัจจุบัน เช่น เมื่อบุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับผู้ปฏิบัติการเป็นระดับบริหารซึ่งต้องมีการบังคับบัญชาคนและ

ควบคุมงาน บุคลากรเหล่านั้นจึงควรจะต้องรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานเสียก่อนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

3) ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มุ่งปรับระดับความสามารถของบุคคลและขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต หมายถึง เมื่อไม่มีปัญหาหรือสภาพการณ์ใดๆ ที่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แต่เป็นความประสงค์ขององค์การที่จะยกระดับเป้าหมายขององค์การ และความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น อันเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การและบุคคลในระยะยาว เช่น การจัดทำมีการบรรยายพิเศษในเรื่องต่างๆ โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรในบางเรื่อง และโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น

การแบ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้นอาจเรียกได้ว่า แบ่งเป็นประเภท "ขัดข้อง ป้องกัน และพัฒนา"

2.2.3 แบ่งโดยพิจารณาถึงผู้มีความต้องการหรือมีความจำเป็น ได้แก่

1) ความจำเป็นของแต่ละบุคคลเป็นสภาพการณ์หรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการไปเข้ารับการฝึกอบรม ความจำเป็นระดับนี้อาจค้นหาได้ไม่ยากนัก

2) ความจำเป็นของงาน หรือหน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะ หมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งมักจะมีสภาพการณ์หรือปัญหาคล้ายๆ กัน เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดฝึกอบรม อาจมีปัญหาไม่สามารถทำหน้าที่จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ได้ ซึ่งอาจแก้ปัญหาด้วยการไปเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และทดลองปฏิบัติ เป็นต้น ความจำเป็นในระดับนี้อาจค้นหาได้ไม่ยากนักเช่นเดียวกัน

3) ความจำเป็นขององค์การ เป็นสภาพการณ์หรือปัญหาของบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจจะต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสำเร็จจุดมุ่งหมาย ส่วนใหญ่ความจำเป็นในระดับนี้มักไม่ค่อยเห็นเด่นชัด จำเป็นต้องค้นหา

2.3 แหล่งข้อมูลในการค้นหาความต้องการในการฝึกอบรม

แหล่งข้อมูลในการค้นหาความต้องการในการฝึกอบรม มีดังนี้

ตัวบุคคล ได้แก่

- ผู้บริหารระดับสูงในองค์การ
- ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ขององค์การ หรือหน่วยงาน
- ตัวผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในระดับต่างๆ
- ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ใช้ผลผลิตของงาน และรวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง

กระบวนการทำงานเดียวกัน

เอกสารหลักฐานต่างๆ ในองค์กร ได้แก่

- นโยบายของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งได้เขียนเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และแผนงานขององค์กรหรือหน่วยงาน
 - ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Review) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และรายละเอียดคำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description)
 - รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานของงาน
 - รายงานผลการดำเนินงานซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานได้
 - บันทึกข้อมูลสถิติต่างๆ เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น อัตราการลาออก โอนย้าย อัตราการลางาน การมาทำงานสาย อัตราการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น
 - บันทึกข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน
 - ข้อมูลจากการประเมินผลการฝึกอบรมในครั้งก่อนๆ ในเรื่องลักษณะเดียวกัน

2.4 วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม

การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม มีหลายวิธี ดังนี้

1. การสังเกต ซึ่งต้องเป็นการสังเกตอย่างมีระบบ คือ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการสังเกตหลายครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบ และอาจต้องมีการตั้งสมมติฐาน แล้วสังเกตในเวลาและสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยองค์ประกอบต่างๆ กัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ว่าสภาพการณ์ที่สังเกตเห็นนั้นว่าเกิดจากสาเหตุใด
2. การสำรวจ ส่วนใหญ่จะเป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยอาจทำการสำรวจได้ 2 วิธี คือ
 - การออกแบบสอบถาม เป็นวิธีที่สะดวกและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่มักจะมีปัญหาในการที่จะได้รับแบบสอบถามคืน จำเป็นต้องวางแผนหาวิธีการติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ มิฉะนั้น จะประสบความล้มเหลว คือ จะไม่ได้รับข้อมูลตามที่ต้องการ
 - การสัมภาษณ์ เป็นวิธีที่แน่ใจมากกว่าว่าจะได้รับข้อมูลตามที่ต้องการ ส่วนใหญ่ถึงแม้ว่าข้อมูลที่ได้อาจเป็น ข้อคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริงก็ตาม แต่จำเป็นใช้เวลาในการดำเนินการมาก และควรจะต้องจัดเตรียมการอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อมูลที่ได้อาจเป็น ข้อคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริง
3. การทดสอบ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเฉพาะเพื่อใช้กับงานทางเทคนิคหรืองานที่ต้องใช้ทักษะมีการลงมือปฏิบัติให้เป็นผลงานได้ชัดเจน ถ้าเป็นงานในลักษณะอื่นๆ

เช่น งานบริหารทั่วไป หรืองานที่ต้องอาศัยการติดต่อประสานงาน หรืองานบริการทั่วไป อาจใช้วิธีการนี้ไม่ได้ผล นอกจากนั้น การทดสอบจะใช้ได้ผลก็ต่อเมื่อมีมาตรฐานสำหรับใช้เปรียบเทียบว่า ผลการทดสอบที่ได้แสดงว่า ระดับการปฏิบัติที่ทดสอบได้ แสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงหรือไม่

4. การสนทนากลุ่ม เป็นการขอให้ทุกคนในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นให้มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง เพื่อให้ได้แนวคิดอย่างกว้างขวางที่สุด และรวบรวมนำมาวิเคราะห์โดยละเอียด แบ่งแยกประเภท และควรจะนำมาพิจารณาพร้อมกับข้อมูลที่รวบรวมได้จากวิธีการอื่นๆ ด้วย

5. การประชุมสัมมนา เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้บริหารหรือผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร โดยต้องมีการแจ้งจุดประสงค์ของการประชุมให้เข้าใจถึงความสำคัญในการหาความจำเป็นของการฝึกอบรม ว่าเพื่อให้การฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาขององค์กรได้ตรงจุด โดยอาจมีการแบ่งกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็น แล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ และมีการสรุปผลการประชุมด้วย

6. การตั้งคณะกรรมการศึกษาวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม หรืออาจเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมา เพื่อพิจารณาในด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม และทำหน้าที่วิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมรวมอยู่ด้วย โดยอาจมีกรรมการซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมด้วย เพื่อที่จะได้มีมุมมองที่แตกต่างออกไป และอาจมีข้อมูลเปรียบเทียบทำให้เห็นปัญหาได้ชัดเจนขึ้นก็ได้

2.5 แนวทางการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม

แนวทางการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม อาจทำได้เป็น 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 เริ่มต้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานขึ้นไปถึงองค์กร โดยมีขั้นตอน คือ

1. ศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร

2. ศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร

3. วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงในข้อ 2 นั้น ครอบคลุมตามมาตรฐาน หรือตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่เป็นที่ควรจะเป็น (นั่นคือสภาพปัญหา) ให้พยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรบ้าง

4. ประเมินและคัดเลือกว่ามีปัญหาใดบ้างที่มีสาเหตุอันสามารถจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมซึ่งหมายถึง การประเมินว่ามีพฤติกรรมใดบ้างของผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงการมีความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

5. รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน หรือลำดับชั้นขององค์กร

6. พิจารณาว่าความจำเป็นในการฝึกอบรมที่รวบรวมได้มีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงใด และพิจารณาจัดความสำคัญเพื่อกำหนดการฝึกอบรมต่อไป

แนวทางที่ 2 เริ่มต้นการวิเคราะห์ที่ตัวองค์กรหรือหน่วยงานเป้าหมายที่ต้องศึกษา โดยรวม แล้วศึกษาลงไปถึงตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนโดยย่อ ดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมไปถึงภาระหน้าที่ แผนงาน แนวนโยบาย การปฏิบัติ เป้าหมาย ตลอดจนแผนงานที่จะทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์

2. ศึกษาสภาพการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และผลงานที่ได้รับทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณ

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ในข้อ 2 ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ทำให้ หรือจะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

4. ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ว่า ปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด ระดับใด จำนวนมากน้อยเพียงใด ซึ่งใน ขั้นนี้จะได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพียงกว้างๆ

5. ศึกษาและวิเคราะห์ต่อไปอีกว่า บุคคลที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใด เป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติด้านใด เกี่ยวกับอะไร อันจะเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หรือจัดส่งให้ไปเข้ารับการอบรมที่สถาบัน อื่นต่อไป

การหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งสองแนวทางนี้ เป็นการ ค้นหาสิ่งเดียวกัน แต่ทิศทางในการค้นหาสวนทางกัน และมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน แนวทางที่ 1 มี วิธีดำเนินการที่ไม่ค่อยสลับซับซ้อนมากนักและสามารถเข้าถึงตัวผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน แต่มี ข้อเสียคือ มักจะเกิดความบกพร่องในการผสมผสานความจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานเข้ากับภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่และมีหน่วยงานย่อย จำนวนมาก การจัดลำดับความสำคัญและคัดเลือกความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อนำไปดำเนินการ ก็อาจจะผิดพลาดได้ง่าย ความจำเป็นในการฝึกอบรมของหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งอาจไม่ใคร่ตรงกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร จำเป็นต้องถูกตัดทอนหรือลดลำดับความสำคัญลง ไป และต้องการให้ความสำคัญกับความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หลักขององค์กรไว้เป็นลำดับแรก

ส่วนแนวทางที่ 2 มีข้อดี คือ ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมที่ได้ มักจะแก้ปัญหาในการบริหารงานขององค์กรได้ตรงจุดมากกว่า แต่ข้อเสียคือ อาจจะทำให้

ผู้ปฏิบัติงานบางคนที่มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม แต่ไปอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นปัญหา จะถูกกันออกไป ไม่ได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายแนวทาง อย่างไรก็ตาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผสมผสานระหว่างทั้งสองแนวทางดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ประเมินความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจรในสามระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับงาน และระดับบุคคล

3. ลักษณะงานจราจรและปัญหาการจราจร

ในส่วนนี้จะนำเสนอลักษณะงานจราจร โดยจะนำเสนอความหมาย วัตถุประสงค์ และหลักการบริหารงานจราจร หน่วยงานจราจรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม รวมทั้งนำเสนอปัญหาการจราจรของประเทศไทย

3.1 ความหมาย วัตถุประสงค์ และหลักการบริหารงานจราจร

ตามหลักการวิศวกรรมจราจร (Traffic Engineering) งานจราจรจะเกี่ยวข้องกับการวางแผน การออกแบบ การควบคุมระบบการจราจรของถนน ทางหลวง โครงข่ายถนน ท่ารถ ตลอดจนการใช้ที่ดินบริเวณใกล้เคียง และศึกษาความสัมพันธ์กับการขนส่งชนิดอื่น

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิศวกรรมจราจร คือ การให้บรรลุประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายคนและสิ่งของ โดยวัตถุประสงค์หลักนี้สามารถแยกย่อยได้เป็น 6 วัตถุประสงค์ย่อยด้วยกัน คือ

1. ความปลอดภัยในการเดินทางและการขนส่ง
2. ความรวดเร็วในการเดินทาง
3. ความสะดวกสบายในการขับขี่
4. การประหยัดพลังงาน
5. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี
6. การมีประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะสามารถใช้หลักการบริหารงานจราจร ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. การให้การศึกษา (Education)
2. การวิศวกรรม (Engineering)
3. การบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement)

งานวิจัยนี้เน้นหน้าที่งานของตำรวจจราจร ซึ่งตำรวจจราจรจะมีความเกี่ยวข้องในด้านการบังคับใช้กฎหมายเป็นหลัก ดังนั้น ในส่วนต่อไปนี้จะนำเสนองานจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2 หน่วยงานจราจรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานจราจรปรากฏอยู่ใน 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

3.2.1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการจราจร ได้แก่ กองพัฒนาการจราจรและบริการประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับกองบังคับการ อยู่ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยกองพัฒนาการจราจรและบริการประชาชนนี้ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน ได้แก่

1) กลุ่มงานยุทธศาสตร์การควบคุมการจราจรและบริการสังคม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการจราจรและบริการ สังคมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 2 งาน ดังนี้

- งานด้านการจราจร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- งานด้านการบริการสังคม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริการสังคมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2) กลุ่มงานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แบ่งออกเป็น 2 งาน ดังนี้

- งานอำนวยการ (1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานฝึกอบรม

- งานอำนวยการ (2) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานแผนงานของหน่วย

3) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและการกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีและสารสนเทศของกองบังคับการ

- ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลต่างๆ ให้มีความทันสมัย

- ดำเนินการจัดทำระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และสำหรับผู้ที่เข้ามาใช้หรือแก้ไขข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบ

3.2.2 หน่วยงานจรรยาที่ปฏิบัติงานโดยแบ่งเขตพื้นที่ ได้แก่ งานจรรยา ซึ่งปรากฏอยู่ในโครงสร้างของสถานีตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรทั่วประเทศ งานจรรยาในโครงสร้างของสถานีตำรวจนครบาลจะอยู่ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยจะสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และงานจรรยาในโครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรจะอยู่ในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด โดยจะสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 สำหรับอำนาจหน้าที่ของงานจรรยาทั้งในส่วนของนครบาลและภูธรจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ งานจรรยาเป็น 1 ใน 5 ลักษณะงานของสถานีตำรวจซึ่งกำหนดรูปแบบโครงสร้างไว้ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 655/2550 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2550 ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุมจรรยา และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจรรยา งานจรรยาตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านการจรรยาภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจรรยาต่อเนื่องกัน รวมทั้งการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและพัฒนาางานดังกล่าว

3.3 หน่วยงานจรรยาในภาพรวม

หน่วยงานภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ประกอบด้วย กองบังคับการตำรวจจรรยา และกองบังคับการตำรวจทางหลวง

กองบังคับการตำรวจจรรยาซึ่งอยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) เสนอความเห็นเพื่อประกอบการวางแผนการจัดการจรรยา รวมทั้งการประสานงานสนับสนุนควบคุมและกำกับดูแล ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวก และงานรักษาความปลอดภัยในด้านการจรรยาทางบก ภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและบนทางพิเศษ และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติข้อมูลด้านการจรรยา

2) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจรรยาทางบก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจรรยาทางบก ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบสวน และเปรียบเทียบปรับในความผิดอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการจรรยาทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจรรยาทางบกที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครหรือบนทางพิเศษ

4) ดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์อุบัติเหตุ และความมีนเมาของผู้ขับรถ ตลอดจนการตรวจพิจารณาพิสูจน์ก๊าซ ฝุ่น ควัน ละอองเคมีและเสียงของรถ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบังคับการตำรวจจราจร ประกอบด้วย 7 กองกำกับการ ดังนี้

กองกำกับการอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานงบประมาณการเงิน พัสดุและสิ่งกำลังบำรุงงานบริหารงานบุคคล งานคดี งานวางแผน จัดระบบการจราจร งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามประเมินผล ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 1 มีหน้าที่รับผิดชอบในการประสาน สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบกภายในเขตกรุงเทพมหานคร และบนทางคู่ขนานลอยฟ้าถนนบรมราชชนนี ยกเว้นในระบบทางด่วน และการบังคับใช้กฎหมายตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนวยการจราจรในการนำขบวนเพื่อถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยขบวนบุคคลสำคัญ ตลอดจนอำนวยการจราจรในงานกิจกรรมพิเศษต่างๆ สอบสวนคดีและเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยการจราจรในการนำขบวนเพื่อถวายอารักขา และรักษาความปลอดภัยขบวนบุคคลสำคัญตลอดจนอำนวยการจราจรในกิจการพิเศษต่างๆ ในระบบทางด่วนและทางพิเศษต่างๆ ตามประมวลกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สอบสวนคดีและเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 3 มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่ายใบสั่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวมทั้งการควบคุมระบบใบสั่ง การประมวลใบสั่งด้วยคอมพิวเตอร์ ตลอดจนติดตามประเมินผลผู้กระทำความผิดซ้ำซ้อนและดำเนินมาตรการต่อผู้กระทำความผิดซ้ำซ้อน ตรวจสอบและเปรียบเทียบปรับความผิดจราจรค้างเก่าประจำกรมการขนส่งทางบกและสาขา รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับการจราจรในกรุงเทพมหานครและความผิดด้านมลภาวะของรถ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 4 มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับงานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (Closed Circuit Television: CCTV) และประสานการจัดการจราจรเป็นพื้นที่ (Area Traffic Control: ATC) ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจราจร ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อทางวิทยุสื่อสารและการรับรายงานแจ้งข่าว ดำเนินการ

เกี่ยวกับงานวิศวกรรมจราจรในหน้าที่ตำรวจ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 5 มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์ เครื่องกล รถที่เกิดอุบัติเหตุ การตรวจพิสูจน์ผู้ขับขี่เสียของมีนเมาและวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท การตรวจและควบคุมมลภาวะในหน้าที่ตำรวจตลอดจนเสนอแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุจราจร ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายปฏิบัติการจราจรตามโครงการพระราชดำริ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการจราจรในลักษณะพิเศษในกรุงเทพมหานคร เป็นการจัดการจราจรตามแนวทางของโครงการพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานเพื่อการแก้ไขปัญหาจราจร ซึ่งเป็นการจัดการจราจรที่มีเป้าหมายและวิธีการพิเศษ ดังนี้

1. แสวงหาแนวทางให้ผู้ใช้รถใช้ถนน เคารพกฎจราจรและมีมารยาทในการใช้รถใช้ถนน
2. ใช้รถจักรยานยนต์เป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็ว ไปแก้ปัญหาจุดที่ทำให้รถติดเปรียบเสมือนกับรถนำขบวน โดยเมื่อขบวนติดรถจักรยานยนต์ก็จะเข้าไปแก้ปัญหา ทำให้รถในขบวนเคลื่อนที่ไปได้ ซึ่งรถในถนนมีหลายขบวนก็เช่นเดียวกัน
3. ให้รถจักรยานยนต์ดูแลการจราจรในถนนให้รถเคลื่อนตัวไปได้เรื่อยๆ ตามความเหมาะสม
4. ถนนที่เป็นคอขวดให้รถจักรยานยนต์เข้าไปแก้ปัญหาให้รถเคลื่อนตัวไปได้เรื่อยๆ เปรียบเสมือนเทน้ำออกจากขวด
5. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้ใช้รถ ใช้ถนน ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจราจร

สำหรับกองบังคับการตำรวจทางหลวง ซึ่งอยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีอำนาจหน้าที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
2. ควบคุมและจัดการจราจรบนทางหลวง
3. ควบคุมดูแลการใช้ทางหลวงให้เป็นไปตามกฎหมาย
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบังคับการตำรวจทางหลวงแบ่งส่วนราชการออกเป็นหนึ่งกองกับการ อำนวยการและ 7 กองกำกับ การ ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกองบังคับการตำรวจทางหลวง กำหนดให้หน่วยงานภายในกองบังคับการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กองกำกับการ 1-7 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะและบุคคลสำคัญ ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาและจราจร ตรวจตราดูแลทรัพย์สินของทางราชการ ควบคุม กำกับดูแล จัดการจราจรและควบคุมมลภาวะให้เป็นไปตามกฎหมาย บริการประชาชนผู้ใช้ทางให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในเขตทางหลวงที่อยู่ในอำนาจรับผิดชอบให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรแก่ประชาชนโดยทั่วไปและงานอำนวยการของหน่วย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองกำกับการ 8 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะและบุคคลสำคัญ ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาและจราจร ตรวจตราดูแลทรัพย์สินของทางราชการ ควบคุม กำกับดูแล จัดการจราจรและควบคุมมลภาวะให้เป็นไปตามกฎหมาย บริการประชาชนผู้ใช้ทางให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในเขตทางหลวงและทางพิเศษที่อยู่ในอำนาจรับผิดชอบให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรแก่ประชาชนโดยทั่วไป และงานอำนวยการของหน่วย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ปัญหาจราจร

สามารถแบ่งปัญหาจราจรออกเป็น 6 ปัญหาหลัก คือ

1. ปัญหาความปลอดภัยในการเดินทาง (Safety)
2. ปัญหาความรวดเร็วในการเดินทาง โดยปัญหานี้มีจะรู้จักกันในรูปของการจราจรติดขัด (Traffic Congestion)
3. ปัญหาความสะดวกสบาย (Convenience and Comfort)
4. ปัญหาพลังงาน (Energy)
5. ปัญหาสิ่งแวดล้อม (Environment) และ
6. ปัญหาประสิทธิภาพและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economy)

2. ความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมาย
 - 2.1 พ.ร.บ.จราจรทางบก
 - 2.2 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
 - 2.3 พระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ขนส่ง รถยนต์ ยาเสพติด
 - 2.4 เทคนิคการตรวจจับ
3. ด้านจิตสำนึก ความซื่อสัตย์ และคุณธรรม
4. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการจราจร
5. ความรู้เกี่ยวกับการบริการและการปฏิสัมพันธ์กับประชาชน
6. ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจราจรและการดำเนินการเกี่ยวกับอุบัติเหตุ

4.2 การฝึกอบรมตำรวจจราจรในต่างประเทศ

Ray Shuey (2008) อธิบายถึงผู้บัญชาการตำรวจที่มลรัฐวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย เห็นว่าการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional Development) ของตำรวจจราจร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการลดอุบัติเหตุจราจร โดยนำเสนอเนื้อหาการอบรมแบ่งออกเป็นระดับต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. **ผู้บริหารระดับสูง (Executive)** ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบายระดับชาติ และผู้บัญชาการตำรวจ เนื้อหาในการอบรม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนแผนและแนวทางทางดำเนินงาน ผลกระทบของอุบัติเหตุจราจร รวมทั้งลักษณะของการบังคับใช้กฎหมายและกฎจราจรที่สำคัญเพื่อความสำเร็จ
2. **ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management)** ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและมาตรการสำหรับการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร
3. **ครูฝึกหรือผู้สอน (Trainer and Instructor)** ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่เป็นครูฝึกหรือผู้สอน เนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการลดอุบัติเหตุ รวมทั้งทักษะการพูดในที่สาธารณะ
4. **ผู้ปฏิบัติการ (Operational)** ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ตำรวจชั้นประทวน เนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ทั่วไปสำหรับการบังคับใช้กฎหมายจราจร การจับกุม และการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมควรเรียนจากข้อมูล สถานการณ์ และสภาพความเป็นจริง

Milan Pagon, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, and Branko Lobnikar (1996) นำเสนอผลการสำรวจระบบการให้การศึกษาและฝึกอบรมตำรวจในประเทศทวีปยุโรป โดยมีการสำรวจทั้งสิ้น 17 ประเทศ ผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมตำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

การฝึกอบรมพื้นฐาน (Basic Police Training) การฝึกอบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialized Police Training) และการฝึกอบรมด้านการบริหาร (Management Training)

การฝึกอบรมพื้นฐาน (Basic Police Training) จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง คือ

ด้านความรู้ จะประกอบด้วยกฎหมายทั่วไป กฎหมายอาญา กฎหมายแพ่ง กฎหมายจราจร ความรู้เกี่ยวกับกฎ/ระเบียบต่างๆ หลักจิตวิทยา การป้องกันอาชญากรรม ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชนและยาเสพติด การตรวจที่เกิดเหตุ การสายตรวจ การหยุดรถเพื่อตรวจ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม การสอบสวนพยาน ปรากฏาผล และประวัติศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จะประกอบด้วย การจัดการพยานหลักฐาน กฎจราจร ศิลปะการป้องกันตัว การว่ายน้ำ ยิงปืน การเขียนรายงาน การปฐมพยาบาล การติดต่อสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ การประชาสัมพันธ์ การควบคุมฝูงชน การใช้กระบองและกุญแจมือ การรวบรวมข้อมูล การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ การรวบรวมเอกสาร การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางยุทธวิธี การทำงานเป็นกลุ่ม เทคนิคการตัดสินใจ เทคนิคการบริหาร ภาษาต่างประเทศ และการฝึกฝนร่างกาย

การฝึกอบรมในความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialized Police Training) เกี่ยวข้องกับงานพิเศษที่ตำรวจต้องรับผิดชอบ เช่น งานจราจร การสืบสวน งานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน งานเจรจาต่อรอง กรณีมีการจับตัวประกัน งานตำรวจสุนัข เป็นต้น สถานที่ฝึกอบรมจะแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ประเทศ Norway, Belgium-gendarmerie, Greece, Switzerland, และ Finland การฝึกอบรมจะทำอย่างผสมผสานกันระหว่างศูนย์ฝึกอบรม (Training Centers) และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On the Job Training) สำหรับในประเทศ Germany, Austria, the Netherlands, Hungary, the Slovak Republic, และ Macedonia จะมีทั้งฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมแห่งเดียว หรือฝึกอบรมระหว่างการทำงานเพียงแห่งเดียว หรือผสมผสานกันระหว่างสองแห่ง จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและมีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่าง เช่น

ประเทศ Germany จะมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันของตำรวจ เช่น เรื่องของภาษา กฎหมาย การจราจร อาชญาวิทยา การรักษาข้อมูล และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ประเทศ Austria จะมีเนื้อหาการฝึกอบรม เช่น การยิงปืน และการจับกุมคนร้าย

ประเทศ Netherlands จะมีเนื้อหา เช่น การควบคุมฝูงชน การสังเกตการณ์ การตรวจจับ การสืบสวนอุบัติเหตุ ทักษะการจับขี้นาพหุและ การจับกุมผู้ต้องหา

ประเทศ Belgium จะมีเนื้อหา เช่น การขับรถจักรยานยนต์ การควบคุมสุนัขตำรวจ การยิงปืน ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตนเอง การจราจร

ประเทศ Turkey จะมีเนื้อหา เช่น การข่าว การต่อต้านการลักลอบขนสินค้าผิดกฎหมาย การจราจร การสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ และรวบรวมพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุ การสอบสวน รวมทั้งการยิงปืน และการกู้ระเบิด

การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Management Training) ซึ่งเป็นการอบรมนายตำรวจระดับสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหาร การอบรมจะทำที่ทั้งศูนย์ฝึกอบรม และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน สำหรับเนื้อหาการอบรมจะหลากหลายขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ โดยในภาพรวมแล้ว เนื้อหาการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ประกอบด้วย การจัดทำแผนในทุกระดับ พฤติกรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากร การจัดการ ลักษณะผู้นำ การควบคุมสั่งการ การสอนงาน การบริหารโครงการ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการประชุม เทคนิคการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

ทั้งนี้ Milan Pagon, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, and Branko Lobnikar (1996) ได้เสนอว่าในการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมตำรวจนั้น ต้องมีการสร้างมาตรฐานให้มีความเหมาะสม โดยการมีมาตรฐานอาจอยู่ในรูปของการรับรองวิทยะฐานะ (Accreditation) หรือการรับรองผลการศึกษา

4.3 หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมตำรวจจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอบรมตำรวจจราจรแบ่งออกได้เป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ

- 1) การอบรมตำรวจจราจรของหน่วยงานปฏิบัติ และ
- 2) การอบรมตำรวจจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอบรมตำรวจจราจรของหน่วยงานปฏิบัติ มักอยู่ในรูปของโครงการที่แต่ละพื้นที่ คือกองบัญชาการ กองบังคับการ หรือสถานีตำรวจ จัดทำขึ้นเพื่ออบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่เป็นการเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ตัวอย่างเช่น หลังจากที่จังหวัดตรัง ได้ประกาศให้ปี 2550 เป็นปีการท่องเที่ยวทะเลตรัง จังหวัดพบว่า มีประชาชนจำนวนมากที่สามารถสื่อสารกับต่างชาติได้ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพื่อเป็นการสนับสนุนการท่องเที่ยวจึงได้จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจากท้องที่ จังหวัดตรัง กว่า 100 คน เข้าร่วมอบรมให้มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ พูดเป็นเขียนได้ อ่านออก จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรมากขึ้น (Thailand Tourism Industry News Clipping, 2008) ที่ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดให้มีโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง ในการรักษาความปลอดภัยและการจราจร เนื่องจากปัจจุบันตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่มีภารกิจหลักในการถวายความปลอดภัยแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ ราชอาณาจักรกัมพูชา และราชวงศ์ของต่างประเทศ ที่เสด็จเยือนจังหวัดเชียงใหม่ รวมไปถึงแขกของรัฐบาล ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเนื้อหาการ

ฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ตามหลักสากลในด้านการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และการจัดการและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของตำรวจจราจร ให้ดูอ่อนโยน นุ่มนวล เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชน (เชียงใหม่นิวส์, 2551)

กองบังคับการตำรวจจราจรได้เปิดโครงการมาร่วมหัวเราะ-เพาะสุขภาพใจตำรวจจราจร เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และบริหารปอดเพื่อสุขภาพที่ดี โดยมีเนื้อหาการอบรมเทคนิค ทำอย่างไรให้ร่างกายแต่ละส่วนได้หัวเราะ นอกจากนี้ ยังมีการเรียนรู้การฝึกลมหายใจ พร้อมกับการออกเสียงหัวเราะอย่างเป็นขั้นตอน (คมชัดลึก, 2551) สำหรับโครงการอื่นๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดการฝึกอบรมหลักสูตรช่างซ่อมบำรุง ศูนย์กู้ชีพ “นเรนทร” โรงพยาบาลราชวิถีจัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างตำรวจจราจรโครงการพระราชดำริ และโรงพยาบาลราชวิถี จัดอบรมตำรวจจราจรในโครงการฯ ให้มีความสามารถในการปฐมพยาบาล และช่วยเหลือคนใกล้ตลอดได้ก่อนที่รถพยาบาลจะเดินทางไปถึง โดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วนที่การจราจรติดขัด และช่วยอำนวยความสะดวกนำทางพาพยาบาลให้เดินทางไปจุดเกิดเหตุ และนำส่งโรงพยาบาลได้รวดเร็วขึ้น (ศูนย์นเรนทร, 2551)

สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จัดให้มีการอบรมทบทวนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร (สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางบ่อ, 2551)

ในส่วนของการอบรมตำรวจจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น แบ่งออกได้เป็นสองรูปแบบ คือ (1) การจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่ และการจัดอบรมหลักสูตรการอบรมผู้เปลี่ยนสายงานกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี และ (2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ หลักสูตรการจราจร

(1) การจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใหม่ และการจัดอบรมหลักสูตรการอบรมผู้เปลี่ยนสายงานกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี

การอบรมในลักษณะนี้ เป็นนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่แก่บุคลากรก่อนปฏิบัติราชการ และให้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเปลี่ยนสายงานกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปีเพื่อให้ความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน ซึ่งในการดำเนินการอบรมตำรวจตามโครงสร้างใหม่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการศีกษาเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมหน่วยงานที่อยู่ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานกฎหมายและสอบสวน, สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ, สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, สำนักงานตรวจสอบภายใน และจรตำรวจ และหน่วยต่างๆ ที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หน่วยงานกลางนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น และหน่วยงาน

ส่วนภูมิภาคดำเนินการจัดการอบรมเอง สำหรับในส่วนของการดำเนินการอบรมข้าราชการตำรวจที่ได้รับคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานจราจรนั้น ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดฝึกหลักสูตรปฐมนิเทศในงานต่างๆ ได้แก่ งานสืบสวน งานจราจร งานอำนวยความสะดวก และงานป้องกันปราบปราม

งานด้านการจราจร สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้มีการอบรม 3 ระดับ คือ ระดับรองผู้กำกับการ ระดับรองสารวัตร และระดับชั้นประทวน

ระดับรองผู้กำกับการ มีการอบรมเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา คือ ภาพรวมของระบบการจราจร, การจัดทำยุทธศาสตร์, การบริหารจัดการจราจร, การติดตามและการประเมินผลการควบคุมการจราจร, และการสัมมนาการแก้ปัญหาจราจรในเมือง

ระดับรองสารวัตร มีการอบรมเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา คือ การเขียนรายงานและการลงประจำวัน การตรวจและรักษาสถานที่เกิดเหตุในคดีจราจร อำนาจหน้าที่ของพนักงานตำรวจจราจรตาม กฎหมายและระเบียบที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด หลักการควบคุมสัญญาณไฟจราจรและการให้สัญญาณมือ และการศึกษาคูงานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

ระดับประทวน มีการอบรมเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา คือ การเขียนหนังสือคำสั่งจราจร (ใบสั่ง) การบันทึกคะแนน ข้อหาการกระทำความผิด พระราชบัญญัติจราจรทางบก และพระราชบัญญัติขนส่งทางบก การให้สัญญาณมือ และการควบคุมการจราจร การควบคุมการจราจร ลักษณะท่าทางการให้สัญญาณมือ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมการจราจร

(2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ หลักสูตรการจราจร

การอบรมในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมผู้ที่มีจะปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การอบรมนี้มีระยะเวลา 3 สัปดาห์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9 ใช้สถานที่ฝึกอบรมของโรงเรียนตำรวจนครบาล หรือโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9 หรือสถานที่ฝึกอบรมที่ผู้บัญชาการการศึกษาเห็นสมควรมอบหมายให้ทำการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยวิชาดังต่อไปนี้

วิชาพื้นฐาน (40 ชั่วโมง) ได้แก่ จริยธรรม ชุมชนสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ สิทธิหน้าที่ชนชาวไทย/ศาลปกครอง และพลศึกษา

วิชาเฉพาะ (40 ชั่วโมง) ได้แก่ หลักการวางแผนและจัดการจราจร การจัดการจราจรกรณีฉุกเฉิน การควบคุม/แก้ไขปัญหาจราจร เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับงานจราจร และการประสบเหตุด่วนเหตุร้ายและการเข้าช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะปฏิบัติหน้าที่จราจร

วิทยุทวิวิธีตำรวจ (36 ชั่วโมง) ได้แก่ การฝึกวิทยุทวิวิธีตำรวจสมัยใหม่/ระดับการใช้กำลัง/การตัดสินใจใช้อาวุธ การฝึกตัดสินใจใช้อาวุธ การจับกุม/ใช้กุญแจมือ/คั่นบุคคล การใช้ปืนทางวิทยุทวิวิธีและการพกพา การใช้กระบอกทางวิทยุทวิวิธี การเผชิญหน้า- คู้มกัน/หลักการเผชิญเหตุของตำรวจ การใช้ทัศนสัญญาณทางวิทยุทวิวิธี การตรวจค้นอาคาร/สถานที่ การล้อมจับคนร้ายนอกอาคาร การตรวจค้นยานพาหนะ/ตั้งจุดตรวจจุดสกัด/ขับรถไล่ติดตาม และการฝึกภาพรวมโดยจำลองสถานการณ์/เหตุการณ์

กล่าวโดยสรุป งานจราจรภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักๆ คือ กองบังคับการตำรวจจราจร และกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำหรับการฝึกอบรมตำรวจจราจรอาจแบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ การอบรมโดยหน่วยงานปฏิบัติและการอบรมโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำรวจจราจร

วิมล เปาอินทร์ (2537) ศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยการสัมภาษณ์นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์ด้านงานจราจร จำนวน 14 คน เจ้าหน้าที่ตรวจจราจรชั้นประทวนฝ่ายงานจราจรซึ่งมีประสบการณ์ทำงานเกินกว่า 10 ปี จำนวน 20 คนและ เจ้าหน้าที่ตรวจจราจรชั้นประทวนฝ่ายงานจราจรซึ่งมีประสบการณ์ทำงานเกินกว่า 2 ปี จำนวน 98 คน เพื่อหาแนวทางจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจราจรให้เป็นระบบ และถูกต้องตามหลักวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจจราจรมีความจำเป็นในการฝึกอบรมใน 3 หมวดวิชาและรายวิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในกรณีพิเศษ ประกอบด้วยหัวข้อวิชาต่อไปนี้

1) เทคนิคการจัดการจราจร เพื่ออำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยขบวนรถยนต์พระที่นั่ง

2) หลักการขับรถนำและรถปิดท้ายคู้มกันขบวนรถยนต์พระที่นั่ง

3) วิธีการออกตรวจเส้นทางที่จะเสด็จพระราชดำเนินผ่าน โดยยึดหลักอารักขาเพื่อความปลอดภัย

4) วิธีการขับรถนำพร้อมการจัดรูปขบวนรถยนต์ในการเดินทาง รวมทั้งการปิดการจราจรสำหรับบุคคลสำคัญ

2. หมวดวิชาการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรโดยทั่วไป ประกอบด้วยหัวข้อวิชา ดังนี้

1) เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ

2) หลักการในการควบคุมและจัดการจราจร

3) ความรู้พื้นฐานการใช้วิทยุสื่อสาร และความหมายของสัญญาณเรียกขาน
ด้านงานจราจร

4) ความรู้ในด้านการใช้สัญญาณมือ สัญญาณนกหวีด และวิธีพิจารณาหา
ตำแหน่งขึ้นควบคุมและจัดการจราจรตามแบบแผนที่กำหนดไว้

5) ทักษะและหลักในการขับจี้รถจักรยานยนต์ อย่างถูกต้องปลอดภัย และ
รวดเร็ว รวมทั้งการบำรุงรักษารถจักรยานยนต์

6) วิธีการจัดทำแผนที่สังเขป แสดงสถานที่เกิดเหตุ วิธีการถ่ายรูปพร้อม
วิธีการนำตัวผู้ต้องหาส่งสถานีตำรวจ ด้วยความปลอดภัย

7) เทคนิคการวางกำลังประจำจุดที่เหมาะสม และสามารถระบายรถออกจาก
วงแหวนโดยแก้ปัญหาสี่อวงแหวนโดยจับปล้นทันที

8) เทคนิคการประสานงาน

9) หลักการควบคุมและจัดการจราจรในที่เกิดเหตุตามแบบแผนที่กำหนดไว้

10) เทคนิคการควบคุมผู้สัญจรไฟจราจรรวมระยะเวลาที่ควรใช้ รวมทั้ง

กรณีมีเหตุฉุกเฉิน

11) ความรู้เกี่ยวกับแผนที่กรุงเทพมหานคร ชื่อสถานที่ ถนนที่สำคัญและที่มี

ปัญหาการจราจร

3. หมวดวิชาการควบคุมผู้ฝ่าฝืนกฎจราจร

1) กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยป้ายและเครื่องหมายจราจร

2) ยุทธวิธีในการล้อมจับกุมรถแข่งที่มีจำนวนหลายคัน

3) วิธีการบันทึกการจับกุมผู้กระทำความผิด รวมทั้งการออกหนังสือคำสั่งของเจ้า
พนักงานจราจร (ใบสั่ง) ผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจร

4) การควบคุมและการจัดการจราจรเกี่ยวกับการขับรถเพื่อลดอุบัติเหตุ และ
สิทธิการใช้ทาง

5) เทคนิคและความรู้ในการใช้เครื่องมือตรวจวัดมลภาวะทางเสียงและควัน

6) วิธีการควบคุมและจัดการจราจรในการเดินรถยนต์ รถยนต์บรรทุก และรถ
ประเภทต่างๆ ที่วิ่งเข้าไปในถนนหลวง

7) วิธีการควบคุมอุบัติเหตุจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร

สมศักดิ์ บุญถม (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจรของตำรวจ
จราจร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจจราจรระดับรองสารวัตรจราจรและตำรวจชั้นประทวน
ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 341 นาย เก็บรวบรวม
ข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงานด้านการจราจร อายุของตำรวจ

จรรยาและยศของตำรวจจราจร มีความสัมพันธ์กับการบังคับใช้กฎหมายจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้ สวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่ กำลังตำรวจจราจร ความทันสมัยเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานด้านการจราจร ไม่มีความสัมพันธ์กับการบังคับใช้กฎหมายจราจร

นรวัดน์ รามฤทธิ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจรของตำรวจจราจร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจจราจรระดับรองสารวัตรจราจรและตำรวจชั้นประทวน พลตำรวจ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 210 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แจกแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับการศึกษา รายได้ สวัสดิการ กำลังพล และความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบังคับใช้กฎหมายจราจร

สุริยา เสนานุรักษ์ (2547) ศึกษาภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรในเขตสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาในความคิดเห็นของชาวยานนาวา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และสัมภาษณ์เจาะลึกจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนเพศชาย มองภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าประชาชนเพศหญิง ผู้ที่มีความถี่ในการพบปะกับตำรวจจราจรมาก มองภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าผู้ที่มีความถี่ในการพบปะกับตำรวจจราจรน้อย และผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำรวจจราจรจากสื่อต่างๆ น้อย มองภาพลักษณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรดีกว่าผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ มาก

เกล้า อาณาการ (2548) ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์และสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับรองสารวัตรและชั้นประทวน จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การสอนงาน และการควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการอำนวยความสะดวกจราจรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในขั้นตอนการจับกุมและออกใบสั่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและรางวัลจราจร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การศึกษาคั้งนี้ยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้รับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการจราจร อยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปีมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก

วิศิษฎ์ วงษ์อินทร์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาเฉพาะกรณีการออกไปสั่งของเจ้าพนักงานจราจรในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยตำรวจจราจรตามสถานีตำรวจนครบาลในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จำนวน 296 คน และประชาชนผู้ชำระค่าปรับและผู้ใช้รถใช้ถนนทั่วไป จำนวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จำนวน 413 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจจราจรในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรในระดับปานกลาง 2) ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจรในระดับปานกลาง ยกเว้นพระราชบัญญัติล้อเลื่อน พ.ศ. 2476 ประชาชนมีความรู้ในระดับต่ำ 3) การบังคับใช้กฎหมายในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 เป็นไปในลักษณะไม่มีความแน่นอนล่าช้า และไม่มีความเสมอภาค ทำให้การบังคับใช้กฎหมายจราจรไม่มีประสิทธิภาพ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจร มีดังนี้ คือ 4.1 ตำรวจจราจรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ขาดการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และระบบคอมพิวเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพ 4.2 ประชาชนขาดความตระหนักในหน้าที่พลเมืองที่ดี มีการหลีกเลี่ยงที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าค่าปรับ เช่น การขอความช่วยเหลือจากตำรวจ การชำระภาษีประจำปีช้า หรือไม่ชำระภาษีประจำปี การแจ้งความใบอนุญาตขับขี่หาย เป็นต้น

อภิรัฐ พุ่มกุมาร (2541) ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับรองสารวัตร ในสถานีตำรวจนครบาลต่อการนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาบังคับใช้กับผู้แข่งรถบนถนนหลวง กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับรองสารวัตร จำนวน 254 คน ใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาบังคับใช้กับผู้แข่งรถบนถนนหลวง เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการ การนำวิธีการมาใช้และปัญหาอุปสรรคในการนำมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยมีผลดีกว่าการใช้กฎหมายอาญา และกฎหมายจราจรทางบก

สุพัตรา จันทร์ลีลา (2545) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานกับความมุ่งหวังในชีวิต การแสวงหาความหมายในชีวิต และความฉลาดทางอารมณ์ของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายจราจร จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความเหนื่อยหน่าย แบบวัดความมุ่งหวังในชีวิต แบบวัดการแสวงหาความหมายในชีวิต และแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาลที่มีภูมิลำเนาต่างอายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มี

ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาลมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล 3) ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรความมุ่งหวังในชีวิต และตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรการแสวงหาความหมายในชีวิต และการสัมผัสเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 15 คน คัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายที่อยู่ในระดับที่สูง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เทปบันทึกเสียง แนวคำถามในการสัมภาษณ์ จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขตนครบาล จำแนกได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพทางกายภาพของงานจราจร 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง 3) ความคิดและความรู้สึกของตำรวจจราจร

ภาวดี วรรณสุภัทร (2550) ศึกษา คุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวน เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว และสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัย ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอและเวลาพักผ่อนน้อยไป

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำรวจจราจร จะเห็นได้ว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจรไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ได้ทบทวนมาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ระดับหนึ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของตำรวจจราจร” มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน 4 ภูมิภาคของประเทศ และใน 4 เมืองหลักที่เป็นศูนย์กลางด้าน เศรษฐกิจและการศึกษา และมีปัญหาจราจรอยู่ในขั้นรุนแรง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการสังเกตสภาพการจราจรและการ ปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในพื้นที่ศึกษาแบบไม่เป็นทางการ

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 78 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบ เจาะจง ประกอบด้วย ตำรวจจราจรและผู้มีส่วนได้เสียกับการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ระดับสูง ได้แก่ รองหรือผู้ช่วยผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการภาค ผู้บังคับ การ รองผู้บังคับการ 2) ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้กำกับ การ รองผู้กำกับการจราจร และสารวัตร จราจร และ 3) ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ รองสารวัตรจราจร และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

กลุ่มที่ 2 ผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจราจรของหน่วยงานงานต่างๆ ภายใต้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจราจร เช่น เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบก อาสาสมัครจราจร เจ้าหน้าที่ หน่วยงานอื่นๆ รวมถึงสื่อมวลชนที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจราจร

กลุ่มที่ 4 ประชาชนผู้ใช้บริการจราจร ได้แก่ ผู้ขับขี่รถสาธารณะ และประชาชน ผู้ใช้รถใช้ถนนทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เทปเสียง แนวการสัมภาษณ์และแนวการสนทนากลุ่ม รายละเอียดปรากฏอยู่ในภาคผนวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) คณะผู้วิจัยทำหนังสือแจ้งไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อขออนุมัติให้คณะผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ และจัดการสนทนากลุ่ม ใน 4 เมืองหลัก ใน 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง (กรุงเทพมหานคร) ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดอุบลราชธานี) และภาคใต้ (จังหวัดภูเก็ต) โดยให้กองบัญชาการแต่ละแห่ง เป็นผู้เชิญผู้เข้าร่วมวงสนทนา ซึ่งมีทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นยศ เจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบก เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครจราจร และประชาชนทั่วไปที่ใช้บริการจราจร โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเดินทาง ถึงหัวข้อที่จะสนทนาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเตรียมข้อมูลก่อนการสนทนากลุ่ม

2) กองบัญชาการแต่ละแห่งได้มอบหมายให้หน่วยงานระดับกองบังคับการเป็นเจ้าภาพจัดห้องประชุม โดยมีเครื่องเสียง วีดีโอ โปรเจกเตอร์ และเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามตารางที่ได้แจ้งไว้

3) ก่อนการสนทนากลุ่ม มีการลงทะเบียนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม แจกเอกสารให้กรอกประวัติผู้เข้าร่วมสนทนา แจกโครงการวิจัยโดยย่อ ซึ่งกล่าวถึงวัตถุประสงค์ วิธีการรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4) เมื่อเข้าห้องประชุมแล้ว คณะผู้วิจัยฯ ได้แนะนำตัว และกล่าวถึงความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้ทราบ หลังจากนั้น คณะผู้วิจัยฯ ผลัดกันตั้งคำถามเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา นอกจากนี้ได้รับข้อมูลหลักจากการจัดกลุ่มสนทนาแล้ว ได้มีการสัมภาษณ์เจาะลึกตัวบุคคลเพิ่มเติมในบางประเด็นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น

5) ทำการบันทึกเสียง และจดประเด็นข้อสนทนาหลักๆ ตลอดการสนทนากลุ่ม

6) หลังจากการสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยฯ ได้เดินทางไปสังเกตสภาพการจราจรและการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในทุกพื้นที่ที่ศึกษา

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยฯ ยังได้นัดหมายสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้ผลการศึกษา มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สื่อมวลชนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการจราจร และผู้ขับขี่รถสาธารณะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเบื้องต้น เช่น ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการใช่วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี ใช้แหล่งข้อมูลหลายแหล่ง และผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สามารถแจกแจง
ผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 เรื่องสำคัญคือ

เรื่องที่ 1 ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรื่องที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

เรื่องที่ 1 ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม ได้จากการเก็บข้อมูล 4 ภาค คือภาคเหนือ อีสาน
ใต้และภาคกลาง แต่ละภาคมีข้อมูลสำคัญ 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ศึกษา

ส่วนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร

ส่วนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

ส่วนที่ 5 รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

1. ภาคเหนือ

ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 ตัวแทนที่นำมาศึกษา คือจังหวัดเชียงใหม่
การสนทนากลุ่มจัดขึ้นที่กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ และห้อง
ประชุมศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ รวม 2 แห่ง ระหว่างวันที่ 9- 10 กรกฎาคม 2551
เวลา 09.00- 16.00 น.

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ 13 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญา
บัตรยศตั้งแต่ ร.ต.ต. -พ.ต.ท. จำนวน 9 นาย มียศสูงสุด พ.ต.ท. ยศต่ำสุด ร.ต.ต. ส่วนข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนมียศ ร.ต.ต. ทั้ง 4 นาย

บุคคลภายนอก 6 คนประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตัวแทนจาก ขนส่งจังหวัด สำนัก
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด 3 คน และประชาชน 3 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ศึกษา

จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร
720 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 20,107.057 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,566,910 ไร่ แบ่งเขต

การปกครอง ออกเป็น 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 204 ตำบล และ 2,066 หมู่บ้าน หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 41 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 167 แห่ง

สถานีตำรวจ

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรในสังกัด จำนวน 29 สถานี 1 งานจราจร และ 1 ฝ่ายอำนวยการ รวม 31 หน่วยงาน โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดเดียวนอกจากกรุงเทพมหานคร ที่ตั้งหน่วยงานด้านการจราจรมาเพื่อจัดการด้านการจราจรโดยเฉพาะ โดยให้ดูแลพื้นที่เมืองต่อเนื่องหลายสถานีตำรวจในเขตที่มีความเจริญ เรียกชื่อว่าศูนย์การจราจรภูธรเมืองเชียงใหม่ และโอนหน้าที่ของตำรวจจราจรจากสถานีต่างๆ ในเมือง 4 แห่ง มาที่ศูนย์แห่งนี้

กำลังพล

ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีกำลังพลในสังกัดทั้งสิ้น 4,342 นาย อัตรานุญาต 4,990 นาย ขาด 648 นาย ประกอบด้วยตำรวจชั้นสัญญาบัตร 543 นาย ตำรวจชั้นประทวน 3,799 นาย

ประชากร

จังหวัดเชียงใหม่มีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,686,209 คน แยกเป็น ชาย 829,816 คน หญิง 859,393 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 84 คนต่อตารางกิโลเมตร แรงงานต่างด้าว 104,734 คน ชาวพม่า 104,150 คน ลาว 530 คน กัมพูชา 54 คน ในปี พ.ศ.2550 มีจำนวนนักท่องเที่ยว 5,356,867 คน ชาวไทย 3,601,727 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และชาวต่างประเทศจำนวน 1,755,140 คน คิดเป็นร้อยละ 33

จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจและการศึกษาของภาคเหนือ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ ในปี พ.ศ.2550 เชียงใหม่มีรายได้จากการท่องเที่ยวจำนวน 38,864.25 ล้านบาท เป็นรายได้จากชาวต่างประเทศจำนวนประมาณ 18,116.59 ล้านบาท

ยานพาหนะ

จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนยานพาหนะประมาณ 1.4 ล้านคัน ใกล้เคียงกับจำนวนประชากร 1.6 ล้านคน มีอัตราการเพิ่มของยานพาหนะปีละประมาณ 6-7% ดังรายละเอียด จากตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนยานพาหนะที่จดทะเบียนของจังหวัดเชียงใหม่ 2548- 2550

ปี	ยานพาหนะ(คัน)	เพิ่มขึ้นจากปีก่อน (%)
2548	1,256,934	-
2549	1,344,687	6.98
2550	1,418,049	5.46

ที่มา: ศูนย์การจราจรตำรวจภูธรเชียงใหม่, เอกสารบรรยายสรุป, 9-10 กรกฎาคม 2551

หากพิจารณารายละเอียดของยานพาหนะประเภทต่างๆ 1.4 ล้านคัน ปรากฏว่าเป็นรถจักรยานยนต์มากที่สุด จำนวน 1 ล้านคันเศษ ส่วนรถประเภทอื่นๆ มีจำนวนรองลงไป ดังรายละเอียดในตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ประเภทของยานพาหนะที่จดทะเบียน จังหวัดเชียงใหม่ 2550

ประเภทของยานพาหนะ	จำนวน (คัน)
พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522	
1. รถจักรยานยนต์	1,021,462
2. รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคล	208,125
3. รถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน	154,453
4. รถยนต์นั่งส่วนบุคคลเกิน 7 คน	14,160
5. รถยนต์สามล้อรับจ้าง	1,069
6. รถยนต์อื่น ๆ	2,928
รวม	1,402,197
พ.ร.บ.ขนส่งทางบก พ.ศ. 2522	
1. รถบรรทุกส่วนบุคคล	9,003
2. รถขนาดเล็ก	3,613
3. รถบรรทุกไม่ประจำทาง	1,742
4. รถโดยสารไม่ประจำทาง	714
5. รถโดยสารประจำทาง	554
6. รถโดยสารส่วนบุคคล	226
รวม	15,852
รวมทั้งหมด	1,418,049

ที่มา: ศูนย์การจราจรตำรวจภูธรเชียงใหม่, เอกสารบรรยายสรุป, 9-10 กรกฎาคม 2551

ปัญหาด้านการจราจร

การเพิ่มขึ้นของจำนวนยานพาหนะ เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่ออาการจราจรภายในเขตเทศบาลนครจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีถนนทั้งหมด 74 สาย และมีซอยทั้งหมด 680 ซอย ซึ่งจากการวิเคราะห์ของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จากศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ระบุว่าสาเหตุหลักของปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการด้วยกัน อาทิเช่น ปริมาณ

รถที่เพิ่มขึ้น แต่โครงข่ายถนนไม่เพียงพอ ความต้องการใช้ถนนของประชาชนในช่วงเวลาเดียวกัน ระบบการจัดการจราจรที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการขาดระเบียบวินัยของประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนน

สภาพปัญหาการจราจรส่วนใหญ่มักจะเกิดในช่วงเวลาเร่งด่วนที่ผู้ปกครองมักจะใช้รถไปส่งบุตรหลานหรือส่งนักเรียน ตามโรงเรียนสำคัญต่างๆ ในช่วงเช้า และรับกลับในช่วงเย็น ในขณะที่ประชาชนโดยทั่วไปต่างก็เดินทางไปทำงานหรือดำเนินกิจกรรมในช่วงเวลาเดียวกัน จึงทำให้การจราจรติดขัดระหว่างเวลา 07.30 – 09.00 น. และระหว่างเวลา 15.00 – 18.00 น.

หน่วยงานด้านการแก้ไขปัญหาการจราจร

หน่วยงานเฉพาะเพื่อการแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ คือ ศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์แห่งนี้ก่อตั้งขึ้น ตามมติ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2535 เรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงโครงสร้างงานจราจรของ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ และอนุมัติให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2537 โดยให้รวมงานจราจรจาก 4 สถานีตำรวจที่รับผิดชอบพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่ปิง สถานีตำรวจภูธรอำเภอภูพิงค์ราชนิเวศน์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอช้างเผือก เข้าด้วยกันเพื่อให้มีเอกภาพในการจัดการจราจรในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ แก้ไขปัญหาการจัดการเส้นทางจราจรในช่วงมีขบวนเสด็จได้ดีขึ้น โดยมีหัวหน้าหน่วยงาน ระดับรองผู้กำกับการเป็นผู้รับผิดชอบ รวมทั้งตัดโอนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจาก 4 สถานีตำรวจภูธรดังกล่าว และตำแหน่งจากตำรวจภูธรแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นอัตราว่างมาเพิ่มเติมให้ ประกอบด้วยกำลังพล ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 อัตรากำลังของศูนย์การจราจรตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ 2551

ตำแหน่ง	อัตรา	ครองตำแหน่ง	อัตราว่าง
1.รองผู้กำกับการ	1	1	-
2.สารวัตร	3	3	-
3.รองสารวัตร	15	7	8
4.ประทวน	248	234	14
รวม	267	245	22

ที่มา: ศูนย์การจราจรตำรวจภูธรเชียงใหม่, เอกสารบรรยายสรุป, 9-10 กรกฎาคม 2551

การบริหารงานของศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 2 ส่วนคือ เขตเหนือและเขตใต้ เขตเหนือแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 โซนย่อย ได้แก่

รินคำ ช่วงสิงห์ ช้างเผือก วโรธ แก้วนารัฐ และศาลเด็ก มีกำลังพลระดับชั้นประทวนทั้งหมด 63 นาย โดยในช่วงเวลาเร่งด่วน มีการกำหนดกำลังเจ้าหน้าที่ 43 นาย รับผิดชอบทางแยก 39 ทางแยก กำลังเจ้าหน้าที่ 10 นาย รับผิดชอบหน้าสถาบันการศึกษาจำนวน 9 แห่ง และจัดกำลังเจ้าหน้าที่ 10 นาย รับผิดชอบย่านศูนย์การค้าและตลาดจำนวน 6 แห่ง

เขตได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 โซนย่อยด้วยกันคือ ดันพะยอม สนามบิน เจริญประเทศ แสงตะวัน หนองหอย และหนองประทีป มีกำลังพลระดับชั้นประทวนจำนวน 67 นาย แบ่งหน้าที่ รับผิดชอบบริเวณ ทางแยก 37 ทางแยก จำนวน 40 นาย ดูแลบริเวณหน้าสถาบันการศึกษา 13 แห่ง จำนวน 16 นาย และรับผิดชอบบริเวณศูนย์การค้าและตลาด 3 แห่งจำนวน 11 นาย

ปัญหาด้านอุบัติเหตุจราจร

การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและจำนวนยานพาหนะ ส่งผลกระทบต่อการเกิดอุบัติเหตุจราจรภายในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจะเห็นได้ว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา จำนวนอุบัติเหตุยังคงเกิดในอัตราที่สูง ดังรายละเอียดในตาราง 4 อัตราความรุนแรงของผู้บาดเจ็บของจังหวัดเชียงใหม่ คิดอันดับที่ 28 ของประเทศ โดยมีอัตราผู้บาดเจ็บ 1,302.18 รายต่อประชากรหนึ่งแสนคน ในขณะที่หากพิจารณาจากจำนวนผู้เสียชีวิต เชียงใหม่มีอัตราผู้เสียชีวิตมากเป็นอันดับที่ 41 ของประเทศ คือ 14.57 รายต่อประชากร 1 แสนคน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2551) ยิ่งในช่วงเทศกาล จะเกิดเหตุขึ้นสูง โดยเฉพาะคนในท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมเมาแล้วขับ เมื่อเมาแล้วมักจะย้ายจุดสังสรรค์เข้ามาในเขตตัวเมืองและทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นมา

จากรายงานสรุปสถิติอุบัติเหตุของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดเชียงใหม่ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2551 พบว่า ประเภทยานพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุมากที่สุด คือ รถจักรยานยนต์ จำนวนร้อยละ 88.96 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่ คือ รถล้มคว่ำ ร้อยละ 60.12 และการชนกัน 37.25 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ยังพบว่า ผู้บาดเจ็บร้อยละ 40.73 ต้มแอลกอฮอล์ และมีอัตราการไม่สวมหมวกนิรภัยสูงถึงร้อยละ 91.37 และกลุ่มอายุของผู้บาดเจ็บส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15-39 ปี (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2551) ถนนส่วนใหญ่ที่เกิดอุบัติเหตุมักเป็นถนนสายรอง โดยพื้นที่ที่ต้องเฝ้าระวังเป็นกรณีพิเศษ 5 อันดับแรก ได้แก่ อำเภอแม่ริม อำเภอเมือง อำเภอสันป่าตอง อำเภอสันกำแพง และอำเภอดอยสะเก็ด

ตารางที่ 4.4 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดเชียงใหม่ 2546 – 2550

พ.ศ.	รับแจ้ง (ราย)	เสียชีวิต (คน)	บาดเจ็บสาหัส (คน)	บาดเจ็บเล็กน้อย (คน)	มูลค่าความ เสียหาย (บาท)
2546	6,972	500	717	3,892	55,566,085
2547	8,562	436	637	5,737	54,608,809
2548	8,489	375	450	6,459	52,846,557
2549	4,872	292	297	3,872	23,063,655
2550	6,396	354	698	4,965	25,704,423

ที่มา: ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551

จังหวัดเชียงใหม่ มีสถิติอุบัติเหตุจราจรอยู่ในระดับสูง แต่การบังคับใช้กฎหมายเรื่องการตรวจแอลกอฮอล์ผู้ขับขี่ สามารถทำได้ในช่วงที่ไม่ต้องจัดการจราจร ในเวลาเร่งด่วนเช้าและเย็น เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดเครื่องมือในการตรวจวัดแอลกอฮอล์ และเครื่องมือตรวจจับความเร็ว ส่วนการบังคับใช้กฎหมายด้านการสวมหมวกนิรภัย ทำได้ตามทรัพยากรที่มี แต่จำนวนผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ที่ไม่สวมหมวกนิรภัย ยังปรากฏให้เห็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตบริเวณสถานศึกษาและเวลากลางคืน

ปัญหาเรื่องการจัดการ

จากการสังเกต สภาพการจราจรในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า เมืองเชียงใหม่ยังไม่มีระบบขนส่งมวลชนที่ดี ขาดรถโดยสารประจำทางเหมือนกับจังหวัดอื่นๆ มีเพียงรถสองแถวที่ไม่มีเส้นทางประจำ แต่รับคนโดยสารในลักษณะเดียวกับรถแท็กซี่ เมื่อประกอบกับสภาพผังเมืองชั้นในของอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่อนุรักษ์ทางวัฒนธรรม เป็นถนนที่คับแคบ และมีตรอกซอกซอยจำนวนมาก ทำให้การจัดการจราจรทำได้ยาก จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น ระบบโทรทัศน์วงจรปิดจากการตระเวนสังเกตสภาพการจราจรของคณะผู้วิจัยในพื้นที่ศึกษาในความรับผิดชอบของศูนย์การจราจร พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสามารถรับมือกับปัญหาการจราจรในเขตพื้นที่ชั้นในได้ระดับดี และพื้นที่ชั้นนอกในช่วงเวลาเร่งด่วนในระดับปานกลาง ในขณะที่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ กำลังพล เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี

ปัญหาการทำงานสำคัญ คือ การจัดการที่ขาดงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นที่จะต้องขอรับการสนับสนุนจากเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยมีกรณีศึกษาที่น่าสนใจเกิดขึ้นเกี่ยวกับการขอติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิดเพื่อการจราจร เริ่มจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเสนอแนะให้เทศบาลนครเชียงใหม่ติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดเพื่อดูแลการจราจรของเมือง เทศบาลดำเนินการแล้วแต่กลับจัดตั้งศูนย์ควบคุมไว้ที่เทศบาลนครเชียงใหม่ โครงการที่ใช้งบประมาณ

หลายร้อยล้านบาทนี้ไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่เข้าไปใช้งานหรือมีการเชื่อมสัญญาณภาพมายังศูนย์ของตำรวจ เพื่อใช้ประโยชน์ในการควบคุมการจราจร นับว่าเป็นการสูญเสียโอกาสของจังหวัด แต่ก็สะท้อนปัญหาที่ การฝึกอบรมสามารถจะเข้ามาช่วยแก้ไขได้ 2 เรื่องคือ 1) การฝึกอบรมด้านการจัดทำคำของบประมาณด้านการจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จนถึงสำนักงบประมาณ และ 2) การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงให้เข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติในลักษณะทำงานเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ผู้สั่งการ ฯลฯ

จากการสนทนาทั้งในและนอกวงสนทนากลุ่มพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เข้าร่วมการสนทนามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้การประสิทธิภาพ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างสูง สนใจที่จะความรู้เพิ่มเติม เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสัญญาบัตรส่วนใหญ่มีการค้นคว้าหาความรู้ด้านกฎหมายในระดับดี มีความกระตือรือร้นที่จะหาเทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลจราจร การรายงานสภาพการจราจร และการบังคับใช้กฎหมายเพื่อความปลอดภัยมาใช้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมาก แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุนด้านองค์ความรู้

ส่วนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร

สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมตำรวจจราจร

หลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน จากกลุ่มสนทนาและข้อมูลทั่วไปสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. หลักสูตรการเรียนในโรงเรียนตำรวจ

ระดับนายตำรวจสัญญาบัตร หน่วยงานหลักในการให้การศึกษา คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำหรับหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ มีการเรียนวิชาการจัดการจราจรและการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุโดยตรงเพียง 1 วิชา นอกจากนั้น มีการเรียนแทรกอยู่ในวิชากฎหมาย และการสอบสวน สำหรับหลักสูตรนักเรียนอบรมที่เข้ามาอบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการเรียนด้านการจราจรน้อยมาก หรือไม่มีเลย หลังจากได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรแล้ว การฝึกอบรมเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจกองบัญชาการศึกษา แบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับสารวัตร แบ่งออกเป็น หลักสูตรฝ่ายอำนวยการตำรวจ หลักสูตรสารวัตรสืบสวน หลักสูตรสารวัตร

ระดับผู้กำกับการ หลักสูตรผู้กำกับการ

ระดับผู้บังคับการ หลักสูตรผู้บริหารตำรวจชั้นสูง

การเรียนเกี่ยวกับการจราจร ของนายตำรวจระดับสัญญาบัตรทุกระดับ ไม่มีหลักสูตรเฉพาะสายงานจราจร วิชาการจราจร อาจถูกแทรกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตร

ฝึกอบรมบ้างเล็กน้อย ส่วนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร ไม่มีบรรจุอยู่ในหลักสูตรใดๆ ของกองบัญชาการศึกษามาก่อน

ส่วนในระดับประทวน พลตำรวจ การเรียนที่โรงเรียนพลตำรวจ หรือโรงเรียนนายสิบตำรวจ ไม่ได้แยกสายงานจราจรให้โดยเฉพาะ หัวข้อการสอนมีวิชากฎหมายจราจร และการฝึกทำสัญญาจราจรอยู่ในหลักสูตร แต่เนื้อหายังมีไม่มากนัก

ข. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

การถ่ายทอดความรู้กันเอง

จากการสนทนากลุ่มพบว่า การฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการถ่ายทอดความรู้กันเองภายในหน่วยงานศูนย์ควบคุมจราจร ซึ่งหากแยกตามประเภทของหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรประกอบด้วย ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายอำนวยความสะดวกและฝ่ายสนับสนุน

วิธีการให้ความรู้ที่ใช้คือ การอบรมหน้าแถวก่อนออกปฏิบัติงานตอนบ่าย หรือหลังปฏิบัติการให้การบริการจราจรตอนเช้าเสร็จสิ้นแล้ว โดยนายตำรวจสัญญาบัตร จะให้การอบรมด้านระเบียบวินัย จริยธรรม เทคนิคการปฏิบัติงาน และกฎหมายใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้อให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับประทวน การอบรมหน้าแถวมีการอบรมเกือบทุกวัน และใช้สนามฝึกกลางแจ้งของศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่เป็นสถานที่อบรม

นอกจากนี้ ยังมีการถ่ายทอดความรู้อย่างไม่เป็นทางการซึ่งผู้เข้าร่วมการสนทนาท่านหนึ่งได้ให้รายละเอียดว่า

“มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนด้วยกันเอง แบบตำรวจรุ่นพี่สอนรุ่นน้องในสิ่งที่ตนเองประพฤติปฏิบัติ หรืออาจเรียกว่าธรรมเนียมปฏิบัติ รวมทั้งการถ่ายทอดกลวิธีในการตรวจจับแบบนอกตำรา เช่น เทคนิคการเรียกผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ให้หยุดเพื่อตรวจใบอนุญาตขับขี่ หากเห็นว่าผู้ขับขี่มีลักษณะอาการพิรุณไม่ยอมหยุดหรือทำท่าว่าจะหลบหนี ให้ดึงกุญแจรถมาเก็บไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี”

ผู้เข้าร่วมสนทนายอมรับว่าการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการในลักษณะนี้ เกิดจากประสบการณ์ที่สะสมและถ่ายทอดกันมา ไม่มีการเรียนการสอนในตำราอย่างเป็นทางการ และแม้จะพบว่าในทางปฏิบัติเมื่อได้ทำไปแล้วจะถูกผู้ขับขี่ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาอยู่บ่อยๆ แต่เมื่อปรึกษาผู้บังคับบัญชาแล้วไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดจะให้คำตอบได้ชัดเจนว่าสิ่งที่ได้ทำลงไปนั้นถูกต้องตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หรือระเบียบหรือไม่ ถ้าจะปฏิบัติให้ถูกต้องนั้นควรทำอย่างไร ไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือนักวิชาการคนใดให้ข้อสรุปที่ชัดเจนได้ แต่เมื่อตัวเองได้นำเทคนิคที่เรียนรู้กันเองไปใช้พบว่ายังใช้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพที่จะหยุดยั้งหรือป้องกันการหลบหนีได้ และเห็นว่าดีกว่าที่จะปล่อยให้มีการขับขี่รถจักรยานยนต์หลบหนีแล้วขับขี่รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์ไล่ตามซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุกับผู้หลบหนีหรือผู้ที่ไล่ติดตามได้ จึงเลือกที่จะปฏิบัติตามเทคนิคการจับกุมที่ถ่ายทอดกันมาจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องจนกว่าจะมีวิธีการอื่นที่ดีกว่า ดังนั้น จึงจำเป็น

อย่างยั้งจะต้องมีการฝึกอบรมให้มีวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องในหลักสูตรฝึกอบรมตำรวจจราจรที่เป็นหลักสูตรมาตรฐาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งยังไม่มีในขณะนี้

หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การฝึกอบรมแบบนี้ หมายถึงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานตำรวจในระดับที่สูงกว่าสถานีตำรวจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ความรู้ต่อเนื่อง ได้แก่

- ระดับกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ทราบว่ามีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมระยะเวลาสั้นๆ ในรอบระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมามีการฝึกอบรมเพียง 1 ครั้ง มีระยะเวลาการฝึกอบรมเพียง 1 วัน

- ระดับกองบัญชาการ ไม่แน่นอน ทราบว่าในระดับกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 5 เคยมีการจัดการฝึกอบรม 1 ครั้ง เนื้อหาของการฝึกอบรมไม่เกี่ยวข้องกับกับเรื่องการจราจรโดยตรง เป็นการฝึกอบรมเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายของผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

- ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่ โดยคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมอบหมายให้โรงเรียนพลตำรวจภูธรภาค เป็นผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรม มีระยะเวลา 5-7 วัน แต่ในเรื่องเนื้อหาแล้วไม่มีความเข้มข้นเพียงพอ เช่น วิทยากรที่ไม่มีความเชี่ยวชาญ ไม่มีหลักสูตรเฉพาะ ไม่มีตำรา คู่มือ หลักสูตรขาดมาตรฐาน ความรู้ที่ได้ไม่แตกต่างจากการเรียนในโรงเรียนพลตำรวจ หรือ โรงเรียนนายสิบตำรวจ ซึ่งผู้ร่วมสนทนาที่เคยผ่านการฝึกอบรมกล่าวว่า

“การฝึกอบรมหลักสูตรตำรวจจราจรแบบนี้ทำให้น่าเบื่อหน่าย เกิดความรู้สึกว่าการถูกส่งเข้าอบรมเหมือนกับการถูกลงโทษจากผู้บังคับบัญชา เมื่อฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วก็ต้องกลับมาทำงานเหมือนเดิม ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมกับผู้ที่ไม่ผ่านในการให้ความดีความชอบหรือเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง”

นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่จะได้รับเงินส่วนแบ่งรางวัลนำจับจากการทำงาน การถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้สึกว่า เป็นการทำให้สูญเสียรายได้จากการทำงานที่ควรจะนำมาจุนเจือครอบครัว ตำรวจจราจรส่วนใหญ่จึงไม่อยากจะเข้ารับการฝึกอบรมนัก

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น ภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการอบรมค่อนข้างบ่อยครั้ง เช่น จากมหาวิทยาลัยต่างๆ กรมการขนส่งทางบก สำนักงานป้องกันปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ (ปปส.) โรงพยาบาล หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แต่ไม่มีความต่อเนื่องในด้านเนื้อหา หรือบางครั้งเนื้อหาที่ทำการฝึกอบรมไม่ตรง

กับหน้าที่รับผิดชอบ หรือบางครั้งมีการฝึกอบรมในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการตรวจจับ แต่เมื่อกลับมาที่ทำงานแล้วไม่มีเครื่องมือให้ใช้ ทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม

ปัญหาของการฝึกอบรม

จากการสนทนากลุ่มสรุปปัญหาของการฝึกอบรมได้ดังต่อไปนี้

1. ไม่มีเวลาไปฝึกอบรม/พัฒนาตนเอง

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ ไม่มีช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากต้องปฏิบัติงาน เกือบทุกวันตั้งแต่เช้าถึงค่ำ ในบางวันจะปฏิบัติงานจนกระทั่งถึงเวลาเที่ยงคืน เช่น มีโครงการด้านการบังคับใช้กฎหมายด้านการตรวจจับผู้ขับขี่ที่เมาแล้วขับ โดยเฉลี่ยแล้วตำรวจจราจรเชียงใหม่มีวันหยุดทำงาน เพียงคนละ 1 วัน ต่อสัปดาห์ หากเป็นวันเสาร์อาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ซึ่งมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวเมืองเชียงใหม่จำนวนมาก ก็อาจจะไม่ได้หยุดพักเลย จึงไม่มีเวลาที่จะพักผ่อนหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. การขาดแผนงานในการฝึกอบรม

โดยปกติแล้วการฝึกอบรมบุคคลากรจำเป็นจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรายใดเคยได้รับการฝึกมาแล้วในเรื่องใด ควรจะฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใด หรือมีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใด จำนวนเท่าใด จากนั้นหน่วยงานจะต้องทำแผนการฝึกอบรมประจำปีขึ้น และจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากขาดการวางแผนการฝึกอบรมที่ดี การฝึกอบรมจึงไม่มีระบบหมุนเวียน บันทึกระดับบรรจุแต่งตั้งหรือนำมาใช้งานจริง ขาดการประเมินผลอย่างจริงจัง จะเห็นได้จากการที่หลักสูตรการฝึกอบรมเกือบทั้งหมด ไม่มีการสอบทางวิชาการ

3. ปัญหาด้านงบประมาณในการฝึกอบรม

เนื่องจากศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ได้ก่อตั้งขึ้น เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ แต่ไม่มีงบประมาณในการทำงาน งบประมาณถูกรวมอยู่กับงบประมาณด้านอื่น ทำให้ไม่สามารถของบประมาณได้โดยตรงด้วยตนเอง จึงไม่มีงบประมาณในการฝึกอบรมด้านการจราจร ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานได้เกิดจากการสนับสนุนงบประมาณหรือโครงการจากหน่วยงานอื่นที่ให้การสนับสนุน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือห้างร้านบริษัทเอกชนให้การสนับสนุนจึงจะสามารถจัดการฝึกอบรมขึ้นได้ การขาดงบประมาณในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการฝึกอบรมให้กับตำรวจจราจรในระดับหน่วยปฏิบัติ

4. ปัญหาด้านนโยบายในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องนโยบายที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา ไม่เคยมีการสอบถามผู้ปฏิบัติว่ามีความต้องการอย่างไร หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเรื่องใดน่าสนใจ มักจะสั่งการให้ผู้ปฏิบัติเข้ารับการอบรมทันทีโดยไม่มีการ

วางแผนมาก่อน ไม่มีงบประมาณในการเดินทางหรือค่าที่พัก รวมทั้งไม่ได้คำนึงถึงว่าจะเสียหายต่อ งานที่ปฏิบัติอยู่แล้วอย่างไร มักจะถือว่าหากมีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือเดินทางเข้ารับการฝึกอบรมต้อง สามารถปฏิบัติได้โดยไม่มีข้อแม้บางครั้งผู้ปฏิบัติรู้ตัวว่าจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมล่วงหน้าเพียง 1 วันก็เคยมีมาแล้ว

5. ปัญหาด้านสถานที่ฝึกอบรม

ภายในหน่วยงานขาดสถานที่การฝึกอบรมเฉพาะที่จะสามารถฝึกอบรมตำรวจ จราจรขนาด 30-50 คน หากหน่วยต้องการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องไปขอใช้จากหน่วยงานอื่นหรือเช่า สถานที่เอกชน

6. ปัญหาด้านวิทยากร

โดยทั่วไป วิทยากรที่เป็นตำรวจมักจะเป็นวิทยากรคนเดิม ที่เคยฝึกอบรมไว้ใน โรงเรียนตำรวจเมื่อมีการจัดอบรมทบทวน ก็จะถูกเชิญมาทบทวนความรู้ให้อีกครั้ง ซึ่งมักจะไม่มี ความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มให้ วิธีการสอนค่อนข้างจะน่าเบื่อทำให้ไม่น่าสนใจเรียน แต่ถ้าเป็นวิทยากร ภายนอกจะมีความรู้ความสามารถดีกว่า แต่ไม่สามารถตอบคำถามปัญหาข้อข้องในการปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความต้องการใช้งานได้

7. ปัญหาด้านเอกสารการฝึกอบรม

จากการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะไม่ค่อย มีเอกสารตำราที่มี มาตรฐานสำหรับเก็บไว้อ่านทบทวนภายหลัง ส่วนใหญ่จะแจกเอกสารประกอบเป็นแผ่นๆ ไม่เป็น รูปเล่ม ซึ่งยากต่อการเก็บรักษาสูญหายง่าย

ส่วนที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

4.1 ความต้องการขององค์กร

จากการสนทนากลุ่ม ผู้บริหารระดับสูงของศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัด เชียงใหม่ ให้ความเห็นว่าในเรื่องความต้องการขององค์กร ต้องการให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อรองรับกับภารกิจในปัจจุบันและภารกิจที่เพิ่มจำนวนขึ้นในอนาคต

4.2 ความต้องการตามลักษณะงาน

กลุ่มสนทนาระดับผู้บริหารให้ความเห็นว่าเนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีหลาย ลักษณะ อันได้แก่ ด้านการควบคุมจัดการจราจร ด้านการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบังคับใช้กฎหมายด้านคดีอาญา การนำขบวนเสด็จ ด้านการอำนวยความสะดวกการจราจรใน การจัดการจราจรในกรณีฉุกเฉินหรือมีเหตุพิเศษ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ ดังนั้น จึงทำให้มีความ จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมตำรวจจราจร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับ ปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ได้หลายแบบ ตามที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่มี

ลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากตำราหน่วยอื่นที่มีงานหน้าเดียว อีกทั้งมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล สถิติ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีงานด้านการจราจร เพื่อมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

4.3 ความต้องการส่วนบุคคล

ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ร่วมกันให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการส่วนบุคคล ในการรับการฝึกอบรม ควรมีหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับ การแจ้งข้อหา การแนะนำเส้นทางให้แก่นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ
 2. กฎหมายจราจร กฎหมายการขนส่งทางบก กฎหมายรถยนต์ รวมทั้งกฎหมายด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 3. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เพื่อให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ เปิดคู่มืออินเทอร์เน็ตได้รวมทั้งใช้อุปกรณ์เครื่องมืออื่นๆ ในการบังคับใช้กฎหมายที่ต้องโอนถ่ายข้อมูลมาที่คอมพิวเตอร์ได้ เช่น ภาพจากการถ่ายรูป วีดีโอ ข้อมูลความเร็วรถจากกล้องจับความเร็ว และจากเครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ เป็นต้น
 4. ความรู้ด้านยานยนต์ เช่น การทำงานของเครื่องยนต์ และซ่อมรถเบื้องต้น วิศวกรรมจราจรเบื้องต้น เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบสัญญาณไฟจราจร และความปลอดภัยของถนน เป็นต้น
 5. ความรู้ด้านจิตวิทยา จะเน้นให้พูดจาให้สุภาพเรียบร้อย พูดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิด ไม่ควรพูดเรื่องอื่น ไม่ชวนทะเลาะแม้ผู้กระทำผิดมักจะชวนทะเลาะ
 6. เทคนิคการตั้งด่าน ฝึกการใช้ยุทธวิธีตำรวจ ในการตรวจค้น การใช้อาวุธ การต่อสู้ป้องกันตัว การจับขี้นยาพหุหนะ การใช้ยานพาหนะในการไล่ติดตามอย่างปลอดภัย เป็นต้น
- อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า เคยมีการจัดสัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาจราจรเป็นการภายใน และมีการเสนอความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว แต่ยังไม่เคยได้รับการสนองตอบอย่างเป็นรูปธรรม ปัญหาการฝึกอบรมจึงน่าจะเกิดจากระบบหรือตัวผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่ขาดการใส่ใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมากกว่าเกิดจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 5 รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

ในการสนทนากลุ่ม คณะผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มและจัดร่างความต้องการ เสนอเป็นตัวแบบ (Model) ของระบบการฝึกอบรมในอนาคต ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ทราบเพื่อขอทราบความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา โดยมีหัวข้อ รูปแบบ เนื้อหาและแนวทางในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในอนาคตดังต่อไปนี้

1. หลักการของการฝึกอบรมของตำรวจในอนาคต ควรจะมี 2 ส่วนด้วยกันคือส่วนที่เป็นความรู้ และจริยธรรม

2. ความรู้แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มวิชาเรื่องการจัดการจราจร และกลุ่มวิชาเรื่องการจัดการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มีการนับชั่วโมงเรียนและการวัดผล สามารถนำไปเทียบโอนหน่วยกิตได้

3. การจัดการจราจร เดิมเข้าใจว่าเป็นเรื่องกฎหมายจราจร หรือควบคุมสัญญาณไฟจราจรง่ายๆ แต่ในอนาคต การจัดการจราจรจะเป็นการจัดการจราจรรวมเป็นพื้นที่ หรือโครงข่ายส่วนสัญญาณไฟจราจรจะไม่ใช้เฉพาะแยกเดี่ยว แต่จะต้องศึกษาทฤษฎีการไหลทั้งหมดของเมือง การวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณการจราจร นอกจากนี้ จะมีการเรียนในเรื่อง การจัดการจราจรในกรณีพิเศษต่างๆ เช่น การรับเสด็จ เพลิงไหม้ ติ๊กด้อม น้ำท่วมการ การจัดแข่งขันกีฬา การจัดประชุมขนาดใหญ่ ฯลฯ

4. กฎหมายจราจร จะต้องเรียนให้ครบถ้วน ได้แก่ กฎหมายจราจร กฎหมายขนส่ง กฎหมายรถยนต์ กฎหมายทางหลวง ฯลฯ

5. การบังคับใช้กฎหมาย และยุทธวิธีตำรวจ เช่น การเรียกรถ การหยุดรถ การตั้งจุดตรวจ การใช้ข้อมูล ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจจราจร การทำงานอย่างมืออาชีพเช่นเดียวกับตำรวจในต่างประเทศ

6. การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีต่างๆในการตรวจจับความเร็ว เครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ เทคโนโลยีระบบควบคุมสั่งการจราจร ฯลฯ

7. การเรียนรู้ด้านวิศวกรรมจราจร การตรวจสอบความปลอดภัยทางถนน (Road Safety Audit)

8. การเรียนรู้ด้านจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์

9. การเรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรม

10. การสนับสนุนให้การฝึกอบรมมีผลต่อความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง อาจพิจารณาจากระบบการฝึกอบรม การทำงาน และประเมินผล เพื่อให้มีการเติบโตในสายงาน การปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ผลของการนำเสนอ กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับรูปแบบในอนาคตที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ ในด้านการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวางแผนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตำรวจจราจรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนเอง

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ตัวแทนที่นำมาศึกษา คือ จังหวัดอุบลราชธานี การสนทนากลุ่มจัดขึ้นที่กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างวันที่ 16-17 กรกฎาคม 2551 เวลา 09.00- 16.00 น.

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ 10 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตรยศตั้งแต่ ร.ต.ต. – พ.ต.อ. (พิเศษ) จำนวน 6 นาย มียศสูงสุด พ.ต.อ.(พิเศษ) ยศต่ำสุด ร.ต.ท. ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมียศ ค.ต. ทั้ง 4 นาย ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มาจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง และสถานีตำรวจภูธรอำเภวารินชำราบ นอกจากนั้น เป็นฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

บุคคลภายนอก 12 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตัวแทนจากสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด 4 คน มูลนิธิ 6 คนและประชาชน 2 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ศึกษา

จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจาก กรุงเทพมหานคร ประมาณ 630 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 16,112.650 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,069 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 9.16 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ 219 ตำบล 2,699 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 23 แห่ง (รุ่งนภา สีลวานิช, 2551)

จังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่เกษตรกรรมร้อยละ 51.07 ของพื้นที่จังหวัด หรือประมาณ 6,034,170 ไร่ มีการลงทุนประกอบกิจการอุตสาหกรรม 3,936 แห่ง มูลค่าเงินลงทุนรวม 11,574,938,676 บาท มีการจ้างงาน 14,818 คน โดยส่วนใหญ่เป็นโรงงานด้านการเกษตรขนาดเล็ก (สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี, 2549)

สถานีตำรวจ

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี มีสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 36 สถานี รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก

กำลังพล

จากรายงาน จำนวนข้าราชการตำรวจในสังกัดภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2551 พบว่า มีอัตราของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 781 ตำแหน่ง มีนครอง 412 นาย และมีอัตราว่าง 369 ตำแหน่ง ในขณะที่อัตราของชั้นประทวนมีทั้งหมด 3,723

ตำแหน่ง มีคนครอง 2,613 นาย และมีอัตราว่างจำนวน 1,110 ตำแหน่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าชั้นสัญญาบัตรมีตำแหน่งว่างถึงร้อยละ 47.25 ส่วนชั้นประทวนมีตำแหน่งว่างถึงร้อยละ 29.81

ประชากร

จำนวนประชากรของจังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,785,709 คน เพิ่มจากปี พ.ศ. 2549 ซึ่งมีอยู่จำนวน 1,783,035 คน ในอัตราร้อยละ 0.15 ความหนาแน่นของประชากรเท่ากับ 110.76 คนต่อตารางกิโลเมตร (รุ่นภา สีสวานิช, 2551)

ยานพาหนะ

ยานพาหนะจดทะเบียนของจังหวัดอุบลราชธานี ตามสถิติของปี 2550 มียานพาหนะ 712,912 คัน อัตราส่วนระหว่างประชากร: ยานพาหนะเท่ากับ 2.5: 1

สภาพปัญหาด้านการจราจร

จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเมืองขนาดกลางของภาคอีสาน มีปัญหาการจราจรติดขัดภายในเขตเมืองเล็กน้อย เว้นแต่ช่วงเทศกาล เช่น เทศกาลแห่เทียนเข้าพรรษา ซึ่งถือว่าเป็นเทศกาลสำคัญประจำปีของจังหวัดอุบลราชธานี การจราจรมักจะมีการติดขัดในช่วงโมงเร่งด่วนบริเวณหน้าโรงเรียน สถานศึกษา ตลาดสดเท่านั้น ช่วงเวลาเร่งด่วนช่วงเช้า คือ ระหว่างเวลา 07.00-08.30 น. และเร่งด่วนช่วงเย็น คือ ระหว่างเวลา 15.30 – 17.30 น.

หน่วยงานด้านการแก้ไขปัญหาการจราจร

การแก้ไขปัญหาการจราจรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประจำสถานีตำรวจต่างๆ ยังไม่มีการตั้งหน่วยงานเฉพาะ เช่น จังหวัดเชียงใหม่ คงเป็นหน้าที่ของสถานีตำรวจต่างๆ ที่มีฝ่ายจราจรเป็นผู้รับผิดชอบ แต่มีข้อสังเกตว่าในเขตสถานีตำรวจอื่นๆ นอกจากอำเภอเมือง ซึ่งเป็นสถานีขนาดเล็ก ยังไม่มีการวิเคราะห์ตำแหน่งสารวัตรจราจร และรองสารวัตรจราจร หรือตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรแต่อย่างใด แต่ได้ฝากงานจราจรไว้กับงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งมีสารวัตรป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นหัวหน้า

ปัญหาด้านอุบัติเหตุจราจร

จังหวัดอุบลราชธานี มีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรสูงเพิ่มขึ้นในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการเสียชีวิตยังอยู่ในระดับ 14.72 ต่อประชากร 1 แสนคน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในปี 2550 มีจำนวนผู้เสียชีวิตถึง 263 ราย เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ถึงร้อยละ 46.93 ซึ่งเป็นสัญญาณว่างานด้านการฝึกอบรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจรควรจะได้รับมีความสำคัญดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดอุบลราชธานี 2546 - 2550

พ.ศ.	รับแจ้ง	เสียชีวิต	บาดเจ็บสาหัส	บาดเจ็บเล็กน้อย	ความเสียหาย (บาท)
2546	722	182	96	670	12,481,980
2547	1,144	201	106	790	12,767,434
2548	776	128	238	695	10,417,392
2549	1,050	179	353	1,078	16,551,574
2550	1,229	263	179	922	27,550,582

ที่มา: ศูนย์ข้อมูลข้อสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551

ปัญหาเรื่องการจัดการ

จังหวัดอุบลราชธานี มีผู้เดินทางโดยรถยนต์เข้ามาจำนวนมาก ในช่วงวันหยุดหรือเทศกาล โดยจะเป็นรองก็เฉพาะจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น นอกจากนี้แล้วจังหวัดอุบลราชธานี ยังเป็นจังหวัดชายแดนมีพื้นที่ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยฝั่งตรงข้ามเป็นเมืองปากเซ แขวงจำปาศักดิ์ ซึ่งมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีประชาชนของทั้งสองประเทศข้ามไปมาในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก

จากการสังเกตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี ปรากฏว่าสามารถรับมือกับปัญหาการจราจรในเขตพื้นที่ได้ดี แม้จะมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ กำลังพล เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีเช่นเดียวกับที่อื่นๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นจะต้องประสานความร่วมมือในการจัดการจราจร เรื่องการควบคุมสัญญาณไฟจราจรกับหน่วยงานท้องถิ่นคือ เทศบาล ซึ่งมีงบประมาณอยู่ในมือ อย่างไรก็ตาม ตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี ขอมริบว่ายังขาดองค์ความรู้ที่จะใช้ในการจัดการจราจรอย่างมาก ทำให้เกิดการโต้แย้งกับฝ่ายเทศบาลเกิดปัญหาการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และส่วนใหญ่แล้วตำรวจจราจรจะใช้ประสบการณ์ของตนเองในการแก้ไขปัญหาจราจรเป็นหลัก

ในด้านการป้องกันอุบัติเหตุจากการที่เป็นจังหวัดประชากรมาก ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะอาศัยรถไถนาที่ต่อเติมเองขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมาเดินทางเข้าสู่ตัวเมืองอุบลราชธานี โดยยานพาหนะเหล่านี้ไม่ถูกกฎหมาย ไม่มีสัญญาณไฟที่ถูกต้องปลอดภัย จึงมักจะทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดงบประมาณและอำนาจในการทำป้ายเตือนนอกจากนี้ จำนวนผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่มีมาก ทำให้สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดอุบลราชธานีอยู่ในระดับสูง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อความปลอดภัย ด้านการตรวจแอลกอฮอล์ผู้ขับขี่ จะทำได้ก็ต่อเมื่อไม่ต้องให้บริการด้านการจราจรแก่ประชาชน ผู้ขับขี่

รถจักรยานยนต์ที่ไม่สวมหมวกนิรภัย ก็ยังมีปรากฏให้เห็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในบริเวณสถานศึกษา นักศึกษามักจะไม่ค่อยเชื่อฟังเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางส่วนก็จับกลุ่มกันแข่งขันรถจักรยานยนต์บนถนนหลวงอีกด้วย

ในด้านความต้องการของกลุ่มประชาชนและหน่วยงานรัฐที่ได้เข้าร่วมประชุมกลุ่มสนทนาได้ให้ความเห็นว่าการทำงานของตำรวจจราจรในด้านการจราจรเป็นที่น่าพึงพอใจ สิ่งที่ยังอยากให้แก้ไขพัฒนา คือ การช่วยเหลือนำส่งผู้บาดเจ็บ ซึ่งยังเห็นว่าตำรวจจราจร หรือตำรวจทั่วไปยังขาดความรู้ที่ถูกต้องในการปฏิบัติ เกรงว่าจะทำให้การนำส่งผู้บาดเจ็บ ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือพิการได้ ควรที่จะมีการให้การศึกษาอบรมมากขึ้น กลุ่มบุคคลภายนอกเห็นว่าการศึกษามารยาทเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่มีมารยาทดีพอสมควรอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ในการจับกุมผู้กระทำความผิดต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร อธิบายเหตุผลในการเข้าจับกุมกับประชาชนให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่เกิดความเข้าใจผิด ไม่เกิดการทะเลาะหรือบาดหมางระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชนผู้ถูกจับกุม

จากการสนทนาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกลุ่มที่เข้าร่วมสนทนา มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสนใจที่จะขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมค่อนข้างน้อยในกลุ่มตำรวจชั้นประทวน แต่ระดับสัญญาบัตรมีค่อนข้างมาก และมีความรู้ด้านกฎหมายอยู่ในระดับดี ความกระตือรือร้นที่จะหาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีบ้างแต่ไม่สูงนัก เนื่องจากสภาพปัญหาการจราจรในพื้นที่ไม่รุนแรง

ปัญหาด้านการจัดการที่สะท้อนให้เห็นความต้องการในการฝึกอบรม อาจสรุปว่ามีความต้องการในเรื่องการบริหารงบประมาณ กำลังพลให้มีความเพียงพอ หลักการควบคุมสัญญาณไฟจราจร ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ การอธิบายประชาชนเมื่อถูกจับกุม

ส่วนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร

สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมตำรวจจราจร

หลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน จากกลุ่มสนทนาและข้อมูลทั่วไปสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. หลักสูตรการเรียนในโรงเรียนตำรวจ

การให้ความรู้แก่นายตำรวจสัญญาบัตร มีลักษณะเหมือนกับจังหวัดเชียงใหม่ คือ นายตำรวจสัญญาบัตร หน่วยงานหลักในการให้การศึกษา คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำหรับหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ มีการเรียนวิชาการจัดการจราจรและการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุเพียงเล็กน้อย นอกจากนั้น มีการเรียนแทรกอยู่ในวิชากฎหมาย และการสอบสวน สำหรับหลักสูตรนักเรียนอบรมที่จบปริญญาตรีเข้ามาอบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีการเรียนด้านการจราจรน้อยมาก หรือ ไม่มีเลย

ส่วนในระดับประทวน พลตำรวจ การเรียนที่โรงเรียนพลตำรวจ หรือโรงเรียนนายสิบตำรวจ ไม่ได้แยกสายงานจราจรให้โดยเฉพาะ หัวข้อการสอนมีวิชากฎหมายจราจร และการฝึกทำสัญญาณจราจร อยู่ในหลักสูตร แต่เนื้อหายังมีไม่มากนัก

ข. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

ผลการศึกษาพบว่า มีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ มักจะถ่ายทอดความรู้กันเอง โดยนายตำรวจสัญญาบัตรอบรมหน้าแถว และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนด้วยกันเองแบบพี่สอนน้อง

หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

มีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ คือ การฝึกอบรมจากระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ มีน้อยมากหรือแทบจะไม่ ถ้ามีก็ไม่เกี่ยวกับงานจราจรโดยตรง ส่วนหลักสูตรที่เป็นเรื่องงานจราจร โดยตรงก็มี 1 หลักสูตร เป็นหลักสูตรฝึกอบรมทบทวนประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มอบหมายให้โรงเรียนพลตำรวจภูธรภาคเป็นผู้จัดหลักสูตร ระยะเวลาอบรมประมาณ 5-7 วัน แต่ฝึกอบรมโดยวิทยากรที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญ ไม่มีหลักสูตรเฉพาะ ไม่มีตำรา หรือคู่มือ ตลอดจนมีวิธีการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกับการอบรมในโรงเรียนพลตำรวจ หรือโรงเรียนนายสิบตำรวจ

ปัญหาของการฝึกอบรม

1. ปัญหาการขาดงบประมาณในการฝึกอบรม

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี ไม่เคยได้รับงบประมาณในการฝึกอบรมตำรวจจราจร

2. ปัญหาการวางแผนในการฝึกอบรม

ขาดการวางแผนในการฝึกอบรม เช่น การส่งตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ปัญหาด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมระยะสั้น 1-7 วัน ไม่สามารถประเมินผลได้

4. ปัญหาในด้านประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีประสิทธิภาพต่ำ

5. ปัญหาด้านประสิทธิผลของการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมสนทนาคือเห็นว่าหลักสูตรที่อบรมผ่านไปแล้วนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติมมากนัก

6. ปัญหาด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

การอบรมบางครั้งเห็นว่าเป็นการอบรมเรื่องจรรยาบรรณ แต่เนื้อหาไม่ตรงกับเรื่องจรรยาบรรณหรือมีเรื่องอื่นที่ไม่ตรงกับด้านการจรรยาบรรณแทรกมากเกินไป

7. ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้เข้าสนทนากลุ่มเห็นว่า การฝึกอบรมที่ผ่านมามีการประเมินผลว่าในทางปฏิบัติแล้ว ได้นำเอาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติประจำวันได้มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเชิญตำรวจจราจรเข้าร่วมการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

4.1 ความต้องการขององค์กร

เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติที่ค่อนข้างจะอะลุ้มอล่วยในการบังคับใช้กฎหมายทั้งด้านการจราจรและการป้องกันอุบัติเหตุ โดยเห็นว่าความจำเป็นในการบังคับใช้กฎหมายจราจรอย่างเข้มงวดนั้นยังไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการตามลักษณะงาน

ผู้เข้าร่วมสนทนาท่านหนึ่ง ได้เสนอมุมมองดังนี้

“ ผมมองว่าการทำงานของตำรวจจราจรควรมี 2 ฝ่าย ถ้าตำรวจจราจรสามารถแยกเป็น 2 ฝ่ายได้ คือ สายอำนวยความสะดวก เช่น โบกรถดูแล ส่วนการจับกุมตามกฎหมายก็ต้องมีอีกชุดหนึ่งในต่างประเทศ ผมเห็นมีตำรวจจราจรดูใบสั่ง เขาก็ไม่สนใจเรื่องรถติด ถ้าให้ทูอินวันมันเหนื่อยครับ เราารู้เลยว่าถ้าให้คนๆ หนึ่งทำหลายหน้าที่เป็นไปไม่ได้ ฉะนั้น ตำรวจถูกกำหนดให้ทำทุกอย่าง จราจรควรแบ่งประเภท จะได้เป็นมืออาชีพ อาชีพโบกก็โบก อาชีพจับก็จับ ”

ในประเด็นเดียวกัน ผู้เข้าร่วมสนทนาอีกราย ก็มีความเห็นที่แตกต่างกัน ว่าการแยกสายงานของตำรวจจราจรให้ย่อยลงไปอีกแม้จะเป็นเรื่องที่ดี แต่อาจจะทำได้ยาก น่าจะมีปัญหาด้านกำลังพล งบประมาณ นอกจากนี้ยังมีความเห็นเรื่องการฝึกอบรมให้ขยายจากเจ้าหน้าที่ไปยังประชาชนด้วย คือเห็นว่าการฝึกอบรมด้านการป้องกันอุบัติเหตุการที่จะฝึกอบรมให้ตำรวจฝ่ายเดียวอาจจะไม่ถูกต้อง ควรจะฝึกตำรวจจราจรให้มีองค์ความรู้เพียงพอที่จะสามารถไปให้ความรู้กับประชาชนเพื่อให้ประชาชนสามารถป้องกันอุบัติเหตุด้วยตัวเองได้จะได้ประโยชน์มากกว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับประทวนคนหนึ่ง เชื่อว่าองค์ความรู้และประสบการณ์ของตนเองเท่าที่มีอยู่เพียงพอที่จะรับมือกับปัญหาจราจรและอุบัติเหตุในพื้นที่รับผิดชอบของตนเองได้ แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าจะไม่เพียงพอ จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะในด้านข้อมูลสถิติ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยี มาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

4.3 ความต้องการส่วนบุคคล

ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่ของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง อุบลราชธานี ยังน่าจะเพียงพอที่จะรับมือกับปัญหาในระดับท้องถิ่นของตนเองได้ดี ทำให้ไม่เกิดความต้องการในการที่จะฝึกอบรมมากเท่ากับตำรวจจราจรศูนย์การจราจรเชียงใหม่ แต่เมื่อขอทราบความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาได้ความเห็นด้านความต้องการส่วนบุคคลในการฝึกอบรม ดังนี้

1. การลดความเครียด อาทิ จากกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ถูกต่อว่าจากประชาชน หรือความเครียดจากภาระงานที่หนักมาก
2. การใช้กิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อประชาชน โดยเฉพาะจากตำรวจจราจรรุ่นใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษา ซึ่งมักจะพบว่าใช้คำพูดไม่สุภาพ
3. ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้กับนักท่องเที่ยว ทั้งนี้ สืบเนื่องจากกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดได้เคยจัดอบรมภาษาอังกฤษมาแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจอยากให้เปิดอบรมเพิ่มเติมอีก เพราะเห็นว่าจำเป็น
4. จิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์
5. การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ
6. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอุบัติเหตุ ส่วนใหญ่ยังมองไม่เห็นความสำคัญว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร บางส่วนเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของระดับปฏิบัติการ
7. การจัดการจราจร บางส่วนเห็นว่าไม่ค่อยจำเป็นที่จะต้องเรียน สำหรับพื้นที่ไม่มีปัญหาเรื่องการจราจรมากนัก เช่น จังหวัดอุบลราชธานี
8. วิศวกรรมจราจร บางส่วนให้ความเห็นว่าไม่ควรมีการฝึกอบรม เนื่องจากไม่ได้ใช้งาน ในขณะที่บางส่วนให้ความเห็นว่าต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายวิศวกรรมจราจรของกรมทางหลวง หรือเทศบาลจึงควรมีความรู้ในด้านนี้บ้าง
9. การบังคับใช้กฎหมายจราจร เช่น เทคนิคการตรวจจับ การตั้งด่าน บางส่วนเห็นว่าไม่จำเป็นเพราะเชื่อว่าที่เคยปฏิบัติมาในอดีตทำได้ดีอยู่แล้ว
10. เทคโนโลยี เห็นว่าจำเป็นต้องอบรมในบางเรื่อง เช่น การตรวจจับผู้ขับขี่ที่ใช้โทรศัพท์ควรจะมีกล้องหรือวีดีโอบันทึกภาพ เพื่อเก็บหลักฐาน เป็นต้น

ส่วนที่ 5 รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

ได้มีการนำเสนอตัวแบบ (Model) แนวทางในอนาคตของหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้กับกลุ่มสนทนาได้รับทราบ เช่นเดียวกับที่นำเสนอให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรศูนย์การจราจรตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มสนทนาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวแบบที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ ในด้านการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความรู้ มีทักษะในการ

ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น เห็นด้วยกับวางแผนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตำรวจจราจรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนเอง นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นสนับสนุนการแบ่งระดับหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยเห็นว่าควรแยกระดับหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจจราจรในด้านการจัดการจราจรและการป้องกันอุบัติเหตุออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหาร ระดับผู้ควบคุมการปฏิบัติ และระดับผู้ปฏิบัติ

3. ภาคใต้

ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 ตัวแทนที่นำมาศึกษาคือ จังหวัดภูเก็ต การสนทนากลุ่มจัดขึ้นที่ห้องประชุมสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ระหว่างวันที่ 21- 22 กรกฎาคม 2551 เวลา 09.00- 16.00 น.

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ 8 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตรยศตั้งแต่ ร.ต.ต.- พ.ต.อ.(พิเศษ) จำนวน 6 นาย มียศสูงสุด พ.ต.อ.(พิเศษ) ยศต่ำสุด ร.ต.ต. ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมี 2 นาย ยศสูงสุด ด.ต. ยศต่ำสุด ส.ต.อ.

บุคคลภายนอก 8 คนประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตัวแทนจากขนส่งจังหวัด สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด 4 คน กลุ่มประชาชน 4 คน มีผู้ประกอบอาชีพขับซักรถจักรยานยนต์รับจ้าง 3 คน และประชาชนทั่วไป 1 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ศึกษา

จังหวัดภูเก็ต เป็นเกาะที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ตั้งอยู่ในทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย มีเกาะบริวาร 32 เกาะ ส่วนกว้างที่สุดของเกาะภูเก็ตเท่ากับ 21.3 กิโลเมตร ส่วนยาวที่สุดของเกาะภูเก็ตเท่ากับ 48.7 กิโลเมตร เฉพาะเกาะภูเก็ตมีพื้นที่ 543.034 ตารางกิโลเมตร ส่วนเกาะบริวารมีพื้นที่ 27 ตารางกิโลเมตร รวมพื้นที่ทั้งหมด 570.034 ตารางกิโลเมตรหรือ 356,271.25 ไร่

จังหวัดภูเก็ต แบ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็น 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอกะทู้ อำเภอถลาง มีตำบล 17 ตำบล และ 103 หมู่บ้าน การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 9 แห่ง คือเทศบาลนครภูเก็ต เทศบาลเมืองป่าตอง เทศบาลตำบลกะรน เทศบาลตำบลกะทู้ เทศบาลตำบลเทพกระษัตรี เทศบาลตำบลเชิงทะเล เทศบาลตำบลรัชฎา เทศบาลตำบลราไวย์ เทศบาลตำบลวิชิต และองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 9 แห่ง

การคมนาคมทำได้ 3 ทาง ได้แก่ ทางบก ทางน้ำและทางอากาศ มีท่าเรือน้ำลึก 1 แห่ง และสนามบินนานาชาติ 1 แห่ง

สถานีตำรวจ

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 8 สถานี รายละเอียดปรากฏอยู่ในภาคผนวก

กำลังพล

อัตรากำลังข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต มีระดับชั้นสัญญาบัตรทั้งหมด 252 ตำแหน่ง แต่มีนครองแค่ 159 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.1 เท่านั้น ส่วนระดับชั้นประทวน มีอัตรา 1,570 ตำแหน่ง แต่มีนครองจริงเพียง 908 นาย หรือคิดเป็นร้อยละ 57.83 ดังรายละเอียดในตาราง 4.6

ตารางที่ 4.6 อัตรากำลังพลในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต

หน่วยงาน	สัญญาบัตร			ประทวน		
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง
ภูธรภาคจังหวัดภูเก็ต	38	20	18	176	86	90
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองภูเก็ต	50	39	11	330	241	89
สถานีตำรวจภูธรอำเภอกระบุรี	27	18	9	226	149	77
สถานีตำรวจภูธรอำเภอถลาง	23	14	9	144	84	60
สถานีตำรวจภูธรตำบลฉลอง	24	16	8	221	123	98
สถานีตำรวจภูธรตำบลเชิงทะเล	23	14	9	156	69	87
สถานีตำรวจภูธรตำบลท่าฉัตรไชย	22	13	9	91	60	31
สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งทอง	23	12	11	126	53	73
สถานีตำรวจภูธรตำบลกมลา	22	13	9	100	43	57
รวม	252	159	93	1,570	908	662

ที่มา: รายงานยอดอัตรากำลังพลในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต, มีนาคม 2551

เป็นที่น่าสังเกตว่าในกำลังตำรวจจำนวน 1,067 คนที่ปฏิบัติงานอยู่จริงนี้ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรทั้งจังหวัดเพียง 165 นาย หรือเท่ากับร้อยละ 15 เท่านั้น

ประชากร

ประชากรจังหวัดภูเก็ต ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2551 มีจำนวน 315,671 คน เป็นชาย 150,552 คน หญิง 165,119 คน จำนวนบ้าน 146,258 ครัวเรือน

ยานพาหนะ

จำนวนยานพาหนะของจังหวัดภูเก็ต มีใกล้เคียงกับประชากรในสัดส่วนที่เกือบเท่ากันในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาจำนวนยานพาหนะ ของจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 264,038 คัน เป็น 314,566 คัน เพิ่มขึ้นจำนวน 50,528 คัน หรือร้อยละ 19 โปรดดูตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนยานพาหนะของจังหวัดภูเก็ตระหว่าง 2548-2550

ปี พ.ศ.	จำนวนยานพาหนะ	เพิ่ม/ลด จากปีก่อน (%)
2546	264,038	-
2547	240,504	-8.91
2548	297,645	23.76
2549	295,980	-0.56
2550	314,566	6.28

ที่มา: รายงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2551

สภาพปัญหาด้านการจราจร

ปัญหาการจราจรของจังหวัดภูเก็ตมีพื้นฐานมาจากโครงข่ายถนนของเกาะที่มีลักษณะกระจายออกจากศูนย์กลาง แต่ไม่มีถนนแนววงแหวนรอบเกาะนอกจากนี้ มีปัญหาน้ำท่วมขัง ป้ายจราจรไม่มาตรฐาน มีปริมาณรถมาก แต่ถนนไม่เพียงพอ ขาดระบบขนส่งมวลชน ทำให้เกิดการจราจรติดขัดและปัญหาการจราจรเป็นปัญหาเด่นๆ ของจังหวัด

จำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ตมีมากกว่าสามะโนประชากรประมาณ 1 เท่า ทำให้มีการเพิ่มของรถบนท้องถนนในแต่ละวันจำนวนมาก ปัญหาการจราจรเริ่มตั้งแต่ 07.00 น. และหมดความคับคั่งประมาณเวลา 22.00 น.

หน่วยงานด้านการแก้ไขปัญหาการจราจร

การแก้ไขปัญหาการจราจรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประจำสถานีตำรวจต่างๆ ยังไม่มีการตั้งหน่วยงานเฉพาะ เช่น จังหวัดเชียงใหม่ แต่มีลักษณะคล้ายกับจังหวัดอุบลราชธานีคือ มีตำแหน่งสารวัตรจราจร รองสารวัตรจราจร เฉพาะในเขตอำเภอเมืองเท่านั้น สถานีตำรวจขนาดเล็กต่างๆ ไป ยังต้องฝากงานจราจรไว้กับฝ่ายป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ปัญหาด้านอุบัติเหตุจราจร

จังหวัดภูเก็ตมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุต่อนักท่องเที่ยวสูงมากที่สุดในประเทศ ส่วนอัตราการเสียชีวิตต่อประชากร 1 แสนคน คือ 36.74 คน ซึ่งสูงมากกว่าอัตราเฉลี่ยของประเทศ ซึ่งมีจำนวน 20 คน จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุของจังหวัดแสดงว่าอุบัติเหตุจราจรยังไม่มีวี่แวงเปลี่ยนแปลงมากนักในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 สถิติอุบัติเหตุจราจรของจังหวัดภูเก็ต 2546-2550

พ.ศ.	รับแจ้ง	เสียชีวิต	บาดเจ็บ สาหัส	บาดเจ็บเล็กน้อย	มูลค่าความเสียหาย (บาท)
2546	2,171	136	169	1,970	27,581,379
2547	2,065	118	132	1,471	20,972,169
2548	999	101	99	1,080	18,333,000
2549	1,130	99	110	936	26,093,856
2550	1,121	116	101	1,164	19,939,000

ที่มา: ศูนย์ข้อมูลข้อสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551

ปัญหาเรื่องการจัดการ

จากการสนทนากลุ่มทราบว่า ประชากรของจังหวัดเป็นชาวต่างชาติและแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ยานพาหนะส่วนใหญ่เป็นรถจักรยานยนต์ รถยนต์ เช่นเดียวกับจังหวัดอื่นๆ ขาดระบบขนส่งมวลชนทำให้ประชาชนซื้อยานพาหนะส่วนตัวจำนวนมาก ลักษณะพิเศษของคนท้องถิ่นของจังหวัดภูเก็ต ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มรายหนึ่งแสดงความเห็นไว้ว่า

“คนภูเก็ตมีวัฒนธรรมในการใช้รถใช้ถนนตามอำเภอใจ ไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายจราจรอย่างเคร่งครัด ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมาก และทำให้ตำรวจจราจรเมืองภูเก็ต มีความจำเป็นที่จะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด”

ปัญหาสำคัญในด้านการจัดการ คือ พื้นที่ชั้นนอกที่เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวริมทะเล เช่นหาดป่าตอง ค่อนข้างจะมีปัญหาในการจัดการจราจร เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อผู้มีอิทธิพลหรือมีผลประโยชน์ในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านข้อจำกัดของกำลังคน งบประมาณ และเครื่องมือในการตรวจจับ เช่นเดียวกับจังหวัดเชียงใหม่และอุบลราชธานี ได้มีการร่วมมือกันในระดับจังหวัดในการจัดทำฐานข้อมูลอุบัติเหตุ เพื่อหาทางป้องกันแก้ไข โดยมีการประชุมร่วมกันทุกเดือน ส่วนด้านการสวมหมวกนิรภัย มีการกวาดล้างโดยตลอด แต่จำนวนผู้ขับขี่และผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ไม่สวมหมวกนิรภัย ยังปรากฏให้เห็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวชายหาด

จากการสนทนากลุ่มพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานสูงมาก สนใจที่จะขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม และมีความรู้ด้านกฎหมายอยู่ในระดับดี แต่ความกระตือรือร้นที่จะหาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่มากนัก

ส่วนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร

สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมตำรวจจราจร

หลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน จากกลุ่มสนทนาและข้อมูลทั่วไปสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. หลักสูตรการเรียนในโรงเรียนตำรวจ

หลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนตำรวจ ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนพลตำรวจ และโรงเรียนนายสิบตำรวจ ในอดีตที่ผ่านมา ยังมีการเรียนการสอนวิชาการจราจรน้อย ซึ่งส่งผลให้ตำรวจที่ทำงานในปัจจุบัน มีพื้นฐานองค์ความรู้เฉพาะบางด้าน เช่น กฎหมายจราจรเท่านั้น ส่วนเรื่องอื่นๆ มีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ และอุบลราชธานี คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหาความรู้จากประสบการณ์และการถ่ายทอดจากตำรวจชั้นประทวนรุ่นพี่

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม รายหนึ่งกล่าวว่า

“เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อฝึกความอดทนเป็นหลัก มากกว่าที่จะฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงาน โดยที่ครูฝึกได้บอกว่าตำรวจจราจรที่ออกมาปฏิบัติงานจะต้องสามารถอดทนต่อการต่อว่าของประชาชน ทนแดดทนฝนขณะหน้าที่ให้ได้ ไม่ค่อยเน้นด้านวิชาการมากนักแค่รู้วิธีโบกรถ ให้สัญญาณมือ เป่านกหวีดเป็นที่พอแล้ว”

องค์ความรู้ที่สำคัญที่ขาดมากที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร รองลงมาคือหลักการจัดการจราจรในภาพรวมของเมือง

หลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจร โดยหน่วยงานระดับสูงกว่าสถานีตำรวจเป็นผู้จัดมีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ และอุบลราชธานี คือ หลักสูตรตำรวจจราจรมีการเรียกเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนฝึกอบรม ประจำปี ประมาณ 7 วัน แต่มีเนื้อหาไม่แน่นอน ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ไม่มีเนื้อหาแปลกใหม่ ที่สำคัญคือ การฝึกอบรมมีไม่ทั่วถึง เพราะแต่ละสถานีได้โควตาให้ส่งตำรวจชั้นประทวนไปอบรมเพียงปีละ 2 คน เท่านั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคนหนึ่งกล่าวว่า ในรอบทำงาน 16 ปี ถูกเรียกตัวไปอบรม 1 ครั้ง แต่เป็นการอบรมที่กรมการขนส่งทางบกเป็นผู้จัด สำหรับนายตำรวจสัญญาบัตรนั้น กล่าวว่าได้เคยเรียนจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมาบ้าง แต่เมื่อจบมาทำงานแล้วไม่มีอีกเลย ใช้วิธีอ่านจากตำราเอง

การฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น

มีหลักสูตรการฝึกอบรมร่วมกับขนส่งจังหวัดภูเก็ต แขวงการทางจังหวัดภูเก็ตในเรื่องการตรวจสภาพรถ ระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 15 วัน ซึ่งหลังจากเสร็จจากการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาของการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการฝึกอบรมดังนี้

1. งบประมาณในการฝึกอบรม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่มีงบประมาณด้านการฝึกอบรม แม้ว่าตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ตมีงบประมาณสนับสนุนในการฝึกอบรมแต่ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมของตำรวจสายงานอื่น สายงานตำรวจจราจรไม่เคยได้รับงบประมาณในการฝึกอบรม

2. มาตรฐานการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมสนทนาให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมที่ผ่านมาไม่มีมาตรฐานเพียงพอ เช่น มีวิทยากรเพียงคนเดียว สอนในหลายหัวข้อคล้ายกับโรงเรียนพลตำรวจ เมื่อกลับมาแล้วก็ไม่ได้รับความรู้อะไรใหม่ๆ ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด ในด้านมาตรฐานของเนื้อหาการอบรม ก็เห็นว่ายังไม่ดี เช่น ขาดเทคโนโลยีการสอน หรือควรจะมีการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน เช่น เรื่องการนำพระมาเทศน์ ในเรื่องจริยธรรม แม้ว่าจะมีประโยชน์ในการใช้ชีวิตประจำวัน แต่ก็ไม่ตรงกับเรื่องการทำงาน การเรียนรู้ด้านจริยธรรม ควรที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย

ส่วนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

4.1 ความต้องการขององค์กร

ผู้เข้าร่วมสนทนา ระดับรองผู้กำกับการจราจร ให้ความคิดเห็นว่าในระดับองค์กร สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ภูเก็ต ต้องการให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อรองรับการภารกิจในปัจจุบันและภารกิจที่เพิ่มจำนวนขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการจราจรในสถานการณ์พิเศษ เช่น ในช่วงที่มีอุทกภัย ฯลฯ

4.2 ความต้องการตามลักษณะงาน

ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานได้ในหลายลักษณะ ได้แก่ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ด้านการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบังคับใช้กฎหมายด้านคดีอาญา การนำขบวนเสด็จ การจัดการจราจรในกรณีฉุกเฉินหรือมีเหตุพิเศษ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ฯลฯ ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากตำรวจหน่วยอื่น

อย่างไรก็ตาม ตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองภูเก็ต ไม่ได้เน้นความต้องการด้านเทคโนโลยี หรือการนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรจะเน้นหนักในการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน และปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่น โดยเชื่อว่าถ้าเข้าใจสภาพสังคมวัฒนธรรมอุปนิสัยของคนในท้องถิ่นมากเท่าใดก็จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายได้ผลมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้

การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นแล้ว ยังต้องมีการประชาสัมพันธ์กับประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนให้เกิดการยอมรับกฎระเบียบตามกฎหมายจราจรและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดความร่วมมือที่จะไม่กระทำความผิดหรือสนับสนุนการกระทำความผิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้นำท้องถิ่นเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องทำให้เกิดการเข้าใจยอมรับและร่วมมือในการบังคับใช้กฎหมายก่อนกลุ่มอื่นๆ

4.3 ความต้องการส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจบางส่วน มีความเชื่อว่าการฝึกอบรมเพียงแต่การให้ความรู้กฎหมายใหม่ๆ ก็เพียงพอแล้ว นอกจากนี้ยังเชื่อว่าการที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกวัน มีประสบการณ์เพียงพอที่จะรับมือกับปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ในขณะที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มใหญ่ได้ให้ความเห็นว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอที่จะรับมือกับสภาพปัญหาด้านการจราจรและอุบัติเหตุจราจรที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไปและมีแนวโน้มที่จะรวดเร็ว รุนแรงเพิ่มขึ้นตามปริมาณรถ และเทคโนโลยียานยนต์ที่เปลี่ยนแปลงไป ควรที่จะมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหัวข้อและเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจราจร
2. การแก้ไขปัญหาจราจร ตำรวจระดับประทวน และนายตำรวจสัญญาบัตร ส่วนใหญ่ยังขาดเข้าใจวิธีการแก้ไขปัญหาจราจรอย่างเป็นระบบ ความสามารถที่มีอยู่นั้นสามารถจัดการจราจรได้ดีเฉพาะทางแยกใดแยกหนึ่ง หรือเฉพาะเส้นทางเท่านั้น ยังไม่สามารถจัดการจราจรที่เป็นโครงข่ายขนาดใหญ่หรือเป็นระบบได้
3. การป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร
4. การอำนวยความสะดวกจราจรในช่วงวิกฤติจากเหตุการณ์ต่างๆ
5. ภาษาต่างประเทศ

ส่วนที่ 5 รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับตัวแบบ (Model) รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ ในด้านการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจให้มีความรู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น เห็นด้วยกับวางแผนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตำรวจจราจรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานของตนเอง ส่วนรูปแบบของการจัดการฝึกอบรมนั้นผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับรูปแบบมีรายวิชาสอบเทียบโอนได้ และมีข้อเสนอแนะในการรับเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาเป็นจราจร ควรมีการสอบคัดเลือกเช่นเดียวกับกองบัญชาการตรวจคนเข้าเมือง หรือตำรวจท่องเที่ยว

4. ภาคกลาง

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตัวแทนที่นำมาศึกษาคือ กรุงเทพมหานคร การสนทนากลุ่ม จัดขึ้นที่ห้องประชุมกองบังคับการตำรวจจราจร เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2551 เวลา 09.00- 16.00 น.

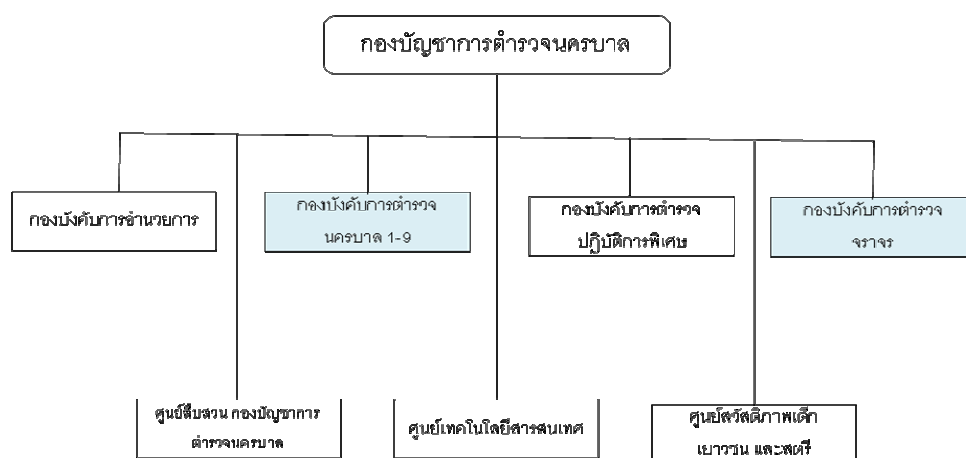
ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจ 17 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร ยศตั้งแต่ ร.ต.ต. -พ.ต.อ.(พิเศษ) จำนวน 12 นาย มียศสูงสุด พ.ต.อ.(พิเศษ) ยศต่ำสุด ร.ต.ต. ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมี 5 นาย ยศ ต.ต. ทั้งหมด ข้าราชการตำรวจที่เข้าร่วมสนทนาจากสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง

บุคคลภายนอก 4 คนประกอบด้วย ตัวแทนสำนักงานเครือข่ายลดอุบัติเหตุ 1 คน อาสาจราจร 3 คน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัด

กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 1,568.74 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต 160 แขวง การบริหารราชการ มีกรุงเทพมหานครรับผิดชอบดูแล โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน อยู่ในตำแหน่งตามวาระคราวละ 4 ปี

กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีผู้บัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหัวหน้า มีรองผู้บัญชาการนครบาล 1 นาย เป็นผู้ได้รับมอบงานด้านจราจร หน่วยงานในระดับกองบังคับการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการจราจรโดยตรงแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และ กองบังคับการตำรวจจราจร ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ซึ่งมีกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรอยู่ตามสถานีตำรวจนครบาลต่างๆ ในสังกัด โดยทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบจัดการจราจรในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลนั้นๆ การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามสายงานของกองบังคับการเจ้าของพื้นที่ กล่าวคือ ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1-9 มอบหมายให้รองผู้บังคับการ 1 ท่าน รับผิดชอบงานด้านการจราจรทำหน้าที่ควบคุมงานด้านการจราจรตามนโยบายของกองบังคับการตำรวจนครบาล โดยมีสายการบังคับบัญชาต่อเนื่องผ่านไปยังสถานีตำรวจต่างๆ ประมาณ 87 สถานี แต่ละสถานีมีผู้กำกับการ เป็นหัวหน้า แต่มีรองผู้กำกับการฝ่ายงานจราจร สารวัตรจราจร รองสารวัตรจราจร เป็นเจ้าหน้าที่

สำหรับกองบังคับการตำรวจจราจร เป็นหน่วยงานเฉพาะด้านที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจราจร มีหัวหน้าหน่วยคือผู้บังคับการตำรวจจราจร เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีรองผู้บังคับการตำรวจจราจรอีก 6 คน โดยมีหน่วยงานระดับกองกำกับการ 7 กองกำกับการ รับผิดชอบการจราจรทั้งพื้นที่ราบทั่วเขตกรุงเทพมหานคร และบนทางด่วน นอกจากนี้ ก็มีลักษณะงานเฉพาะได้แก่ งานด้านการตรวจจับมลภาวะ เช่น เสียงดัง คิวคันดำ งานด้านศูนย์ควบคุมการจราจร ศูนย์ไบลิ่งไบอับซี เป็นต้น

กำลังพล

กำลังพลตำรวจนครบาลมีจำนวนประมาณ 2,463 นาย เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจำนวน 5,138 นาย เป็นเจ้าหน้าที่ระดับชั้นประทวน 4,765 นาย สัญญาบัตร 373 นาย สามารถแยกรายละเอียดได้ ดังนี้

ประจำสถานีตำรวจต่างๆ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 3,865 นาย

- ประทวน 3,511 นาย
- สัญญาบัตร 354 นาย

สังกัด บก.จร. จำนวน 1,273 นาย

- ประทวน 1,116 นาย
- สัญญาบัตร 157 นาย

ประชากร

ในปี พ.ศ. 2550 กรุงเทพมหานครมีประชากรขึ้นทะเบียนเป็นทางการทั้งหมด 5,716,248 คน แยกเป็นชาย 2,727,574 คน และหญิง 2,988,647 คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 3,644 คนต่อตารางกิโลเมตร อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรร้อยละ 0.36 (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2550)

ยานพาหนะ

กรุงเทพมหานคร มียานพาหนะจดทะเบียนจำนวน 5.7 ล้านคัน เท่ากับจำนวนประชากร สัดส่วน 1: 1 และในปี 2548 เป็นปีที่จำนวนยานพาหนะเพิ่มมากที่สุดถึงร้อยละ 48.83 โปรดดูตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนยานพาหนะของกรุงเทพมหานคร ปี 2546 - 2550

ปี พ.ศ.	จำนวนยานพาหนะ	เพิ่ม/ลด จากปีก่อน (%)
2546	5,481,160	-
2547	4,288,468	-21.76
2548	6,253,904	48.83
2549	5,557,111	-11.14
2550	5,715,078	2.84

ที่มา: www.dlt.go.th, 2551

สภาพปัญหาด้านการจราจร

กรุงเทพมหานคร มีปัญหาโครงข่ายถนนที่มีไม่เพียงพอ คือ มีถนนประมาณร้อยละ 9 ของพื้นที่ ในขณะที่มาตรฐานของเมืองควรจะมี ร้อยละ 20-25 กรุงเทพมหานครได้รับการขนานนามว่าเป็นเมืองหลวงแห่งรถติดของโลก (The Congestion Capital of the World) โครงข่ายถนนของกรุงเทพมหานครมีลักษณะที่ไม่มีลำดับชั้นของถนนสายหลัก สายรอง สายย่อย อย่างเป็นระบบ จึงทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดมาก

การจัดการจราจรของกรุงเทพมหานครใช้คนดำเนินการควบคุมการจราจร ในขณะที่เมืองอื่นมักจะใช้เทคโนโลยี เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ควบคุมตามทางแยกต่างๆ เรียนรู้การควบคุมสัญญาณไฟจากรุ่นพี่ จึงมีการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น เปิดสัญญาณไฟรอบยาว และทำงานไม่ประสานกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องอื่นๆ เช่น การจัดการจราจรแบบอ้อมไปมา การปิดกั้นถนน จัดเดินรถทางเดียว ที่มีได้สัมพันธ์กับสภาพของเมือง แต่เป็นการดำเนินการแบบตัวใครตัวมัน ฯลฯ

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานหนัก มีเวลาพักผ่อนน้อย มีความเครียดสูง และต้องเผชิญกับผู้ขับขี่ที่สร้างความกดดันอยู่เสมอ ปัญหาการจราจรติดขัดในกรุงเทพมหานครสามารถพิจารณาได้จากอัตราความเร็วเฉลี่ย จากตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความเร็วเฉลี่ยรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร ปี 2546-2550

ปี พ.ศ.	ความเร็วเฉลี่ย (กม./ชม.)	
	เร่งด่วนเช้า	เร่งด่วนเย็น
2546	16.8	24.4
2547	17.6	24.8
2548	17.2	24.2
2549	19.7	26.3
2550	18.1	25.7

ที่มา: ส่วนพัฒนาระบบจราจร สำนักนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2551

หน่วยงานด้านการแก้ไขปัญหาจราจร

กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อการแก้ไขปัญหาจราจร คือ กองบังคับการตำรวจจราจร เช่นเดียวกับจังหวัดเชียงใหม่ แต่มีความแตกต่างกันที่ขนาดของหน่วยงาน และการโอนอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจต่างๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ได้โอน 4 สถานีตำรวจมาไว้ที่หน่วยงานกลาง แต่ในกรุงเทพมหานคร สถานีตำรวจยังคงมีฝ่ายจราจรอยู่เช่นเดิม และกองบังคับการตำรวจจราจรก็มีหน่วยงานเช่นกัน โดยต่างคนต่างมีอำนาจหน้าที่ เพียงแต่แบ่งงานกันเป็นการภายใน สำหรับกองบังคับการตำรวจจราจร มีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางควบคุมสั่งการจราจรของเมือง โดยประสานงานเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรของตนเอง และตำรวจจากสถานีตำรวจต่างๆ

ปัญหาด้านอุบัติเหตุจราจร

ปัญหาอุบัติเหตุจราจรของกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลงตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยมีอุบัติเหตุเฉลี่ยปีละประมาณ 50,000 ครั้ง จำนวนผู้เสียชีวิตลดลงจาก 840 คนต่อปี มาอยู่ที่ระดับ 671 คนต่อปี จากเวลา 5 ปี ตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 สถิติอุบัติเหตุจากรถของกรุงเทพมหานคร ปี 2546 – 2550

พ.ศ.	รับแจ้ง	เสียชีวิต	บาดเจ็บ สาหัส	บาดเจ็บ เล็กน้อย	มูลค่าความเสียหาย (บาท)
2546	52,400	840	1,848	20,591	488,425,797
2547	54,389	806	1,988	21,027	466,029,181
2548	50,126	697	2,209	20,748	402,550,675
2549	50,946	632	1,929	20,178	394,811,424
2550	46,899	671	1,742	18,855	369,831,719

ที่มา: ศูนย์ข้อมูลข้อสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551

ปัจจุบัน อัตราการเสียชีวิตของกรุงเทพมหานครต่อประชากร 1 แสนคน อยู่ที่ 11.7 คน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศที่อยู่ในระดับ 20 คนต่อประชากรแสน กรุงเทพมหานคร จึงเป็นเมืองที่มีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุต่ำที่สุดใน 4 จังหวัดที่ทำการศึกษาในครั้ง นี้ความสำเร็จส่วนใหญ่ของกรุงเทพมหานครอยู่ที่กำลังเจ้าหน้าที่ การเข้มงวดกวดขันจับกุม โดยต่อเนื่อง ไม่มีการต่อต้านเช่นในต่างจังหวัด และมีเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมกว่า ฯลฯ

ปัญหาเรื่องการจัดการ

ปัญหาเรื่องการจัดการ เพื่องานด้านการจราจรและการแก้ไขอุบัติเหตุของ กรุงเทพมหานคร ที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาในเรื่องงบประมาณ เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ ขาดทักษะในการจัดทำค่าของงบประมาณ ผู้บริหารขาดความตระหนักว่าหน้าที่ในการหางบประมาณมาให้หน่วย เป็นหน้าที่ของตนเอง ปัญหารองลงมาคือ การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร โดยไม่มีระบบการจัดการ ไม่สามารถนำระบบข้อมูล ผลงาน ทักษะ หรือความถนัดมาใช้ได้ การแก้ไขในเรื่องเหล่านี้จำเป็นต้อง พึ่งพาระบบการฝึกอบรม ให้เกิดสายงานจราจร และความเป็นมืออาชีพในแต่ละหน้าที่ขึ้น

ปัญหาเรื่องการจัดการของตำรวจจราจร อาจจะสะท้อนให้เห็นได้ทั้งระบบว่ามีความอ่อนแอ ตั้งแต่เรื่อง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ความอ่อนแอในด้านการจัดการ ทำให้การทำงานไม่สามารถพึ่งพาอาศัยตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันการพึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่น ก็มีได้มีประสิทธิภาพ ท้นต่อการแก้ปัญหาให้ประชาชนแต่อย่างใด แต่ก็เป็นความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจะ เห็นได้ว่าหน้าที่ด้านการจัดการจราจร หรือตรวจจับต่างๆ นั้นเป็นหน้าที่ของตำรวจ แต่งบประมาณ ในการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ เช่น สัญญาณไฟจราจร ระบบโทรทัศน์วงจรปิด ป้ายจราจรต่างๆ ฯลฯ การซ่อมบำรุงเป็นของกรุงเทพมหานคร การฝึกอบรมในอนาคตอาจจะต้องคำนึงถึงการสร้างนัก บริหารที่มีความสามารถในการจัดการสูงและหวังผลได้ มากกว่าอบรมเพื่อให้ผ่านเกณฑ์เท่านั้น

ส่วนงานด้านการป้องกันอุบัติเหตุจราจร ดูเหมือนว่าจะเป็งานที่ถูกจัดลำดับความสำคัญในลำดับรองจากการจัดการจราจรบนท้องถนนอย่างมาก หรือแทบจะไม่เห็นความสำคัญเลย การทำงานในเรื่องนี้มักจะกระทำโดยการตั้งจุดตรวจเมื่อมีเวลาว่างจากงานหลัก คือ การจัดการจราจรบนท้องถนนแล้ว หรือการทำงานอย่างหนักในช่วงระดมเทศกาลสงกรานต์หรือปีใหม่ แล้วก็เลิกไปเลย แต่อย่างไรก็ตาม ผลงานที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การตรวจวัดแอลกอฮอล์ของผู้ขับขี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดมีผลต่อการลดอุบัติเหตุได้ และการฝึกอบรมผู้บังคับใช้กฎหมายก็จะเป็นการสนับสนุนที่ดีที่สุดต่อความเป็นมืออาชีพต่อไป

ส่วนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร

สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมตำรวจจราจร

หลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน จากกลุ่มสนทนาและข้อมูลทั่วไปสามารถ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. หลักสูตรการเรียนในโรงเรียนตำรวจ

หลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนตำรวจ ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนพลตำรวจ และโรงเรียนนายสิบตำรวจ ในอดีตที่ผ่านมา ยังมีการเรียนการสอนน้อย ซึ่งส่งผลให้ตำรวจที่ทำงานในปัจจุบัน มีพื้นฐานองค์ความรู้เฉพาะบางด้าน เช่น กฎหมายจราจร เท่านั้น ส่วนเรื่องอื่นๆ มีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ อุบลราชธานีและภูเก็ต คือเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนมาแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหาความรู้จากประสบการณ์และการถ่ายทอดจากตำรวจรุ่นพี่ ซึ่งมักนิยมให้มีการทำงานไปและเรียนรู้กันไปพร้อมกัน

ข. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training)

การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจร โดยหน่วยงานระดับสูงกว่าสถานีตำรวจเป็นผู้จัดมีลักษณะคล้ายกับจังหวัดเชียงใหม่ อุบลราชธานี และภูเก็ตคือ หลักสูตรตำรวจจราจรมีการเรียกเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนฝึกอบรม ประจำปี ประมาณ 2-3 วัน แต่มีเนื้อหาไม่แน่นอน ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ไม่มีเนื้อหาแปลกใหม่ มักจะเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติที่ไม่มี ความรู้แตกต่างกับผู้ฟังมาบรรยาย หรือหากเชิญบุคคลภายนอก เช่น นักจิตวิทยาก็มีเนื้อหาที่เป็นเรื่องในภาพรวม แต่จะนำมาใช้ในการทำงานได้หรือไม่ยังไม่แน่นอน นอกจากนี้ การส่งตัวผู้เข้ารับการอบรมมีไม่ทั่วถึง เพราะตำรวจจราจรแต่ละสถานีได้โควตาส่งตำรวจอบรมเพียงไม่กี่คน การฝึกอบรมที่มีอยู่จึงไม่มีแรงขับเคลื่อนหรือเปลี่ยนพฤติกรรมคนในองค์กรได้

สำหรับนายตำรวจสัญญาบัตร สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหลักสูตรการฝึกอบรมระดับสารวัตร ผู้กำกับและผู้บังคับการ เช่นที่กล่าวมาในจังหวัดเชียงใหม่ แต่ทุกหลักสูตรไม่มีหลักสูตรย่อยด้านการจราจรมาก่อน เช่น ไม่มีชื่อหลักสูตรสารวัตรจราจร คงมีแต่หลักสูตรสารวัตร

สืบสวน เป็นต้น สาเหตุที่มีการเรียนการสอนด้านการจราจรมีน้อยมาก ส่วนหนึ่งเพราะไม่มีการพัฒนาหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชามาก่อน เนื่องจากขาดครูสาขาวิชานี้ ขาดแรงจูงใจบุคคลที่จะเป็นครูหรือนักวิชาการด้านการจราจร

ปัญหาใหญ่ที่ได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคือ ปัญหาด้านงบประมาณที่ได้รับในเรื่องการฝึกอบรมมีน้อยมาก จำนวนหลักสูตรที่ฝึกอบรมในแต่ละปีจึงขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ ปัญหาเรื่องงบประมาณแตกต่างออกไปสำหรับตำรวจทางหลวง เพราะตำรวจทางหลวงไม่มีปัญหาเรื่องเงินงบประมาณ เพราะได้รับปีละประมาณ 2 ล้านบาทจากกรมทางหลวง แม้จะไม่มีปัญหาเรื่องงบประมาณ แต่ตำรวจทางหลวงก็มีปัญหา ไม่มีหลักสูตรด้านการจัดการจราจร หรือการป้องกันอุบัติเหตุที่เป็นมาตรฐานมาก่อน หัวข้อในการฝึกอบรมของตำรวจทางหลวงในแต่ละปีจึงเป็นการสลับหมุนเวียนกันไป เช่น การฝึกอบรมด้านการถวายความปลอดภัย การฝึกอบรมด้านการฝึกขับรถ การฝึกอบรมด้านการป้องกันอาชญากรรมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งไม่แน่นอน ไม่สามารถวัดและรับรองผลได้

การฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น

การฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นซึ่งเชิญตำรวจจราจรเข้าร่วมมีอยู่จำนวนหนึ่ง เช่น การฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร สำนักนโยบายและแผนการขนส่ง (สนข.) กรมการขนส่งทางบก มหาวิทยาลัยต่างๆ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เข้าฝึกอบรมหลายหลักสูตรต่อปี ระยะเวลาประมาณ 1-3 วัน บางหลักสูตรให้ความรู้ดีมาก เช่น หลักสูตรด้านการจัดการจราจรของสำนักนโยบายและแผนการขนส่ง (สนข.) แต่หลักสูตรเหล่านี้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมอบรมได้น้อย และเมื่อจบการอบรมแล้วก็อาจมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหน้าที่อีก

สภาพปัญหาของการฝึกอบรม

จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมของกองบังคับการตำรวจจราจร ได้ให้ความเห็นต่อสภาพปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรดังต่อไปนี้

1. การขาดแคลนงบประมาณ

การขาดงบประมาณในการฝึกอบรม ทำให้มีการอบรมน้อยและมีระยะเวลาสั้นเกินไป ผู้เข้าร่วมอบรมเห็นว่า มีความเห็นว่าการอบรม 6 ชั่วโมง ต่อ 1 วัน ไม่มีประสิทธิภาพและแต่ละหลักสูตรก็มักจะไม่มีผล ประเมินผล ทั้งนี้ทราบว่าการครั้งหนึ่งเคยมีการประเมินผล แต่เมื่อผู้เข้าอบรมสอบตกก็มีการช่วยกัน

2. การส่งคนเข้าฝึกอบรม

สถานีตำรวจนครบาลต่างๆ ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจด้วยตัวเอง ไม่ต้องการส่งตัวเจ้าหน้าที่ให้กองบังคับการตำรวจจราจร ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้โดยให้เหตุผลว่าทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่ถูกคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมมักเป็นตำรวจที่ทำผิดวินัย มีปัญหาในการทำงาน มาเข้ารับการฝึกอบรม เหมือนเป็นการทำโทษ โดยไม่คาดหวังว่าจะดีขึ้น ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชามักจะคิดว่าเก็บคนที่ทำงานดีไว้ทำงานมากกว่าจะส่งมาฝึกอบรม

3. ด้านตัวหลักสูตร

เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานด้านการจัดการฝึกอบรมเห็นว่า การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความหลากหลายทำได้ยาก ขณะนี้ยังไม่มีหลักสูตรเฉพาะ หรือหลักสูตรมาตรฐาน แต่เจ้าหน้าที่ก็พอใจกับการทำเป็น โครงการฝึกอบรมของอนุมัติเป็นรายปี และเชิญวิทยากรโดยมีหัวข้อไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงไปตามแต่นโยบาย เพราะเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรมที่เข้ามาทำงานใหม่ อาจศึกษาจากโครงการเดิมแล้วคงส่วนที่ดีไว้ ปรับปรุงตามแต่สมัย เสนอผู้บังคับบัญชาสั่งการอนุมัติให้มีการใช้งบประมาณได้

4. ด้านตัววิทยากรด้านการจราจร

มีปัญหาด้านคุณภาพของวิทยากร เนื่องจากได้ค่าตอบแทนน้อย ควรมีการสร้างวิทยากร และตำรา สำหรับงานจราจรให้เป็นมาตรฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. แผนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ ไม่มีการวางแผนการฝึกอบรมล่วงหน้า ไม่มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมก่อน การส่งตัวผู้เข้ารับการอบรมมักจะใช้วิธีสั่งการให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ โดยไม่ถามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมจึงไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และไม่ได้ถูกนำไปใช้งาน

ส่วนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

4.1 ความต้องการขององค์กร

ผู้เข้าร่วมสนทนาที่ทำหน้าที่ด้านการฝึกอบรม ได้ให้ความเห็นว่ายังไม่มีการวิเคราะห์จากผู้บริหารระดับสูงเอาไว้ โดยทั่วไปเมื่อมีนโยบายหรืองบประมาณให้ทำการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชามักจะใช้วิธีการสั่งการให้ผู้รับผิดชอบจัดหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้นมาทันที โดยไม่ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการหรือประชุมปรึกษาหารือแต่อย่างใด

4.2 ความต้องการตามลักษณะงาน

กลุ่มผู้เข้าร่วมกันสนทนาให้ความเห็นว่าควรเน้นการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความเชี่ยวชาญ ควรให้มีการแยกการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านไม่ใช่ใช้งานกันทุกด้าน เช่น ด้านการจัดการจราจร ด้านการบังคับใช้กฎหมาย และด้านการให้บริการ

4.3 ความต้องการส่วนบุคคล

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้ให้ความเห็นเรื่องการให้ความรู้แก่ตัวบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การให้ความรู้ในด้านเศรษฐศาสตร์ ในเรื่องการวางแผนใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ควรจะเสริมให้รู้จักการออม การใช้จ่ายการลงทุน เพื่อมิให้ตำรวจและครอบครัวเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน
2. ความรู้เรื่องสารอันตราย สารเคมี ขณะเกิดอุบัติเหตุเจ้าหน้าที่ตำรวจควรปฏิบัติอย่างไร
3. ความรู้ทางช่าง เมื่อพบรถเสียสามารถเข้าไปดูได้ เช่น คลังรั่ว
4. ภาษาต่างประเทศ เมื่อพบนักท่องเที่ยว

ส่วนที่ 5 รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

กลุ่มสนทนาเห็นด้วยกับตัวแบบ (Model) การฝึกอบรมตำรวจจราจรที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอในด้านการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น กลุ่มผู้สนทนาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำรวจจราจรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนการสร้างสายงานจราจรให้เป็นวิชาชีพ กองบังคับการตำรวจจราจรได้ดำเนินการไปบางส่วนแล้ว โดยมีการจัดสอบทุกปีโดยแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ปีที่ผ่านมาใช้คณะอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ออกข้อสอบและเป็นสถานที่สอบ ต่อมาภายหลังมีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ จึงแบ่งการสอบเป็นกองบังคับการ 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร สำหรับนายตำรวจสัญญาบัตร ถ้ามีการแต่งตั้งโยกย้ายจะต้องมีการอบรมสัมมนา ปรับพื้นฐานเบื้องต้นก่อนแล้วเพื่อพยายามจะทำให้เหมือนระบบพนักงานสอบสวนเป็นวิชาชีพ แต่ขณะนี้ยังทำได้ไม่สมบูรณ์และไม่เป็นระบบ

เรื่องที่ 2 การสัมภาษณ์เจาะลึกบุคคล 6 คน

สัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ดูแลงานด้านการศึกษา คุณวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2551 ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปัญหาสำคัญของตำรวจจราจร

ผู้ถูกสัมภาษณ์มีมุมมองถึงปัญหาของตำรวจจราจรหลายประเด็น ได้แก่ ปัญหาธรรมชาติของการบังคับกฎหมาย ปัญหาจริยธรรมของตำรวจจราจรเอง และปัญหาภาพลักษณ์ของตำรวจจราจร

ปัญหาธรรมชาติของการบังคับใช้กฎหมาย หมายถึง การบังคับใช้กฎหมายที่มีลักษณะเป็นการควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม จึงเป็นการทำงานที่มักถูกมองในด้านลบ ประชาชนที่ได้รับการบังคับใช้กฎหมายมักจะมีความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์กับการปฏิบัติงานของตำรวจ สำหรับตำรวจจราจรนั้น เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด แต่มักจะเป็นความใกล้ชิดที่เป็นการบังคับใช้กฎหมายต่อพฤติกรรมของคน ดังนั้น ถึงแม้ว่าตำรวจจราจรจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องแล้วก็ตาม ผู้ขับขี่ซึ่งถูกบังคับใช้กฎหมายหรือถูกจับกุมย่อมไม่พอใจโดยธรรมชาติ

ปัญหาด้านจริยธรรมของตำรวจ

ปัญหาจริยธรรมของตำรวจจราจร เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวตำรวจจราจรเอง ซึ่งทำให้ความชอบธรรมในการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจจราจรลดลง ปัญหานี้ประกอบด้วยเรื่องของความประพฤติที่ไม่เหมาะสม เช่น การพูดจาที่ก้าวร้าว การบังคับใช้กฎหมายที่รุนแรงเกินสมควร เช่น การจับกุมที่รุนแรงเกินกว่าความผิดจราจร ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นเพียงการทำผิดกติกาหรือเรื่องเล็กน้อย และการเรียกรับผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังมีปัญหาภาพลักษณ์ของตำรวจจราจร เป็นปัญหาที่เป็นภาพพจน์ที่ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เชื่อถือในการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจ และมักมองการปฏิบัติงานของตำรวจในทางเลื่อมเสียดูเหมือน ตัวอย่างเช่น หากผู้ขับขี่เห็นตำรวจจราจรยืนคุยกับผู้ขับรถที่จอดอยู่ข้างถนนจะเข้าใจว่าตำรวจจราจรกำลังเรียกรับผลประโยชน์ ซึ่งในความเป็นจริงอาจกำลังคุยกับคนรู้จัก หรือกำลังว่ากล่าวตักเตือน หรือกำลังปฏิบัติหน้าที่อื่น

ความรู้ความสามารถ

ผู้ถูกสัมภาษณ์มีทัศนคติว่า ระบบการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นอยู่นี้น่าจะดีอยู่แล้ว ปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถของตำรวจจราจรนั้น อาจไม่ใช่ปัญหาหลัก เนื่องจากตำรวจจราจรส่วนใหญ่จะมีความรู้ในงานที่ทำอยู่แล้ว ซึ่งเรื่องนี้อาจตรวจสอบได้จากสถิติการเรียนตำรวจจราจร ว่ามีการเรียนในเรื่องใดบ้าง โดยจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของพฤติกรรม และการเรียกรับผลประโยชน์มากกว่าเรื่องขาดความรู้ความสามารถ

การฝึกอบรมตำรวจ

ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าในเรื่องการฝึกอบรมตำรวจนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดการอบรมอย่างเป็นประจำต่อเนื่องทุกปีอยู่แล้ว โดยเป็นลักษณะของการอบรมทบทวนสายงานประจำปี สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมนั้น จะเป็นหน้าที่ของศูนย์ฝึกอบรมของภาคต่างๆ รวมทั้งนครบาล คือมอบหมายให้โรงเรียนพลตำรวจแต่ละภาค ซึ่งอยู่ในสังกัดกองบัญชาการศึกษาดำเนินการ แต่ต่อมาเปลี่ยนไปสังกัดที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลและภูธรภาคต่างๆ โดยตรง การฝึกอบรมทุกปี ตำรวจจราจรทุกคนจะได้รับการหมุนเวียนอบรมกันไปโดยทั่วถึง โดยในปัจจุบันบางครั้งไม่มีผู้ต้องการอบรมเนื่องจากได้รับการอบรมกันทุกคนแล้ว

รูปแบบการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรมตำรวจ ควรมีการอบรมทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันคือ การอบรมในระบบ จะเป็นการดำเนินการของหน่วยงาน เช่น กองบัญชาการหรือกองบังคับการ โดยการอบรมควรมีระยะเวลาสั้น แต่อบรมบ่อยๆ ส่วนการอบรมนอกระบบ จะเป็นการดำเนินการภายในหน่วยงานนั้น เช่น ภายในสถานีตำรวจ โดยการอบรมนอกระบบนี้จะมีลักษณะที่สารวัตรหรือรองสารวัตรหัวหน้าชุด จะอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในบังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งการอบรมนอกระบบนี้น่าจะได้ผลมาก เนื่องจากสามารถทำได้ตลอดเวลา และสามารถให้ความรู้หรือแก้ไขปัญหาพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง เพราะรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันอยู่แล้ว

เนื้อหาที่ควรอบรม

ในด้านเนื้อหาสำหรับการอบรมในระบบ ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าควรมีลักษณะยืดหยุ่นไม่ตายตัว คือควรจะศึกษาว่าปัญหาการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรเกิดจากอะไร โดยอาจศึกษาจากสถิติการร้องเรียน หรือคำแนะนำจากผู้รู้ และเปลี่ยนแปลงเนื้อหาการอบรมเพื่อตอบสนองปัญหาอย่างเหมาะสม สำหรับการอบรมนอกระบบ เนื้อหาการอบรมควรตอบสนองปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ และปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรต้องแก้ไข

กล่าวโดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นผู้ดูแลนโยบายด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั่วประเทศ ซึ่งมองในภาพกว้าง มองการฝึกอบรมตำรวจจราจรว่า ปัญหาสำคัญคือปัญหาด้านพฤติกรรมของตำรวจมากกว่าความรู้ความสามารถ ส่วนหลักสูตรและเนื้อหาที่ควรอบรมนั้น ควรเป็นไปในลักษณะเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อตอบสนองปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

บุคคลที่ 2

ผู้ถูกสัมภาษณ์ระดับรองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค การศึกษาสูงสุดปริญญาโท สัมภาษณ์เมื่อ 10 กรกฎาคม 2551 ที่สำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค

ฝึกอบรมกลุ่มใดก่อน

ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวถึงนโยบายด้านการฝึกอบรมของตำรวจจราจรในสังกัด ตำรวจภูธรภาคที่รับผิดชอบว่าการฝึกอบรมตำรวจมีหลายระดับ แต่ระดับชั้นประทวนนั้นมีน้อยมาก และเห็นว่าถ้าจะมีการปรับปรุงก็ควรที่จะปรับปรุงการฝึกอบรมตำรวจชั้นประทวนก่อนเป็นอันดับแรก โดยเน้นไปที่การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันที่เป็นอยู่จริง เรื่องที่ควรจะนำมาฝึกอบรม ได้แก่ จิตวิทยาที่เกี่ยวกับประชาชน กิริยาวาจา ส่วนเรื่องอื่นๆ เช่น การโบกรถนั้น เห็นว่าใช้ปฏิบัติงานทุกวันอยู่แล้วจึงยังไม่ใช้เรื่องเร่งด่วน

หลักจิตวิทยามีความสำคัญ

ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นด้วยว่าการฝึกอบรมนั้นควรมีทั้งเรื่องวิชาการตำรวจและเรื่องจริยธรรมประกอบกัน ในเรื่องความรู้ของตำรวจนั้นเห็นด้วยเมื่อมีการนำเสนอว่าควรมีเรื่องการจัดการจราจร การป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจรเป็นเรื่องสำคัญ ส่วนเรื่องจริยธรรมนั้นเมื่อมีการสอบถามความเห็นว่าจะถ้าจะมีการปรับปรุงการฝึกอบรมเรื่องจริยธรรมตำรวจจากการฟังเทศน์เป็นการนำเสนอกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงที่จับต้องได้โดยนำหลักจริยธรรมมาอธิบาย กับเรื่องหลักทางศาสนาล้วนๆ ในสัดส่วนของเนื้อหาประมาณ 70:30 ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบเห็นด้วย และเน้นให้มีการฝึกอบรมด้านจิตวิทยา โดยยกตัวอย่างว่า ผู้ต้องหาคดีที่จับกุมยากที่สุดคือ ผู้กระทำผิดกฏจราจร ผู้ต้องหาคดีฆ่าคนตายยังจับกุมง่ายกว่า เพราะวิธีการปฏิบัติต่อคดีจราจรนั้นตำรวจต้องเข้าใจว่า ผู้กระทำผิดไม่ใช่ผู้ร้าย ไม่ใช่อาชญากร หรือบางที่ยังไม่รู้ตัวด้วยว่าตนเองกระทำผิด ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีหลักจิตวิทยาที่ดีเพื่อจะบังคับใช้กฎหมาย หรือแม้แต่เรื่องควบคุมสัญญาณไฟที่สี่แยกที่ประชาชนต้องจดรถติด แต่เห็นรถอีกด้านหนึ่งวิ่งไปได้ เจ้าหน้าที่จะต้องทำอย่างไรไม่ให้ประชาชนรู้สึกถูกทอดทิ้งหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ

ควบคุมสัญญาณไฟแบบล้างท่อ

ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่า การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ควรมีเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น หลักการใช้วิทยุสื่อสาร กฎหมายระเบียบด้านการจราจร หลักการให้บริการ ภาษาต่างประเทศ และ มนุษยสัมพันธ์ฯลฯ สำหรับการจัดการจราจรนั้นเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจควรเรียนรู้เรื่องการควบคุมสัญญาณไฟจราจร หลักการรับเสด็จฯ เป็นสำคัญ โดยยกตัวอย่างว่า ในเรื่องการควบคุมสัญญาณไฟจราจร เจ้าหน้าที่ตำรวจมักจะมีข้อเสียที่ชอบเปิดสัญญาณไฟตามทางแยกแบบล้างท่อคือ ปล่อด้านใดด้านหนึ่งเป็นเวลายาวนานจนเหมือนกับการล้างท่อ เพื่อทำให้รถด้านนั้นหมดจนโล่งไปทั้งถนน คนที่คิดจะล้างปล่อดจนเหลือรถคันเดียวก็ยังให้อีก 3 ขาของถนน รอเพื่อจะเอาคันนี้ไปให้หมดทีเดียวให้ได้

ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม

เมื่อมีการซักถามเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร โดยควรจะมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมหรือไม่ เช่น ให้มีการนำหลักการตรวจจับ (Traffic Surveillance) เช่นในต่างประเทศมาใช้ มีการสอนถึงวิสัยทัศน์เป็นศูนย์ (Vision Zero) คือ วิสัยทัศน์ที่จะป้องกันจนมิโอกาสเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงได้เท่ากับศูนย์ นำหลักการลงโทษ หลักการแสดงตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หลักการตั้งจุดตรวจ ยุทธวิธีเผชิญหน้ากับคนร้าย ฯลฯ มาใช้ในอนาคต ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการปรับปรุง เพราะปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบการฝึกอบรมเหล่านี้มาก่อน

พฤติกรรมไม่เหมาะสม

ส่วนเรื่องพฤติกรรมของตำรวจจราจรที่ไม่เหมาะสม เช่น การตีไถ่หรือการเรียกรับเงินเป็นค่าตอบแทนที่จะไม่ดำเนินการตามกฎหมายนั้น ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่ารายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรม รายได้ที่ว่านี้มาจากเงินรางวัลค่าปรับ หากเจ้าหน้าที่ได้รับเพียงพอก็จะไม่มีพฤติกรรมนอกกฎหมาย โดยยกตัวอย่างเรื่องรายได้ที่เพียงพอว่า เมื่อครั้งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู มีสารวัตรจราจรคนหนึ่ง แบ่งเงินรางวัลค่าปรับอย่างเป็นธรรม โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนได้รับอย่างเต็มที่ บางคนได้ถึง 2 หมื่นบาทต่อเดือน การตีไถ่ลดลงมากจนแทบไม่มี เพราะเมื่อได้รับ 2 หมื่นบาทแล้ว ก็ไม่มีใครคิดที่จะตีไถ่อีก ดังนั้น ในเรื่องพฤติกรรมไม่เหมาะสมนั้น สามารถป้องกันได้โดยหลักการบริหารด้วย ไม่เฉพาะการให้ความรู้หรือฝึกอบรมเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สามารถป้องกันได้ 100 เปอร์เซ็นต์ เพราะคนที่นิสัยไม่ดีก็ยังมีอยู่ แต่ในกรณีหลัง หากมีรายได้ดีแล้วแต่ยังทำผิดอีก ก็ควรที่จะลงโทษอย่างรุนแรงไม่ไว้หน้า

การตีไถ่หรือพฤติกรรมเรียกรับเงินค่าตอบแทนนี้ ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวว่าเริ่มจากประชาชนเป็นผู้ทำผิดกฎหมายจราจรก่อน เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจพบก็เรียกมา ประชาชนเสนอให้แก่ตำรวจเพื่อปล่อยตัวไป ส่วนใหญ่แล้วประชาชนจะเสนอให้มากกว่าตำรวจจะเรียกร้อย ตำรวจเรียกรับก่อนมีน้อยมาก เท่ากับประชาชนทำผิด 2 กระทั่งแล้ว คือ ทำผิดกฎหมายจราจรและเสนอให้สินบน หลังจากนั้นตำรวจจึงกระทำผิดครั้งที่ 3 คือ ละเว้นการจับกุมและครั้งที่ 4 รับเงิน โดยรวมประชาชนทำผิด 2 กระทั่ง ตำรวจทำผิด 2 กระทั่ง ประชาชนที่ขับขีรถจักรยานยนต์ในช่วงโมงเร่งด่วน เมื่อไม่สวมหมวก พอดำรวจจับก็จ่าย ตำรวจก็ง่ายๆ รับเงินแล้วปล่อยไป

การกระทำผิดบนท้องถนนส่วนใหญ่ในภาคที่รับผิดชอบ คือ การไม่สวมหมวกนิรภัยและขับขีด้วยความมั่นใจ ยิ่งช่วงเทศกาลยิ่งตรวจพบผู้ขับขีเมามาก ดังนั้น การฝึกอบรมตำรวจน่าจะเน้นในเรื่องการใช้เครื่องมือตรวจวัดความเมา ต่อไปก็ควรฝึกอบรมการใช้เครื่องมือตรวจวัดความเร็ว คิวคันดำ เสียงดัง โดยแจกเครื่องมือให้ตำรวจจราจรและอบรมทั่วประเทศ มิใช่มีเฉพาะตำรวจในส่วนกลางเท่านั้น

ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบเกี่ยวกับตัวแบบ (Model) การฝึกอบรมที่จะมีในอนาคต และเห็นด้วยในแนวทางการวางกรอบการฝึกอบรมเช่นนั้น อาทิ การวางระบบให้การฝึกอบรม สัมพันธ์กับการได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งของตำรวจจราจร การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุ นั้นผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าใน 5 E นั้น ตำรวจมีบทบาทมากที่สุด แม้แต่การตั้งด่านตรวจจับผู้กระทำผิดก็เป็นการ ให้การศึกษาไปด้วยในตัว ดังนั้น การเพิ่มกำลังตำรวจจราจรน่าจะช่วยลดอุบัติเหตุได้ เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า

การให้ความรู้ผ่านโรงเรียน

ปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้นทุกวันนี้เป็นเพราะคนไทยไม่รู้จักหน้าที่ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายจราจร คนไทยจำนวนมากละเลย การแก้ไขในเรื่องนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าไม่ควรเน้นเฉพาะการฝึกอบรมตำรวจจราจรเท่านั้น แต่จะต้องให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านกระทรวงศึกษาธิการด้วย เพื่อให้มีการเรียนกันในโรงเรียน ปลูกฝังความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับท้องที่ก็ประสานงานกับโรงเรียนในพื้นที่ให้ช่วยอบรมนักเรียนสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ควรประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการให้ปรับปรุงหลักสูตรการเรียน หากนโยบายนี้ได้รับขานรับต่อไปหากนักศึกษามหาวิทยาลัยกระทำผิดกฎจราจร ควรถูกตัดคะแนนความประพฤติ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจรายงานไป ทางมหาวิทยาลัยก็จะหักคะแนนนักศึกษาผู้นั้นด้วย ทั้งนี้ เพราะปัญหาจราจรเหมือนจับปูใส่กระด้ง นอกจากจะดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว ยังจะต้องป้องกันไม่ให้ปูออกจากกระด้ง หรือป้องกันประชาชนไม่ให้มากระทำผิดด้วย เพราะประชาชนมีจำนวนมากกว่าหลายเท่าตัว

โดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งรับผิดชอบด้านนโยบายการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในระดับกองบัญชาการ มองเห็นกลุ่มผู้ที่ควรรับการฝึกอบรมลำดับแรกคือตำรวจชั้นประทวน โดยมองเห็นเรื่องจิตวิทยาสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นด้วยกับการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีเนื้อหาทั้งเรื่องการจัดการจราจร การป้องกันแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร และควรจะออกแบบให้การฝึกอบรมมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในอนาคต

บุคคลที่ 3

รองกรรมการผู้จัดการบริษัท ซึ่งดำเนินกิจการสถานีวิทยุเพื่อรายงานข่าวการจราจร การศึกษาสูงสุดปริญญาโท สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2551 เวลา 13.00 น. โดยให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

องค์ประกอบของการจราจร

ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวถึงปัญหาการจราจร ว่ามีสาเหตุการติดขัดมาจากคน รถ และ ถนน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากคน การขับที่ไม่มีวินัยจราจร การไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร ซึ่งจะพบได้จาก

การร้องเรียนเข้ามายังสถานีแล้วได้มีการประกาศออกไปว่ารถทะเบียนใดขับรถไม่ดี ซึ่งการแจ้งก็จะแจ้งออกไปเป็นเลขทะเบียนโดยย่อ ซึ่งเจ้าของรถก็จะทราบและปรับปรุงพฤติกรรม ส่วนของถนน มักเกิดจากการซ่อมแซม การสร้างถนน โครงสร้างถนนที่ซับซ้อนทำให้คนขับบางส่วนไม่คุ้นเคย ความโค้ง ความเอียง ถนนบางสายไม่ได้มาตรฐานและชำรุดต่างก็มีส่วนทำให้การจราจรติดขัด และส่วนของรถเกิดจากรถเก่า รถขาดการดูแล และทำให้รถเสียระหว่างการขับขี่ ได้มีการทำสถิติพบว่ากรณีที่รถจอดเสียบนผิวทาง 1 นาทีทำให้เกิดรถติดมีท้ายแถวยาวกว่า 1 กิโลเมตร ซึ่งจะมีการแจ้งเข้ามาที่สถานีวิทยุโดยตลอด นอกจากนี้ การที่คนไม่มีวินัยจอดรถรับส่งคน หรือจอดส่งสิ่งของก็ทำให้เกิดการจราจรติดขัด

ตำรวจไปที่เกิดเหตุล่าช้า

การเกิดอุบัติเหตุให้เกิดการจราจรติดขัด เช่น เวลาเกิดอุบัติเหตุจะมีขั้นตอนปฏิบัติมาก เมื่อตำรวจจราจรมาถึงก็ต้องใช้เวลาในการแยกรถออก บางครั้งต้องเสียเวลารอร้อยเวร ไปดูที่เกิดเหตุหรือไม่ก็เสียเวลาในการรายงานผู้บังคับบัญชา บางครั้งตำรวจจราจรเองไม่สามารถให้ดุลพินิจไปในทิศทางเดียวกันทำให้บางกรณีตำรวจจราจรบางคนแก้ไขสถานการณ์ได้เร็วแต่บางคนแก้ไขได้ช้า การมาถึงที่เกิดเหตุล่าช้าต่างก็มีส่วนทำให้รถติด แต่ตามที่มีการจดบันทึกระยะเวลาในการเดินทางมาถึงที่เกิดเหตุหลังจากรับแจ้งพบว่ามีมีการปรับปรุงดีขึ้นมาก บางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปถึงที่เกิดเหตุก่อนที่จะมีการแจ้งเหตุเข้ามายังสถานีวิทยุ

สาเหตุของอุบัติเหตุ

สาเหตุสำคัญของอุบัติเหตุมาจากคนซึ่งรวมหลายอย่าง เช่น ความไม่มีวินัย ความประมาท การขับเร็ว การขับขี่ที่ไม่ชำนาญ รวมไปถึงการขับรถอย่างไม่มีมารยาท เช่น การขับปาดหน้า และการหยุดรถกะทันหัน เป็นต้น ซึ่งสามารถบอกได้ว่าคนคือสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ทราบมาว่าจำนวนคนไทยเสียชีวิตจากอุบัติเหตุมากกว่าจำนวนคนตายจากอาชญากรรม มาตรการในการลดอุบัติเหตุส่วนหนึ่งที่ทางสถานีทำอยู่ คือ การรณรงค์วินัยจราจร

เอกภาพการจัดการจราจร

จากการทำงานมานานกว่า 10 ปี เห็นว่าการจัดการจราจรควรรวมเป็นหนึ่ง หมายถึงว่า การจราจรทั้งหมดควรมีองค์กรๆ หนึ่งดูแลทั้งหมด เพราะทุกวันนี้ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันการทำงานด้านจราจรยังแยกกันทำงาน เช่น พื้นถนนอยู่ในความดูแลของตำรวจจราจรแต่ฟุตบอลเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร แต่การสร้างถนนกลับเป็นหน้าที่ของอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งรวมถึงประปาและไฟฟ้าที่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ต่างออกไป ซึ่งทั้งหมดนี้ต่างก็มาผสมรวมกันเป็นการจราจร แม้จะมีการเสนอให้รวมหน้าที่ต่างๆ เข้าด้วยกันแต่ก็ทำไม่ได้เนื่องจากโครงสร้างการบริหารต่างๆ ของภาครัฐ

การบังคับใช้กฎหมาย

การตรวจจับความเร็วและแอลกอฮอล์ของตำรวจมีผลต่อการลดอุบัติเหตุแต่ไม่เห็นตัวเลขที่ชัดเจน ในการทำงานร่วมกันเช่นช่วงเทศกาลสงกรานต์และปีใหม่ สถานีวิทยุได้มีการบันทึกสถิติไว้และพบว่าอุบัติเหตุจากการขับรถเร็วและเมายังคงมีอยู่ ทั้งนี้ เราต้องพิจารณาจำนวนรถที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยอาจเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์ต่อจำนวนรถ อย่างไรก็ตาม การรายงานจำนวนอุบัติเหตุของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยนั้นไม่ตรงกัน เช่น สถิติจากสถานีวิทยุ โรงพยาบาล กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) ซึ่งต่างก็เก็บข้อมูลกันเองและต่างก็มีตัวเลขของตัวเองแต่ก็ไม่อาจบอกได้ว่าตัวเลขของหน่วยงานใดถูกต้องตรงกับความเป็นจริง จากปัญหานี้จึงเป็นที่มาของแนวคิดที่ควรรวมหน่วยงานที่ทำงานด้านนี้เข้าด้วยกันดังกล่าวข้างต้น

ปัญหาการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร

- ปัญหาของตำรวจจราจรที่พบเห็นเป็นประจำคือ กรณีที่ตำรวจจราจรบางแห่งไปถึงที่เกิดเหตุช้า บางแห่งเมื่อไปถึงก็ต้องรอร้อยเวรมาดำเนินการ บางแห่งใช้เวลานานในการดำเนินการในที่เกิดเหตุจนกระทั่งนำรถออกจากถนนได้

- มีจำนวนตำรวจจราจรไม่เพียงพอ เช่น บางที่เป็นแยกขนาดใหญ่มากแต่มีตำรวจจราจรอยู่ปฏิบัติงานเพียงหนึ่งคนซึ่งไม่อาจทำงานให้ดีได้ กรณีที่รถขนาดใหญ่เสียบนผิวทางจราจรแต่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีรถยกและเสียเวลามากในการประสานงานขอยืมรถยกจากหน่วยงานอื่นมาใช้งาน

- ตำรวจจราจรบางแห่งไม่อยู่ประจำจุดรับผิดชอบซึ่งเคยได้รับแจ้งจากผู้ฟังรายงานเข้ามาแจ้งตำรวจจราจร ไม่แก้ปัญหบางกรณี เช่น ปัญหากรณีที่เข้าออกห้างแล้วมีแถวล่าออกมาบนผิวทางจราจร ตำรวจจราจรชั้นผู้น้อยไม่มีอำนาจตัดสินใจเมื่อพบปัญหาจึงทำให้การแก้ปัญหาล่าช้าเจ้าหน้าที่

- ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติไม่เชื่อข้อมูลจาก บก.02 เนื่องจากข้อมูลขัดแย้งกับที่พบอยู่ทำให้เกิดปัญหาไม่วางใจกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีพื้นที่ต่อเนื่องกัน ไม่ประสานงานกันซึ่งทางสถานีวิทยุก็จะประสานงานกลางให้ เช่น กรณีรถติดเป็นวงแหวนแต่ผู้ปฏิบัติในแต่ละจุดไม่ทราบข้อมูลในภาพรวม เนื่องจากขาดการประสานงานกันทางสถานีตำรวจก็จะคอยประสานงานให้แต่ละท้องที่จนสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้

พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ควรแก้ไข

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรเท่าที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับฟังมา มีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ อารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มารยาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร การใช้อำนาจ การกีดกันไม่ให้ประชาชนเข้าหาผู้บังคับบัญชาและมีการข่มขู่ในบางครั้ง เป็นต้น มีความเห็นว่าตำรวจจราจรมีหน้าที่ให้บริการแต่การบริการไม่มีที่สิ้นสุดและไม่มีความพอใจร้อยละเปอร์เซ็นต์จากผู้ใช้บริการ ฉะนั้น ตำรวจจึงต้องมีความอดทนและเป็นผู้ที่น่าเห็นใจอย่างยิ่ง ตำรวจจึงควรได้รับกำลังใจ ควรได้สวัสดิการที่ดี

การให้กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

สถานีวิทย์ได้จัดโครงการ Hero on The Road ให้ประชาชนโหวดตำรวจจราจรที่ทำงานดีเข้ามาเพื่อมอบรางวัลให้เป็นเงินสดหนึ่งหมื่นบาทโดยมีการแจกรางวัลทุกเดือน

การอบรมสัมมนาของตำรวจ

จากประสบการณ์ทำงานร่วมกับตำรวจเห็นว่าตำรวจเป็นหน่วยงานที่อบรมสัมมนาบ่อย มีการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารบ่อย จึงเป็นหน่วยงานที่เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างมากในการทำงาน เห็นได้จากตำรวจทำงานเก่งขึ้นมีความชำนาญมากขึ้น แม้จะยังคงมีข้อร้องเรียนจากผู้ฟังเข้ามาบ้างก็ตาม

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตำรวจจราจรบางคนได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่แต่ได้รับการปูนบำเหน็จและดูแลน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับกับตำรวจผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ในภาคใต้ จึงมีความเห็นว่าควรเพิ่มการปูนบำเหน็จแก่ตำรวจจราจรมากขึ้น นอกจากนี้ เห็นว่าอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของตำรวจจราจร เช่น กรวยยางและเสื้อสะท้อนแสง ยังคงมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาในเวลากลางคืนว่ามองเห็นตำรวจได้ยาก ในการปฏิบัติหน้าที่ช่วงเวลากลางวันก็ไม่ค่อยพบเห็นการใช้หมวกกันน็อกวันซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากอากาศร้อนเจ้าหน้าที่จึงไม่สะดวกที่จะใช้หมวก สำหรับเครื่องแบบตำรวจจราจรนั้นควรเป็นเสื้อแขนสั้นหรือหากเป็นเสื้อแขนยาวก็ควรให้ผ้าที่บางกว่าปัจจุบันเพื่อให้ทำงานได้สะดวกขึ้น

ตำรวจที่ดี

ตำรวจจราจรที่ดีนั้นควรไปถึงที่เกิดเหตุเร็ว ใช้วาจาสุภาพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้เกียรติตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ควรตระหนักว่าทุกคนเป็นเพื่อนทุกข์ เกิดแก่เจ็บตายด้วยกันทั้งสิ้นแล้วการปฏิบัติก็น่าจะออกมาดี

เงินเดือนตำรวจ

อย่างไรก็ตาม ตำรวจโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจจราจรทำงานหนักแต่เงินเดือนน้อย ไม่สมกับความเสียสละที่ตำรวจมอบให้ เคยหวังไว้ว่ารัฐบาลจะปรับปรุงสวัสดิการตำรวจให้ดีขึ้นแต่จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่พบเห็นการเปลี่ยนแปลง และมีความรู้สึกว่รัฐบาลให้ความสำคัญตำรวจอยู่ในลำดับท้ายซึ่งไม่ถูกต้อง

การเรียนภาษาอังกฤษ

ตำรวจจราจรก็ควรมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษบ้าง เนื่องจากมีคนต่างชาติเข้ามามากในปัจจุบัน

งานด้านประชาสัมพันธ์

งานบางอย่างของตำรวจไม่สัมพันธ์กัน เช่น งานประชาสัมพันธ์ ตำรวจในโรงพักต้องพบปะพูดจากับประชาชน แต่ไม่สัมพันธ์กับหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ตำรวจไม่ได้รับการอบรมมาให้ต้องมาพูดจากรับเรื่องจากประชาชน แต่ตำรวจยังคงถูกคาดหวังว่าต้องทำงานได้ดี จึงมีความเห็นว่าหากงานใดที่ตำรวจไม่ถนัดก็ควรใช้บุคคลจากภายนอกจะทำงานได้ดีกว่า การอบรมตำรวจจึงไม่น่ามีความยุ่งยากเพื่อให้ตำรวจสามารถทำงานได้ดี จากนั้นก็เสริมคุณธรรมเข้าไปให้มีความเห็นอกเห็นใจ มีความรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้ไม่ควรให้ตำรวจจราจรจะต้องรู้ทุกอย่าง ซึ่งรวมถึงความรู้ด้านวิศวกรรมจราจรแต่ควรมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานให้มากขึ้น

ความคาดหวังจากตำรวจ

สุดท้ายหน้าที่ของตำรวจจราจรควรจำกัดอยู่ที่งานอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ช่วยเหลือในเบื้องต้น และจัดระเบียบการจราจรก็เป็นการเพียงพอแล้ว ตำรวจไม่ควรต้องมีความรู้ทุกเรื่องและไม่ควรรับเรื่องทุกเรื่องรวมไว้แล้วก็แก้ปัญหาไม่ได้ เพราะปัญหาจราจรเป็นปัญหาระดับชาติจะมาให้ตำรวจจราจรเล็กๆ แก้คงไม่ได้

ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ด้านการจราจรบนท้องถนนที่เกิดทุกวันนี้คือการจราจรติดขัด และอุบัติเหตุบนท้องถนนที่ต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไปถึงที่เกิดเหตุที่รวดเร็ว มีจิตวิทยา มีความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ว่าจะขั้นยศอะไร ตำรวจอาจจะไม่ต้องฝึกรอบรถทุกเรื่องทั้งหมดแต่เรื่องที่สำคัญคือ การอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือเบื้องต้น ดังนั้น หน้าที่ประชาสัมพันธ์ ก็อาจจะใช้บุคลากรภายนอกได้

บุคคลที่ 4

ผู้ควบคุมรายการ ประจำสถานีวิทยุเพื่อรายงานข่าวการจราจร การศึกษาสูงสุดปริญญาโท สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2551 เวลา 11.00 น. ที่สถานีวิทยุ

สาเหตุของปัญหาจราจรติดขัด

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการจราจรติดขัดนั้นเกิดจากเวลาการเริ่มและเลิกงานของประชาชนที่ตรงกันทำให้มีรถจำนวนมากออกมายังถนนพร้อมๆ กันในช่วงเวลาเร่งด่วนทั้งเช้าและเย็น โครงสร้างของถนนที่ถูกสร้างตามจำนวนรถโดยขาดการออกแบบผังถนนที่จะรองรับปริมาณรถที่จะเพิ่มขึ้น แต่กลับใช้วิธีการสร้างถนนเพิ่มเมื่อขนาดถนนไม่เพียงพอ แม้อถนนที่ถูกตัดขึ้นใหม่จะทำให้รถวิ่งได้เร็วแต่เมื่อรถมารวมกันในถนนสายหลัก เช่น รถจากถนนราชพฤกษ์ที่วิ่งมารวมกันบนถนนสาทรนั้นมาด้วยความเร็วแต่ก็มาแออัดกันที่สะพานสาทรซึ่งมากันในเวลาเดียวกัน ถนนราชพฤกษ์เป็นถนนที่มีหมู่บ้านจัดสรรจำนวนมาก มีคนฐานะดีจำนวนมากทุกคนมักจะขับรถ ทำให้สะพานสาทรเป็นเหมือนคอขวด อีกสาเหตุหนึ่งก็คือสภาพแวดล้อมของสถานที่ซึ่งมีการจัดงานที่ดึงดูดผู้คน เช่น ศูนย์ประชุมที่มีการจัดงานแสดงสินค้าหรือลดราคาสินค้าก็จะมีคนไปชมงาน

จำนวนมากและมักจะมีที่จอดรถไม่เพียงพอทำให้เกิดแถวของรถที่จะเข้างานอยู่บนถนน การที่คนไม่ยอมใช้รถโดยสารสาธารณะก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ ยังมีสาเหตุจากปัจจัยเล็กๆ ที่ทำให้เกิดการจราจรติดขัด เช่น การเพิ่มเงินค่าทางด่วนอีกห้าบาทซึ่งเกิดความล่าช้าอย่างมากในขั้นตอนการเก็บเงินแม้ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นปัญหาเล็ก น้อยแต่ก็ส่งผลให้เกิดรถติดมากจนคาดไม่ถึง เช่น จุดเก็บเงินถนนพระรามสี่ทำให้เกิดรถติดยาวไปถึงแยกเกษมราช

รถจอดเสียบนถนน

การที่รถจอดเสียก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้รถติดซึ่งสถานีวิทยุจะได้รับรายงานเข้ามาทุกวัน โดยเฉพาะปัจจุบันมีรถจำนวนมากใช้ก๊าซแอลพีจีซึ่งมักมีปัญหาก๊าซหมด ปัญหาเกิดกับรถขนาดใหญ่มักจะมีปัญหาระบบเบรกล็อกอีกด้วย เช่น รถโดยสารประจำทางและรถบรรทุกขนาดใหญ่เมื่อเกิดปัญหาเบรกล็อก

ตำรวจช่วยรถเสีย

กรณีที่มีรถจอดเสียนั้น โดยทั่วไปเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเป็นผู้ได้รับรายงานและเดินทางไปยังบริเวณที่รถเสียเพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งถือว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเก่งในการแก้ปัญหา บางคนก็จะรู้จักกับช่างซ่อมรถในพื้นที่ก็จะตามช่างมาช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ นอกจากนี้ ก็ยังมีตำรวจข้างในโครงการตามพระราชดำริที่ บก.02 จะประสานกันเพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งจะมาถึงที่เกิดเหตุเร็วและแก้ปัญหาได้เร็ว เว้นแต่เพียงกรณีรถขนาดใหญ่ เช่น รถเครนที่จำเป็นต้องใช้รถขนาดใหญ่ด้วยกันมาเคลื่อนย้าย

อุบัติเหตุทำให้รถติด

อุบัติเหตุมีส่วนทำให้รถติดด้วยแต่ไม่นาน เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่บริษัทประกันภัยมาถึงก็จะช่วยในการตกลงชดเชยค่าเสียหายแล้วก็แยกรถออกไป ซึ่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่บริษัทประกันก็มาถึงที่เกิดเหตุเร็วและเคลมเร็ว เช่นเดียวกับในโฆษณาทางโทรทัศน์ เว้นแต่กรณีที่มีคนเสียชีวิตที่ต้องจะต้องรอเจ้าหน้าที่มาตรวจพิสูจน์ศพทั้งหมดและเจ้าหน้าที่กองพิสูจน์หลักฐาน โดยภาพรวมแล้วถือว่าการแยกรถได้เร็วขึ้นมาก บางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรก็จะเป็นผู้ฉีดสีสเปรย์แล้วก็แยกรถออกเองซึ่งสะดวกขึ้น

สภาพอากาศทำให้รถติด

เรื่องสภาพอากาศก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้รถติดด้วย โดยเฉพาะฝนตกและน้ำท่วม เช่น ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมาฝนตกทุกวันโดยมักจะมีฝนตกในช่วงเวลาเร่งด่วนเช้าและเย็นพอดี เมื่อฝนตกก็จะมีน้ำท่วมขังระบายโดยใช้เวลาประมาณชั่วโมงสองชั่วโมงเป็นอย่างน้อย ซึ่งหากมีน้ำท่วมขังเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะจัดให้รถไปทางอื่น ช่วงเวลาที่ฝนตกนั้นสัญญาณไฟจราจรมักจะเสียหรือบางครั้งไฟฟ้าดับ และเมื่อสัญญาณไฟจราจรเสียแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจซ่อมไม่ได้ เพราะความรับผิดชอบไปอยู่ที่กรุงเทพมหานครซึ่งจะเป็นจะต้องรอเวลาในการซ่อม ในช่วงที่สัญญาณไฟจราจร

ตามแยกเสี้ยนนั้นคนขับรถทุกคนจากทั้งสี่ด้านก็อยากจะผ่านแยกไปและพยายามเข้าไปในแยกทำให้รถติดจึงจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมาโบก แต่บางคนก็ไม่เชื่อฟังตำรวจเพราะอารมณ์เสียจากการที่รถติดเป็นเวลานาน

เอกภาพด้านการจัดการจราจร

ปัญหานี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานที่มีการข้ามหน่วยงานกันเพราะตำรวจเป็นผู้มีหน้าที่โบกและกำหนดสัญญาณไฟจราจร แต่ความเป็นเจ้าของและหน้าที่ซ่อมบำรุงกลับเป็นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งหากตำรวจต้องการจะปรับปรุงสัญญาณไฟก็จำเป็นต้องทำเรื่องให้กรุงเทพมหานครทำให้อำนาจ ซึ่งหากเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นประชาชนก็จะไม่เข้าใจและต่อว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจก่อน

การจัดการจราจรแบบแบ่งแยกความรับผิดชอบ

ถนนแต่ละสายจะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบจากหลายสถานีตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสถานีมักจะพูดว่าปัญหาจราจรติดมีสาเหตุจากพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งการแก้ปัญหาที่แท้จริงควรจะต้องทำทั้งระบบไม่ใช่เป็นแยกใดแยกหนึ่งหรือพื้นที่สถานีตำรวจใดสถานีตำรวจหนึ่งเท่านั้น หากเป็นการประสานระหว่างตำรวจสถานีตำรวจที่อยู่กองบังคับการเดียวกันก็ยังคงทำงานร่วมกันได้แต่กรณีการประสานงานข้ามกองบังคับการหรือข้ามระหว่างพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลบางครั้งก็จะพบปัญหาเกี่ยวกับการประสานงาน เช่น ถนนพระรามสี่บริเวณคลองเตยนี้มีการจัดหน้าทีรับผิดชอบใหม่ โดยเป็นพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือเป็นช่วงสั้นๆ แล้วจึงต่อไปยังสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือรับผิดชอบเป็นช่วงสั้นๆ นี้ เคยเป็นของสถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆมาก่อนทำให้เกิดปัญหาในการจัดการจราจรว่าไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจพื้นที่ใกล้เคียงกันมีความรู้จักกันส่วนตัวก็จะเป็นการดี เพราะจะง่ายต่อการประสานงานกัน บางกรณีที่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมือใหม่มาคดสัญญาณไฟจราจรก็มักจะเกิดปัญหาเนื่องจากจังหวะสัญญาณไฟจราจรเปลี่ยนไป

ปัญหาที่จุดกลับรถ

เกี่ยวกับเรื่องถนนนั้นจุดกลับรถก็เป็นปัญหาสำคัญ เช่น ถนนสุขุมวิทมีจุดกลับรถมากทำให้รถติด ซึ่งจุดกลับรถที่เคยเปิดแล้วหากมีการปิดเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะถูกต่อว่าอย่างรุนแรง เพราะลักษณะคนไทยนั้นหากเคยกลับรถที่ใดแล้วก็อยากจะกลับรถที่นั่นและหากถูกบังคับให้ไปกลับรถจุดที่ไกลกว่าก็จะไม่ยอม แล้วก็จะมีการร้องเรียนไปที่สถานีตำรวจและทุกที่มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน นอกจากนี้ จุดที่เปิดให้มีการเลี้ยวขวาเข้าซอยก็ก่อให้เกิดปัญหาจราจรติดด้วย

ห้างสรรพสินค้า

ห้างสรรพสินค้าก็มักจะก่อปัญหาจราจรติดครอแต่กซึ่งที่จอดรถหน้าห้างก็จะกีดขวางการจราจร สำหรับห้างขนาดใหญ่ เช่น เอ็มโพเรียมและสยามพารากอน เจ้าหน้าที่รักษาความ

ปลอดภัยของห้างจะทำหน้าที่ยิ่งกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจหยุดรถที่มาตามถนนเพื่อให้รถเข้าออกห้างจำนวนมาก

นอกจากนี้ เส้นแบ่งเลนและลูกศรไม่ชัดเจนทำให้คนขับอาจขับผิดพลาดและถูกตำรวจจับได้ และทำให้เกิดการเปลี่ยนเลนอย่างกระชั้นชิดได้ รวมถึงช่องจราจรบนถนนหลายสายแคบมาก เช่น ถนนสุขุมวิทหลังจากสร้างรถไฟฟ้าแล้วถนนถูกบีบระยะระหว่างรถแต่ละคันจะใกล้กันมาก

การก่อสร้างซ่อมบำรุงผิวจราจรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้รถติด รวมไปถึงหลุมและแอ่งต่างๆ บนผิวถนนเพราะทำให้รถที่จะผ่านต้องชะลอความเร็วลง

ปัญหาอุบัติเหตุจราจร

ปัญหาอุบัติเหตุจราจรนั้นจะมีรายงานเข้ามายังสถานีวิทยุทุกวันทั้งอุบัติเหตุที่มีคู่กรณีระหว่างรถกับรถและอุบัติเหตุที่ไม่มีคู่กรณี จำนวนอุบัติเหตุที่ทางสถานีวิทยุทราบนั้นจะไม่ครอบคลุมทั้งหมด เพราะมีเฉพาะกรณีที่มีผู้ฟังรายงานเข้ามา มีข้อสังเกตว่าหากมีฝนตกจำนวนอุบัติเหตุจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยเฉพาะสาเหตุจากถนนลื่นจำนวนอุบัติเหตุจราจรที่เกิดขึ้นนี้มีทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งมีจำนวนมากทั้งสองกลุ่ม สาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุเหล่านั้นแตกต่างกันออกไปตามช่วงเวลา หากเป็นช่วงหลังเที่ยงคืนจนมาถึงเช้า โดยเฉพาะคืนวันศุกร์และเสาร์ได้มีการสอบถามและพอฟังได้ว่าคนขับเมาสุราก่อนที่จะเกิดเหตุ และจำนวนจะเยอะมากช่วงเวลาหลังดับเลิก โดยเฉพาะช่วงคืนวันศุกร์และเสาร์คืนเดือน นอกจากนี้มักจะได้รับแจ้งมามีแก๊งมอเตอร์ไซค์ซึ่ง ช่วงคืนวันเสาร์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

การตั้งจุดตรวจกลางคืน

การตั้งด่านของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในช่วงเวลากลางวันนั้นมีน้อยและไม่ค่อยเป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับด่านช่วงเวลากลางคืน จนมีประชาชนบางส่วนเรียกว่าเป็นด่านลอย มักจะมีการชุมนุม ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้จับเพื่อให้คนปฏิบัติตามกฎจราจรแต่จับเพื่อวัตถุประสงค์อื่น สำหรับการตั้งด่านกลางคืนนั้นมีความรู้สึกดี เพราะมีการตั้งด่านเป็นเรื่องเป็นราวมีการตรวจจริงจึงซึ่งมีประโยชน์ทั้งด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและจราจร แต่โดยรวมแล้วถือว่ายังมีจำนวนน้อยอยู่

ข้อบกพร่องของตำรวจจราจร

จากประสบการณ์การทำงานร่วมกันไม่ค่อยพบข้อบกพร่องของตำรวจจราจร แต่ส่วนใหญ่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการประสานงานจากสถานีวิทยุไปเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะทำให้ บางครั้งเป็นเหตุที่ไม่ใช่จราจรแต่เป็นหน้าที่ซึ่งสายตรวจจะต้องไป ตำรวจจราจรก็จะเป็นผู้ประสานต่อให้อีกที บางครั้งเคยแจ้งเหตุไปให้สายตรวจไประงับเหตุแต่สายตรวจไม่ไปก็จะประสานงานให้ตำรวจจราจรไปแทน โดยภาพรวมแล้วถือว่าตำรวจจราจรเป็นผู้ที่ประสานงานกัน

ได้เป็นอย่างดีทั้งระดับตั้งแต่ผู้กำกับลงมาถึงนายคาบ จำ และหมู่ และเป็นที่น่าเห็นใจว่าตำรวจจราจรเหล่านี้ต้องทำงานหนัก

ตำรวจจราจรไม่เพียงพอ

จำนวนตำรวจจราจรมีน้อยไม่เพียงพอกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่รถติดขัด และหากมีโรงเรียนในพื้นที่ก็ต้องจัดตำรวจจราจรไปโบกธงหน้าโรงเรียน

งบประมาณไม่เพียงพอ

ในช่วงเวลากลางคืนนั้นก็พบเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสวมใส่เสื้อสะท้อนแสง แต่ก็ทราบว่าการตำรวจต้องไปขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์จากห้างร้านในพื้นที่เพื่อสนับสนุนเงิน ซึ่งไม่น่าจะถูกต้อง เพราะต้องเป็นหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจัดงบประมาณ ไปให้อาจถูกมองได้ว่าตำรวจไปรีดไถร้านค้าดังกล่าว อุปกรณ์จำพวกเสื้อสะท้อนแสงและกรวยยางนั้นถือเป็นอุปกรณ์จำเป็นในการทำงานที่สำคัญ

การร้องเรียน

สถานีเคยได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรเข้ามาบ้าง แต่ทั้งนี้ก็จำเป็นที่จะต้องฟังเหตุผลจากทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตามทางสถานีไม่อาจทราบได้ว่าเหตุการณ์ขณะที่มีปัญหานั้นเป็นอย่างไรที่เคยพบเช่นกล่าวหาว่าตำรวจจราจรพูดไม่ดีกับประชาชน แต่ภายหลังได้สอบถามรายละเอียดพบว่าได้มีการพูดจาไม่ดีกับตำรวจก่อนด้วยการใช้สรรพนามว่ามันเป็นต้น ซึ่งเรื่องเล็กๆ น้อยๆ เหล่านี้ก็อาจเป็นจุดที่ทำให้เกินจุดที่จะอดทนได้และเกิดปัญหาขึ้น บางครั้งก็ทราบมาว่ากรณีที่ถูกผู้หญิงถูกเรียกตรวจ บางรายก็มีท่าทางไม่พอใจและไม่ยอมที่จะเอาใบขับขี่ให้ตรวจโดยง่าย และบางครั้งก็พยายามแสดงอำนาจ ซึ่งเมื่อมีการสอบถามรายละเอียดเหตุการณ์แล้วผู้แจ้งก็จะไม่ยอมบอก ซึ่งก็เป็นเรื่องปกติที่คนทั่วไปมักไม่ยอมรับว่าตนผิด แต่โดยรวมแล้วเรื่องที่ได้รับร้องเรียนเข้ามานั้นมีไม่มาก

แนวทางการอบรมตำรวจ

สำหรับแนวทางการอบรมเพื่อพัฒนาตำรวจจราจรนั้น มีความคิดเห็นว่าตำรวจควรถูกส่งไปดูงานต่างประเทศเพื่อให้เห็นว่าปัจจุบันนี้โลกมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก นอกจากนี้อยากให้ตำรวจจราจรตระหนักว่าประชาชนมีความรู้มากขึ้นและมีช่องทางใช้สื่อเพื่อที่หาข้อมูลกฎหมายมากขึ้น ฉะนั้น ตำรวจจึงควรปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งเดิมอาจเคยนำมาใช้ในทางที่ไม่ถูกมากนัก

ไม่ควรใช้กฎหมายไปในทางข่มขู่

ปัจจุบันประชาชนจะมีการโต้เถียง และตำรวจไม่ควรที่จะใช้กฎหมายไปในทางข่มขู่หรือขู่ครี๊ด เพราะประชาชนก็จะไปร้องเรียนสื่อตำรวจก็จะได้รับผลเสียเอง จึงอยากให้ตำรวจทราบไว้ว่าสังคมมันเปลี่ยนไป แต่โดยรวมแล้วถือว่าพฤติกรรมของตำรวจดีขึ้นและมีความรู้มากขึ้น เคยสอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยยกตัวอย่างรถคนหนึ่งแล้วถามว่าหากจะจับกุมมันผู้ขับขี่มี

ความผิดฐานใดบ้าง ซึ่งก็ได้รับคำตอบว่าหากยึดถือหลักกฎหมายโดยละเอียดแล้วก็จะผิดหลายข้อหา แต่การปฏิบัติงานจริงก็ไม่ได้เข้มงวดจนเกินไป

ตำรวจที่อยากพบบนท้องถนน

ตำรวจจราจรที่อยากจะพบบนถนนนั้นควรเป็นผู้ที่พูดจาดี มีนิสัยประนีประนอม ใจดีเกลี้ย และตระหนักไว้ว่าการจราจรนั้นไม่ควรที่จะมีการจับกุมแบบเอาเป็นเอาตาย ควรเป็นคนใจเย็น ไม่รุนแรงง่าย เพราะตำรวจจราจรนั้นเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ของตำรวจ หากประชาชนพบตำรวจจราจรที่ไม่ดีก็จะทำให้ประชาชนคนนั้นมองว่าตำรวจอื่นไม่ดีเช่นเดียวกันด้วย และหากภาพลักษณ์นี้เป็นภาพลักษณ์ที่ดีก็จะส่งผลดีต่อตำรวจอื่นด้วย เมื่อตำรวจพบการกระทำผิดนั้นควรมีการตักเตือนบ้างเพราะหากเป็นคนมีความรู้เขาก็จะรู้จักปรับปรุง ทั้งนี้การบังคับใช้กฎหมายควรควบคู่ไปกับการให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับกฎจราจรด้วย การจับกุมไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้ประชาชนเคารพกฎจราจร

เทคโนโลยี

อยากให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานของตำรวจเพิ่มขึ้น เช่น กล้องตรวจจับความเร็วอัตโนมัติและ Red Light Camera เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนจะได้ไม่โต้เถียงว่าไม่ได้กระทำผิด และยังมีผลดีทำให้ประชาชนกลัวและไม่กล้ากระทำผิด

การสื่อสารระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ อยากให้ตำรวจจราจรมีหลักสูตรเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อสอนการพูดในลักษณะต่างๆ รวมไปถึงการพูดรายงานสภาพจราจรมายังสถานีวิทยุด้วย เพราะการที่ตำรวจไม่รายงานออกสถานีวิทยุจะทำให้ประชาชนรู้สึกที่ไม่ได้รับความดูแลจากตำรวจ และอยากให้ตำรวจพยายามให้ข้อมูลแก่ประชาชนให้มากที่สุดแม้ว่ารถจะติดมากก็ตาม ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลดีด้านจิตวิทยาแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนรู้สึกที่ไม่ได้ถูกทอดทิ้ง

กล่าวโดยสรุป ทักษะจากผู้ให้สัมภาษณ์ ต้องการเห็นการฝึกอบรมตำรวจจราจรที่ไม่ใช้กฎหมายไปในทางข่มขู่ เรียนรู้เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล มีมารยาทดี อดสู่มอด้วย นำเทคโนโลยีมาใช้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาจราจร และอุบัติเหตุโดยเฉพาะในเวลากลางคืน

บุคคลที่ 6

ผู้มีอาชีพขับรถแท็กซี่ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2551 เวลา 08.00 น. ที่สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี

สาเหตุของปัญหาการจราจร

รถติดในกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันเกิดจากการเปลี่ยนช่องทาง การแย่งขึ้นสะพาน การจับผิดช่องทางแล้วเปลี่ยนช่องทางกะทันหัน รถโดยสารประจำทางแทรกแถวรถที่กำลังจะขึ้นสะพาน สัญญาณไฟจราจรไม่สัมพันธ์กับปริมาณรถ โดยช่วงเวลาของสัญญาณไฟเขียวแต่ละด้านไม่

จำเป็นต้องคงที่แต่ควรเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณรถที่มีอยู่จะดีกว่า ข้อดีของการเปิดสัญญาณไฟแบบคงที่และมีตัวเลขบอกเวลาคือ การทำให้ผู้ใช้ถนนสนใจเย็นลงและเตรียมพร้อมที่จะออกตัวทางที่ดีควรมีข้อมูลปริมาณรถในแต่ละด้านว่าทางแถวแต่ละด้านอยู่ที่ใดเพื่อให้ประกอบการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการจัดรอบสัญญาณไฟ

อุบัติเหตุจราจร

นอกจากนี้อุบัติเหตุก็มีส่วนทำให้เกิดรถติด จากประสบการณ์เคยพบอุบัติเหตุที่มีรถจอดบนถนน เมื่อตำรวจมาก็ยังไม่ได้แยกรถออกกลับจอดรถ เปิดสัญญาณไฟทำให้รถที่มาเร็วต้องชะลอความเร็วทำให้รถติด จึงเห็นว่าตำรวจควรรีบปรับสีสเปกตรัมแล้วแยกรถออก เพื่อเปิดช่องให้รถวิ่งได้ตามปกติ หรือในกรณีที่รถมีประกันภัยก็ควรให้ประกันมาทำหน้าที่เรื่องชดใช้ค่าเสียหายแทนที่คนขับจะมารักษาผลประโยชน์แทนบริษัทประกันด้วยการโต้เถียงไม่ยอมรับผิดชอบ

อุบัติเหตุจราจรนั้นสามารถเห็นได้ทั่วไปเกือบทุกวัน ซึ่งคิดว่าสาเหตุน่าจะเกิดจากการใช้ความเร็วสูงเกินไป ประสบการณ์ในการขับขี่ก็มีส่วน เช่น เวลาพบเห็นว่ามีน้ำขังบนถนนมือใหม่จะแตะเบรกทันที แต่มือเก่าที่ขับรถตามมาข้างหลังกลับคิดว่าคันหน้าจะไปตามปกติจึงไม่ได้ลดความเร็วและเกิดการชนท้าย มือใหม่บางคนขับรถแทรกซ้ายแทรกขวา ซึ่งบางครั้งก็กะระยะผิดพลาดและไม่พ้น บางคนเปลี่ยนเลนออกไปด้านขวาแล้วแตะเบรกทำให้ถูกรถที่วิ่งตรงตามมาในเลนขวาชนท้าย ทั้งนี้ อุบัติเหตุในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะไม่ค่อยรุนแรง แต่มักเป็นการชนท้ายกันแล้วก็ได้เถียงกันทำให้รถติด

ประสบการณ์ถูกตำรวจจับ

เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจเคยมีประสบการณ์การถูกจับ เช่น เคยถูกจับข้อหาไม่แสดงบัตรประจำตัวที่รถผู้โดยสาร เป็นต้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรนั้นเคยถูกเรียกเงินบ้าง ซึ่งถือว่าเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่ถูกจับ เพราะไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปจ่ายค่าปรับที่โรงพัก เช่น เคยถูกจับข้อหาฝ่าฝืนเครื่องหมายบนพื้นทางเนื่องจากขับไปในช่องทางที่ห้ามตรงไปยกเว้นรถประจำทาง แต่เนื่องจากเห็นมีรถคันหนึ่งผ่านไปได้จึงขับตามไปข้างกลับถูกจับกุม สอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงได้คำตอบว่ารถดังกล่าวเป็นรถของทูตที่มีสิทธิพิเศษ ตำรวจได้เรียกเก็บใบขับขี่ไป เมื่อตามเข้าไปในป้อมตำรวจได้ร้องขอให้ตำรวจช่วยเหลือและบอกว่าไม่ทราบมาก่อน ตำรวจเลยบอกว่า เอมาร้อยหนึ่งก็แล้วกันจึงเอาเงินให้ตำรวจไปหนึ่งร้อยบาท จากนั้นตำรวจก็บอกทางให้โดยละเอียดว่าต่อไปควรใช้เส้นทางใดแล้วยังใจดีบอกทางที่จะไปส่งผู้โดยสารให้อีกด้วย

จากการรับรถแท็กซี่พบว่าเห็นตำรวจจราจรมีอยู่ตามป้อมทั่วไป บางคนก็มายืนข้างป้อมคอยดูรถที่วิ่งผิดเลน ซึ่งถือว่าทำงานได้ดีและเป็นที่น่าสงสารเพราะต้องมายืนโบกรถแม้ว่าฝนจะตกหรือแดดจะออก แล้วยังต้องสวมทั้งหมวกทั้งเสื้อคลุม โดยรวมแล้วไม่มีอคติใดๆ กับตำรวจ การที่ตำรวจจับก็เข้าใจว่านั่นคือ หน้าที่ของตำรวจ หน้าที่คนขับรถก็ต้องขับรถตามกฎหมายระเบียบ

และหน้าที่ตำรวจก็คือจับคนที่ขับรถผิดกฎระเบียบซึ่งทำถูกต้องแล้ว ในความเห็นส่วนตัวมีความพึงพอใจกับการทำงานของตำรวจทั้งเกี่ยวกับการ โบกจรและการตรวจจับ

ต้องการให้ตำรวจชี้แจงเหตุผล

นอกจากนี้อยากให้ตำรวจมีการพูดชี้แจงเหตุผลเวลาจับกุมมากขึ้น มีการอธิบายว่าจะไปเสียค่าปรับที่โรงพักไหน ตั้งอยู่ที่ใด และต้องติดต่อใครอย่างไร เพราะเท่าที่เคยพบเห็นอาจจะพูดน้อยไป และอยากให้ตำรวจจรรยาบรรณพูดสุภาพซึ่งในปัจจุบันก็ถือได้ว่าพูดสุภาพมากกว่าเมื่อสิบปีก่อนมากแล้ว แม้ว่าจะเคยพบเห็นการพูดกระโชกโฮกฮากอยู่บ้างก็ตาม เกี่ยวกับการพูดนี้หลายๆ คนก็พูดจาดีแต่บางคนก็ยังพูดไม่ดีอยู่

ต้องการให้ตำรวจไปที่เกิดเหตุเร็ว

ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุนี้อยากให้ตำรวจไปถึงที่เกิดเหตุเร็ว แยกกรณีเร็ว รถจะได้ไม่ติด อยากให้ตำรวจใส่เสื้อสะท้อนแสงในเวลากลางคืนจะได้เห็นได้ชัดๆ อยากให้ตำรวจคิดไว้ว่าแม้งานที่ทำจะเครียดแต่นั่นก็คือหน้าที่จึงอยากให้ตั้งใจทำหน้าที่ให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณทำงานโดยชี้แจงเหตุผล อธิบายและแนะนำ เมื่อเกิดเหตุต่างๆ ไปที่เกิดเหตุรวดเร็ว สามารถแก้ปัญหา เช่น แยกรถ นิดสีดเปรี้ยวได้ ผู้ถูกสัมภาษณ์เคยถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับแต่ปล่อยเพราะเสียเงิน แต่มีได้แสดงความโกรธเคืองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้นั้นให้คำแนะนำและพูดจาดี ซึ่งเป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพที่อ่อนนุ่มสามารถลดแรงเสียดทานลงได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัยตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 อภิปรายผล

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ปัญหาด้านการฝึกอบรมที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งได้ผลการศึกษามาจากแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ศึกษา

กลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนาใน 4 จังหวัดมีผู้เข้าร่วมการสนทนา ดังนี้

ตารางที่ 5.1 จำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

จังหวัด	ตำรวจ	บุคคลภายนอก	รวม (คน)
กรุงเทพมหานคร	17	4	21
เชียงใหม่	13	6	19
อุบลราชธานี	10	12	22
ภูเก็ต	8	8	16
รวม	48	30	78

การวิจัยครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในกรุงเทพมหานคร 21 คน จังหวัดเชียงใหม่ 19 คน จังหวัดอุบลราชธานี 22 คน จังหวัดภูเก็ต 16 คน รวมทั้งสิ้น 78 คน แยกเป็นข้าราชการตำรวจ 48 คน และบุคคลภายนอก 30 คน ข้าราชการตำรวจมากกว่าบุคคลภายนอก ร้อยละ 37.5 สำหรับบุคคลภายนอก ได้แก่ ข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

สาธารณสุขจังหวัด ขนส่งจังหวัด แขวงการทาง ทางหลวงชนบท อาสาสมัคร มูลนิธิ โรงเรียน และประชาชน ฯลฯ ซึ่งแต่ละเมืองมีส่วนตัวแทนที่เป็นบุคคลภายนอกแตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจสามารถแบ่งเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรและชั้นประทวนได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.2 จำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเฉพาะข้าราชการตำรวจ

จังหวัด	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม (คน)
กรุงเทพมหานคร	9	4	13
เชียงใหม่	6	4	10
อุบลราชธานี	6	2	8
ภูเก็ต	12	5	17
รวม	33	15	48

จากตารางข้างบน แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้เข้าสนทนากลุ่มที่เป็นตำรวจมีจำนวนมากที่สุด และในจำนวนนี้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีจำนวนมากกว่าชั้นประทวนประมาณ 2 เท่า

ประชากร

จำนวนประชากรของแต่ละจังหวัดที่ศึกษา สามารถคิดเป็นอัตราประชากรต่อพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบความหนาแน่นได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.3 จำนวนประชากร 2550

จังหวัด	ประชากร (คน)	คน/ตร.กม.
กรุงเทพมหานคร	5,716,248	3,643
เชียงใหม่	1,686,209	83
อุบลราชธานี	1,785,706	110
ภูเก็ต	315,671	553

จากสถิติจะเห็นได้ว่ากรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีประชากรมากที่สุด และมีความหนาแน่นของประชากรอยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ จังหวัดภูเก็ต จังหวัดอุบลราชธานี โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองที่มีความหนาแน่นน้อยที่สุด

ยานพาหนะ

จำนวนยานพาหนะของแต่ละเมือง สามารถนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนประชากร เป็นอัตราประชากร: ยานพาหนะ ได้ดังนี้

ตารางที่ 5.4 จำนวนยานพาหนะ 2550

จังหวัด	จำนวนยานพาหนะ(คัน)	คน : ยานพาหนะ.
กรุงเทพมหานคร	5,715,078	1 :0.99
เชียงใหม่	1,418,049	1 : 0.84
อุบลราชธานี	712,912	1 : 0.39
ภูเก็ต	314,566	1 : 0.99

จากการเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่ากรุงเทพมหานครและจังหวัดภูเก็ตมีอัตราการเป็นเจ้าของยานพาหนะสูงประมาณ 1 คนต่อยานพาหนะ 1 คัน ส่วนจังหวัดเชียงใหม่รองลงมา คือ 1 คนต่อยานพาหนะ 0.84 คันและจังหวัดอุบลราชธานีน้อยที่สุดคือ 1 คนต่อ 0.39 คัน

ความรุนแรงของปัญหาอุบัติเหตุ

จากการศึกษาพบว่าอัตราการเสียชีวิตในรอบปี 2550 ของแต่ละเมืองมีจำนวนแตกต่างกันตามขนาดของเมือง แต่เมื่อเปรียบเทียบกันต่อประชากรแสนคนจะได้ผลกลับกันดังนี้

ตารางที่ 5.5 จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจร 2550

จังหวัด	เสียชีวิต(คน)	ตาย:ประชากรแสน(คน)
กรุงเทพมหานคร	671	11.73
เชียงใหม่	354	14.57
อุบลราชธานี	363	14.72
ภูเก็ต	116	36.74

จากสถิติพบว่าจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่น้อยที่สุด แต่มีความรุนแรงมากที่สุด คืออัตรา 36.74 คนต่อประชากรแสน ในขณะที่กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองใหญ่ที่สุดแต่ มีอัตราการเสียชีวิตต่ำสุดคือ 11.73 คนต่อประชากรแสนคน

หน่วยงานด้านการจราจร

การจัดหน่วยงานด้านการจราจรของแต่ละจังหวัด มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 5.6 การจัดหน่วยงานรับผิดชอบด้านการจราจร

จังหวัด	หน่วยงานกลาง	สถานีตำรวจ
กรุงเทพมหานคร	มี	มี
เชียงใหม่	มี	ไม่มี
อุบลราชธานี	ไม่มี	มี
ภูเก็ต	ไม่มี	มี

จากการศึกษาพบว่า เมืองที่มีโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบปัญหาการจราจรดี ที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร เพราะมีกองบังคับการตำรวจจราจรและตำรวจจราจรประจำสถานีตำรวจต่างๆ ร่วมกัน ในขณะที่จังหวัดเชียงใหม่ มีหน่วยงานกลาง เป็นศูนย์การจราจรขึ้นมารองรับ แต่ไม่มีตำรวจจราจรประจำสถานีต่างๆ 4 สถานีในพื้นที่ที่ศูนย์จราจรครอบคลุม ส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดภูเก็ต มีลักษณะหน่วยงานคล้ายกันคือ ไม่มีหน่วยงานกลาง คงใช้กำลังจากสถานีตำรวจต่างๆ ตามปกติเท่านั้น

2. ปัญหาการฝึกรอบมตำรวจจราจร

สภาพปัญหาของตำรวจจราจร เริ่มมาจากการทำงานที่พัฒนาอย่างเชื่องช้า แต่ปัญหาการจราจรพัฒนาอย่างรวดเร็ว ชับซ้อนมาก จนการทำงานพร้อมเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันๆ ไม่ทันการ

การฝึกรอบมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประกอบด้วย การฝึกรอบม 3 ลักษณะ คือ การเรียนในโรงเรียนตำรวจ การฝึกรอบมด้านการจราจรประจำปี และหลักสูตรอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทุกจังหวัดมีลักษณะตรงกันเนื่องจากอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจึงผ่านกระบวนการฝึกรอบมคล้ายๆ กัน แม้จะจัดโดยคนละกองบัญชาการ ทั้งนี้ หากจะให้คะแนนปริมาณการฝึกรอบมด้านการจราจรที่ได้รับ เป็น สูง ปานกลาง น้อย อาจประเมินปริมาณการอบรมด้านการจราจร จากทัศนคติของกลุ่มสนทนา 4 จังหวัดได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.7 ปริมาณการฝึกอบรมด้านการจราจรของข้าราชการตำรวจ

การฝึกอบรมโดย	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	ภูเก็ต	กรุงเทพฯ
โรงเรียนตำรวจ	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย
หลักสูตรฝึกอบรมด้าน การจราจร (ทบทวนประจำปี)	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย	ปานกลาง- น้อย
หลักสูตรอื่นๆ ของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการตำรวจในอดีต ได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนตำรวจ ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจในระดับสัญญาบัตร หรือโรงเรียนพลตำรวจในระดับชั้นประทวน โดยมีการเรียนด้านการจราจร ในระดับปานกลาง - น้อย

เมื่อทำงานด้านการจราจรแล้วมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตำรวจจราจรประจำปี ซึ่งมีลักษณะตรงกันคือ มีการเรียนด้านการจราจรปานกลาง - น้อย

ส่วนการอบรมหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่หลักสูตรด้านการจราจร แต่เป็นหลักสูตรประจำตำแหน่งสำหรับการพัฒนาบุคลากร เช่น หลักสูตรสารวัตร ผู้กำกับฯ ผู้บังคับการ มีเนื้อหา
ด้านการจราจรน้อย

ทั้งนี้ การฝึกอบรมทุกระดับ ควรจะปรับปรุงเนื้อหา ความเข้มข้นด้านการจราจรให้มากยิ่งขึ้นในอนาคต

ปัญหาของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมหลักสูตรตำรวจจราจรประจำปี ซึ่งมีปริมาณการเรียนปานกลาง - น้อยนั้น เมื่อสอบถามถึงสาเหตุของปัญหา จากกลุ่มสนทนาศาสามารถรวบรวมปัญหาได้จำนวนมาก โดยแต่ละจังหวัดมีมุมมองที่คล้ายกัน ซึ่งอาจสรุปส่วนสำคัญพร้อมแสดงส่วนที่แตกต่างกันให้เห็นได้โดยตารางดังนี้

ตารางที่ 5.8 ปัญหาการฝึกอบรม

ปัญหาการฝึกอบรมเรื่อง	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	ภูเก็ต	กรุงเทพฯ
1. ไม่มีเวลาฝึกอบรม	√			
2. ขาดการวางแผนฝึกอบรม	√	√		√
3. ขาดงบประมาณ	√	√	√	√
4. นโยบายในการฝึกอบรมไม่ชัดเจน	√			
5. สถานที่จัดการฝึกอบรม	√			
6. ปัญหาเกี่ยวกับวิทยากร	√		√	√
7. เอกสารประกอบการสอน ขาดเอกสาร ตำรา และขาดคุณภาพ	√			
8. ระยะเวลา ไม่เหมาะสม				
9. ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการฝึก		√		
10. เนื้อหาไม่ตรงกับหลักสูตรจรรยา		√		
11. การประเมินผล ไม่มีคุณภาพหรือไม่มี การประเมิน		√		
12. การเดินทางไปฝึก ระยะทางไกล		√		
13. เทคโนโลยี ที่ใช้สอน ไม่ทันสมัย			√	
14. ไม่ต้องการให้ส่วนกลางเปิดการ ฝึกอบรม หน่วยงานต้องการฝึกอบรมเอง				√

จากการศึกษาปัญหาของการฝึกอบรมที่สำคัญซึ่งทุกแห่งมีมุมมองคล้ายกันคือ มี ปัญหาเรื่องงบประมาณ วิทยากร และการวางแผนฯ ในทุกกองบัญชาการ

3. ความต้องการฝึกอบรมของตำรวจจราจร

ความต้องการการฝึกอบรมของตำรวจจราจร สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับองค์การ ระดับลักษณะงานและระดับตัวบุคคล ซึ่งจากการศึกษา ปรากฏว่าในภาพรวมมีความ ต้องการเห็นการพัฒนา และมองเห็นว่าสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม ส่วนมุมมองที่จะ พัฒนาไปในทางไหน หรือเรื่องใดก่อนหลังนั้นแต่ละจังหวัดอาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่โดย วัตถุประสงค์แล้ว มีความต้องการการฝึกอบรมไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ระดับองค์การ

ความต้องการการฝึกอบรมระดับองค์การ หมายถึง ความต้องการของหน่วยงานในระดับผู้บริหาร ที่มีมุมมองว่าหน่วยงานทั้งประเทศควรมีการขับเคลื่อนไปในทิศทางใด เพื่อที่จะดำเนินการในเชิงนโยบายที่สำคัญ ซึ่งจากการศึกษาได้ผลดังตารางที่ 5.9 ดังนี้

ตารางที่ 5.9 ความต้องการฝึกอบรมระดับองค์การ

ความต้องการเรื่อง	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	ภูเก็ต	กรุงเทพฯ
1. ความเป็นมืออาชีพ	√		√	
2. ความชำนาญเฉพาะด้าน	√		√	
3. การบังคับใช้กฎหมาย แบบไม่เข้มงวด		√		

จากตารางข้างบน แสดงให้เห็นว่าจังหวัดเชียงใหม่ สามารถทราบนโยบายผู้บริหารได้แน่ชัด เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายของศูนย์การจราจรฯ มีระดับยศไม่มาก ทำให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวกว่า ส่วนจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดภูเก็ตก็สามารถทราบนโยบายของผู้บริหารได้แน่ชัดเช่นกัน จากระดับกองบังคับการจังหวัด ส่วนกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ยาวกว่า ได้คำตอบจากเจ้าหน้าที่ว่าไม่ทราบนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงที่แน่ชัดเป็นพิเศษ คงทราบแต่แนวทางทั่วไป ทั้งนี้ สิ่งที่ 2 จังหวัดมีความเห็นตรงกันคือ ความเป็นมืออาชีพและความชำนาญเฉพาะด้าน

ระดับลักษณะงาน

ความต้องการการฝึกอบรมระดับลักษณะงาน หมายถึง ความต้องการฝึกอบรมที่เกิดจากกลุ่มทักษะงาน หรืองานในแต่ละหน้าที่ (Function) ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติ โดยงานดังกล่าวมีการแบ่งงานกันทำ (Division of works) ตามความถนัดเพื่อให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ตารางที่ 5.10 ความต้องการฝึกอบรมระดับลักษณะงาน

ความต้องการเรื่อง	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	ภูเก็ต	กรุงเทพฯ
1. การจัดการจราจร	√		√	√
2. การป้องกันอุบัติเหตุ	√		√	√
3. การบังคับใช้กฎหมาย คดีอาญา	√		√	√
4. การรับเสด็จ	√		√	
5. การจัดการจราจรกรณีฉุกเฉิน	√		√	√
6. ข้อมูลสถิติ	√	√		
7. เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	√	√	√	
8. เทคโนโลยี	√	√	√	
9. การให้บริการ			√	√
10. วัฒนธรรมท้องถิ่น			√	

จากตารางข้างต้น อาจอธิบายได้ว่าความต้องการฝึกอบรมในลักษณะงานที่มียุทธศาสตร์สำคัญแสดงถึงความต้องการอย่างมากของเมืองเชียงใหม่และจังหวัดภูเก็ตนั้นเกิดจากการเป็นเมืองที่มีปัญหาการจราจรรุนแรง ในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความกระตือรือร้นสูงที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มจำนวนมากถึง 8 -9 เรื่อง ส่วนจังหวัดอุบลราชธานียังมีปัญหาการจราจรน้อย ดังนั้น ความต้องการจึงเป็นไปเฉพาะเรื่องใหม่ๆ เช่น ข้อมูล เทคโนโลยีฯ โดยให้ความสนใจต่อการจัดการจราจรน้อย ส่วนกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีปัญหาการจราจรมานาน เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมมาบ้างแล้ว แต่ก็ยังต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่ตนเองเห็นว่าสำคัญหรือไม่เพียงพออยู่ เช่น การจัดการจราจรและการป้องกันอุบัติเหตุ

เรื่องที่มีความต้องการฝึกอบรมตรงกันในระดับลักษณะงานของหลายจังหวัด คือ การจัดการจราจร การป้องกันอุบัติเหตุ การบังคับใช้กฎหมายคดีอาญา การจัดการกรณีฉุกเฉิน เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และเทคโนโลยี

ระดับตัวบุคคล

ความต้องการการฝึกอบรมระดับตัวบุคคล หมายถึง ความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะที่ตัวของตัวเอง แต่ละบุคคลที่มีความสนใจอยากจะทำความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีของทางราชการ หากจะมีการเปิดให้ความรู้ที่แตกต่างออกไปอีก เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะมีความต้องการเรียนรู้ในเรื่องอะไรบ้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มีความต้องการพัฒนาตนเองดังตารางที่ 5.11

ตารางที่ 5.11 ความต้องการการฝึกอบรมระดับตัวบุคคล

ความต้องการเรื่อง	เชียงใหม่	อุบลราชธานี	ภูเก็ต	กรุงเทพฯ
1. ภาษาต่างประเทศ	√	√	√	√
2. กฎหมายจราจร	√		√	
3. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	√			
4. ความรู้ด้านยานยนต์	√			√
5. วิศวกรรมจราจรเบื้องต้น	√			
6. จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์	√	√		
7. เทคนิคการตั้งด่าน	√			
8. การลดความเครียด		√		
9. กิริยา มารยาท		√		
10. การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ		√		
11. เทคโนโลยี การถ่ายรูป การเก็บหลักฐาน		√		
12. เศรษฐศาสตร์ การวางแผนใช้จ่าย				√
13. สารอันตราย สารเคมี				√

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าความต้องการระดับตัวบุคคลมีลักษณะที่เป็นอิสระ ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน โดยสิ่งที่เจ้าหน้าที่มองเห็นตรงกันมากกว่า 1 จังหวัดก็คือ ภาษาต่างประเทศ กฎหมายจราจร ความรู้ด้านยานยนต์ จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ฯ ส่วนเรื่องที่มีความเห็น 1 เรื่อง แต่ตรงกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มประชาชน คือ กิริยามารยาท ซึ่งน่าจะถือเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ

สรุปผลการวิจัยที่ผ่านมา ได้ทราบว่าการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีมาแล้ว มีการฝึกอบรมผ่านกระบวนการที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ โรงเรียนตำรวจ หลักสูตรด้านการจราจรและหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งมีปริมาณการอบรมวิชาจราจรอยู่ในระดับปานกลาง-น้อย ดังนั้นจึงควรปรับปรุงให้มีปริมาณการฝึกและคุณภาพสูงขึ้น

ปัญหาการฝึกอบรมจากการศึกษามีอยู่ 14 ข้อ ข้อที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ วิทยากร และการวางแผนฯ ความต้องการขององค์การด้านการฝึกอบรมที่ศึกษาทราบว่ามีความต้องการในการฝึกอบรม 2 ข้อสำคัญคือ ความเป็นมืออาชีพและความชำนาญเฉพาะด้าน

ส่วนความต้องการฝึกอบรมระดับลักษณะงานมีอยู่จำนวน 10 ข้อ ข้อที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการจราจร การป้องกันอุบัติเหตุฯ ซึ่งเพียง 2 ข้อนี้ก็ครอบคลุมภารกิจด้านจราจรเกือบ

ทั้งหมด และความต้องการฝึกอบรมระดับตัวบุคคลที่ได้ผลจากการศึกษามีจำนวน 13 ข้อที่สำคัญ ได้แก่ กิริยามารยาท ซึ่งข้อนี้เป็นข้อที่มีการเรียกร้องจากภาคประชาชนมากที่สุดเช่นกัน

4. การสัมภาษณ์ตัวบุคคล

การศึกษาจากกลุ่มสนทนาที่ดำเนินการใน 4 จังหวัด ได้รับผลการศึกษาที่ยังมีจุดอ่อนใน 2 ประเด็นคือ ผู้บริหารระดับสูงระดับกองบัญชาการขึ้นไปไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และความเห็นจากภาคประชาชนที่ยังมีน้อย ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการวิจัยส่วนแรก เป็นรอบที่ 2 ว่ามีความสอดคล้อง น่าเชื่อถือเพียงใด โดยการสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ เพิ่มเติมอีก 5 ตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงสุดที่ควบคุมนโยบายด้านการฝึกอบรมทั่วประเทศ 1 ราย
2. ผู้บริหารระดับสูงสุดที่ควบคุมนโยบายระดับกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ราย
3. ผู้ประกาศข่าวจรรยาบรรณทางสถานีวิทยุสำคัญ ที่ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน 2 ราย

4. ผู้มีอาชีพขับจี้รถแท็กซี่ 1 ราย

ผลการวิจัยปรากฏว่า ในกลุ่มผู้บริหารสูงสุดที่ควบคุมนโยบายด้านการฝึกอบรม มองเห็นว่าแผนการฝึกอบรมด้านการจรรยาบรรณและด้านอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้วางไว้ดีแล้ว แต่ก็เห็นว่าควรมีการพัฒนาต่อไปได้อีก ส่วนผู้บริหารระดับกองบัญชาการภาค มองเห็นว่า การฝึกอบรมตำรวจจรรยาบรรณ ควรจะเน้นหนักไปที่เจ้าหน้าที่ระดับชั้นประทวน โดยสิ่งสำคัญลำดับแรกคือ พัฒนาการให้บริการในเรื่อง จิตวิทยา กิริยามารยาท สำหรับผู้ประกาศข่าว มองเห็นในประเด็นสำคัญในเรื่องการให้บริการเช่นกัน รวมไปถึงการเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผู้มีอาชีพขับรถแท็กซี่ที่มองเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีเหตุผลเมื่อพูดจากับประชาชน และมีกิริยามารยาทที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่มองเห็นว่าปัญหาสำคัญอยู่ที่ตำรวจชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานบนท้องถนนที่จะต้องปรับปรุงในเรื่องการให้บริการ

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์สอดคล้องกับการศึกษาจากกลุ่มสนทนา ที่สะท้อนว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญ และควรดำเนินการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

5. วิเคราะห์ทั่วไป

การวิเคราะห์ทั่วไป หมายถึง วิเคราะห์ขั้นพื้นฐานที่ต่อเนื่องมาจากการสรุปผลการวิจัยโดยตรง มีประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่

1. วิเคราะห์การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร

ผลการศึกษากระบวนการฝึกอบรมของตำรวจจราจรประเทศไทยที่ผ่านมาทำให้ทราบว่าจะระบบที่มีอยู่เดิมเป็นอย่างไร สามารถวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยได้ ดังนี้

จุดเด่น

1. เพิ่มทักษะข้าราชการตำรวจ

จุดด้อย

1. ขาดองค์ความรู้ วิทยากร เอกสาร ตำรา
2. ขาดระบบการจัดการ เช่น แผนงาน งบประมาณที่สอดคล้องกัน เจ้าหน้าที่

ฝึกอบรม ความทันสมัย และอื่นๆ

3. ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเรื่องความสูญเสียในปัจจุบัน

ดังนั้น การฝึกอบรมที่ผ่านมาจึงควรจะได้รับปรับปรุง โดยการวิเคราะห์หลักสูตรใหม่ ซึ่งหลักสูตรใหม่ที่จะดำเนินการก็จะต้องแก้ไขจุดด้อยที่มีอยู่ให้หมดไป

หลักสูตรการฝึกอบรมในอนาคต ควรมีลักษณะอย่างน้อย 3 ข้อ คือ

1. มีองค์ความรู้ และระบบการจัดการเพื่อให้เกิดวิทยากร เอกสาร ตำรา
2. มีระบบการจัดการ ได้แก่ แผนงาน งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน มีระบบสรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น การฝึกหัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และความเจริญเติบโตของเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกอบรม มีสถานที่ฝึกอบรม และระบบการสอนที่มีความทันสมัย
3. การฝึกอบรมในอนาคตควรจะสอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อลดความเสียหายในปัจจุบัน 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการจราจร และการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจราจร

ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติของวิทยากรในอนาคต จากระบบเดิมมาเป็นแบบมืออาชีพ วิทยากรสายงานจราจรในอนาคตจะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม

คุณสมบัติของนักวิชาการสายงานจราจร ได้แก่

- มีทักษะการสอน
- มีการศึกษา อบรม อบรม
- มีการทำผลงานวิชาการ เช่น การเขียนหนังสือ ตำรา การทำผลงานวิจัย
- มีทักษะการปฏิบัติงานด้านการจราจร
- มีความรู้เรื่องการบริหารการศึกษาพื้นฐาน

การสร้างทรัพยากรบุคคล อาจจะต้องวางแผนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้มีนักวิชาการจราจรในอนาคต เป็นสายงานทางใหม่และมีจำนวนคนที่เหมาะสมในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ โดยอาจจะต้องกำหนดเป็นสัดส่วนระหว่างนักวิชาการ : ข้าราชการตำรวจจราจรขึ้น เช่น ตำรวจจราจร 1,000 คน: นักวิชาการ 1 คน ดังนั้น ตำรวจจราจรนครบาลประมาณ 5,000 คน ควรจะต้องมีอัตรานักวิชาการประจำที่โรงเรียนจราจร หรือ โรงเรียน

นายร้อยตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองพัฒนางานจราจรและบริการสังคม จำนวน 5 คน เพื่อรับผิดชอบงานด้านการจราจรทางวิชาการในหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อัตรานักวิชาการที่เกิดขึ้น อาจประสบปัญหาในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ไม่เป็นการสร้างตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่ได้จริง จึงควรที่จะต้องกำหนดหลักการสำคัญคือ ภาระหน้าที่ และ ยกระดับให้เกิดแรงจูงใจผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ไปพร้อมกันด้วย

หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนสายงานวิชาการในอนาคต ควรมีอย่างน้อยดังต่อไปนี้

- มีเส้นทางเจริญเติบโต แบบเลื่อนไหล คล่องตัวกว่าสายงานปกติ
- มีระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งและระบบหมุนเวียนให้กลับมาอยู่สายงานปฏิบัติได้
- มีค่าตอบแทนและแรงจูงใจด้านวิชาการ เพื่อให้สร้างผลงาน
- มีระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อประกันคุณภาพ

2. วิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นปัญหาอะไร

ระบบการฝึกอบรมในอดีตที่ผ่านมา สะท้อนว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังขาดองค์ความรู้ด้านงานจราจร เพราะองค์ความรู้ที่มีอยู่นั้นมีอยู่อย่างจำกัดไม่กว้างขวาง และเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการลองผิดลองถูก หรือประสบการณ์ ซึ่งข้อพิสูจน์อาจจะสังเกตได้จากปัญหาการฝึกอบรมตำรวจจราจร ที่ค้นพบ 14 ข้อ จากที่กล่าวมาแล้ว มีข้อที่แสดงถึงการขาดองค์ความรู้ถึง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6 7 9 และ 10 ดังนี้

ปัญหาการฝึกอบรมเรื่อง
1. ไม่มีเวลามาฝึกอบรม
2. ขาดการวางแผนฝึกอบรม
3. ขาดงบประมาณ
4. นโยบายในการฝึกอบรมไม่ชัดเจน
5. สถานที่จัดการฝึกอบรม
6. วิทยากร ขาดวิทยากรและคุณภาพ
7. เอกสารประกอบการสอน ขาดเอกสาร ตำรา และขาดคุณภาพ
8. ระยะเวลา ไม่เหมาะสม
9. ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการฝึก
10. เนื้อหาไม่ตรงกับหลักสูตรจราจร
11. การประเมินผล ไม่มีคุณภาพหรือไม่มีการประเมิน

12. การเดินทางไปฝึก ระยะทางไกล
13. เทคโนโลยี ที่ใช้สอน ไม่ทันสมัย
14. ไม่ต้องการให้ส่วนกลางเปิดการฝึก สถานีต้องการฝึกอบรมเอง

นอกจากนั้น หากพิจารณาจากตารางความต้องการฝึกอบรมระดับองค์กร 3 ข้อ ก็มีข้อที่แสดงถึงการขาดองค์ความรู้ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 และ 2 ดังนี้

ความต้องการเรื่อง
1. ความเป็นมืออาชีพ
2. ความชำนาญเฉพาะด้าน
3. การบังคับใช้กฎหมาย แบบไม่เข้มงวด

ต่อมาเมื่อพิจารณาความต้องการฝึกอบรม ระดับลักษณะงาน 10 ข้อ ก็มีข้อที่แสดงถึงการขาดองค์ความรู้สำคัญ 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 1 และ 2 ซึ่งปัจจุบันยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ถูกนำมาเผยแพร่ หรือถ้ามีก็ยังมีอยู่ในระดับ น้อย ทั่วๆ ที่เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ส่วนข้ออื่นๆ นั้น มียุทธศาสตร์ความรู้ระดับน้อย-กลาง

ความต้องการเรื่อง
1. การจัดการจราจร
2. การป้องกันอุบัติเหตุ
3. การบังคับใช้กฎหมาย คดีอาญา
4. การรับเสด็จ
5. การจัดการจราจรกรณีฉุกเฉิน
6. ข้อมูลสถิติ
7. เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
8. เทคโนโลยี
9. การให้บริการ
10. วัฒนธรรมท้องถิ่น

สุดท้ายเมื่อพิจารณาความต้องการฝึกอบรม ระดับตัวบุคคล ซึ่งมี 13 ข้อ ซึ่งผู้ที่เข้ากลุ่มสนทนา แสดงความจำนงอยากจะฝึกอบรมเพิ่มเติม มีข้อที่แสดงถึงการขาดองค์ความรู้ 12 ข้อ

ได้แก่ ข้อ 1 3 4 5 6 7 8 9 11 12 และ 13 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้ที่มีปัจจุบันระดับตัวบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ความต้องการเรื่อง
1. ภาษาต่างประเทศ
2. กฎหมายจราจร
3. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
4. ความรู้ด้านยานยนต์
5. วิศวกรรมจราจรเบื้องต้น
6. จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์
7. เทคนิคการติดตั้ง
8. การลดความเครียด
9. กิริยา มารยาท
10. การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ
11. เทคโนโลยี การถ่ายรูป การเก็บหลักฐาน
12. เศรษฐศาสตร์ การวางแผนใช้จ่าย
13. สารอันตราย สารเคมี

การพิสูจน์เรื่ององค์ความรู้ แสดงให้เห็นผลชัดเจนว่าควรจะต้องปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นอย่างยิ่ง และเรื่องนี่ยังสะท้อนให้เห็นอีกว่าองค์ความรู้ที่ จำเป็นต่อตำรวจจราจรนั้นยังมีอีกเป็นจำนวนมาก หากสอบถามจากผู้ปฏิบัติ ดังนั้น งานด้าน การจราจรจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะเรื่องเล็กน้อยดังที่เข้าใจกันในอดีต แต่สามารถต่อยอดองค์ความรู้ ไปได้อีกจำนวนมาก และล้วนแต่มีประโยชน์ต่อประชาชนทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ในอนาคตอาจจะกำหนดให้ความต้องการทั้ง 13 ข้อนี้ เป็นวิชาเลือก หรือวิชา บังคับให้ข้าราชการตำรวจสายงานจราจรเลือกลงทะเบียนเข้าศึกษาได้ต่อไป

6. การวิเคราะห์ด้านการจัดการ

การวิเคราะห์ด้านการจัดการ เป็นการวิเคราะห์ที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ทั่วไป ซึ่งมองในด้านการจัดการว่า รากฐานของปัญหาการฝึกอบรมนั้นอาจมิได้เกิดจากเรื่องที่ปรากฏจาก ผลการศึกษาทั่วไปเท่านั้น แต่อาจจะเกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นๆ ด้วย ดังนี้

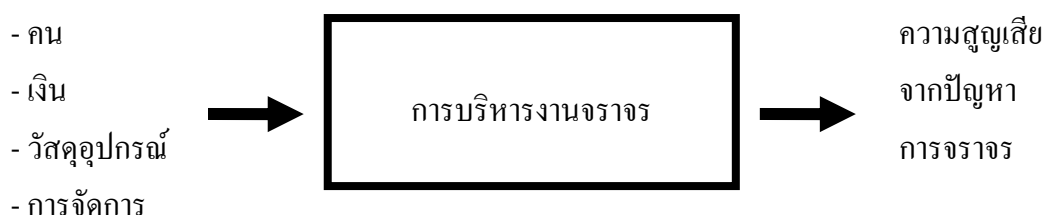
1. วิเคราะห์ความตระหนักถึงปัญหาในกลุ่มผู้บริหาร

ผู้บริหารงานจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความตระหนักในเรื่องปัญหาจราจรในระดับใด อาจตอบได้ว่ายังมีความตระหนักต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยเท่านั้น นอกจากนี้ผู้บริหารจำนวนมาก ก็ยังไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมตำรวจจราจรให้เป็นมืออาชีพ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อมีการนำเอาข้อเสนอไปใช้ แต่ข้อเสนอที่จะนำไปใช้นี้ จะต้องสามารถทำความเข้าใจต่อผู้บริหาร ให้เกิดการยอมรับเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในองค์กรให้ได้ก่อน การยอมรับดังกล่าว จะไม่สามารถเป็นไปได้ถ้าไม่สามารถสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมสู่กลุ่มผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้สำเร็จ

ความสำคัญของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สามารถอธิบายได้โดยภาพที่

5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 ผลลัพธ์จากการบริหารงานจราจร

จากภาพ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานจราจรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นความเสียหายด้านการจราจรติดขัดที่มีความสูญเสียน้ำมันเชื้อเพลิงที่ยังไม่มีการประเมินความเสียหายมาก่อน และความสูญเสียจากปัญหาอุบัติเหตุจราจรปีละกว่า 2.3 แสนล้านบาท กล่าวคือมีผู้เสียชีวิตประมาณ 12,000 คนต่อปี และบาดเจ็บจำนวนมาก

การบริหารงานจราจรที่ผ่านมา ได้ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบการจัดการลงไปจำนวนหนึ่ง แต่เพราะขาดประสิทธิภาพจึงทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นความสูญเสียดังปรากฏในปัจจุบัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนว่า คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีและระบบการจัดการที่ใส่ลงไปในระบบนั้นมีเพียงพอหรือไม่

สำหรับคนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณนั้นนอกจากจะต้องพิจารณาว่ามีจำนวนเพียงพอหรือไม่แล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงคุณภาพด้วย และการพัฒนาคุณภาพของคนก็ควรที่จะต้องเริ่มจากกระบวนการฝึกอบรม โดยจะต้องพิจารณาว่าการฝึกอบรมนั้นมีเป้าหมาย วิธีการหรือผลลัพธ์ที่มีคุณภาพเป็นอย่างไร

หลักการพิจารณาคุณภาพของการฝึกอบรม

1. สามารถทำให้มีทักษะในการทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่
2. มีมาตรฐานทางด้านการศึกษา ได้แก่ ระยะเวลา วิทยากร จำนวนผู้เรียน สื่อการสอน ตำรา เนื้อหา ห้องเรียน บรรยากาศ การมีส่วนร่วม และการวัดประเมินผล ฯลฯ หรือไม่

ซึ่งจากการศึกษาได้ผลปรากฏว่า กระบวนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณที่ผ่านมายังมีข้อบกพร่องทั้ง 2 ข้อที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงควรที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้มีความเป็นสากล สอดคล้องกับการลดความสูญเสียของชาติที่มีความรุนแรงโดยเร็ว

การดำเนินการในข้อนี้ให้เกิดความสำเร็จ ควรจะต้องเสนอผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวิธีการนำไปสู่การยกระดับที่เหมาะสม

การนำเสนอปัญหาการฝึกอบรม

1. จัดคณะผู้บรรยายเข้านำเสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จนเกิดความเข้าใจและตระหนักแทนการส่งเอกสาร มีระยะเวลาเพียงพอในการซักถาม และมีวัตถุประสงค์เพื่อจะเปลี่ยนทัศนคติให้เห็นว่า

- ปัญหาการจรรยาบรรณเป็นปัญหาสำคัญ
- ปัญหาการจรรยาบรรณสามารถแก้ไขได้
- การแก้ไขจะต้องเริ่มต้นจากการมีองค์ความรู้ และองค์ความรู้นั้น

สามารถถ่ายทอดได้ด้วยการฝึกอบรม

- ต่อไปนี้ควรจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานสูงเท่านั้น

2. จัดการประชุมหรือสัมมนาในเรื่องทิศทางการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณในอนาคตแก่ข้าราชการตำรวจผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการจรรยาบรรณ เพื่อเปิดรับการมีส่วนร่วมและรับทราบทัศนคติเพื่อปรับปรุงทิศทางในอนาคต

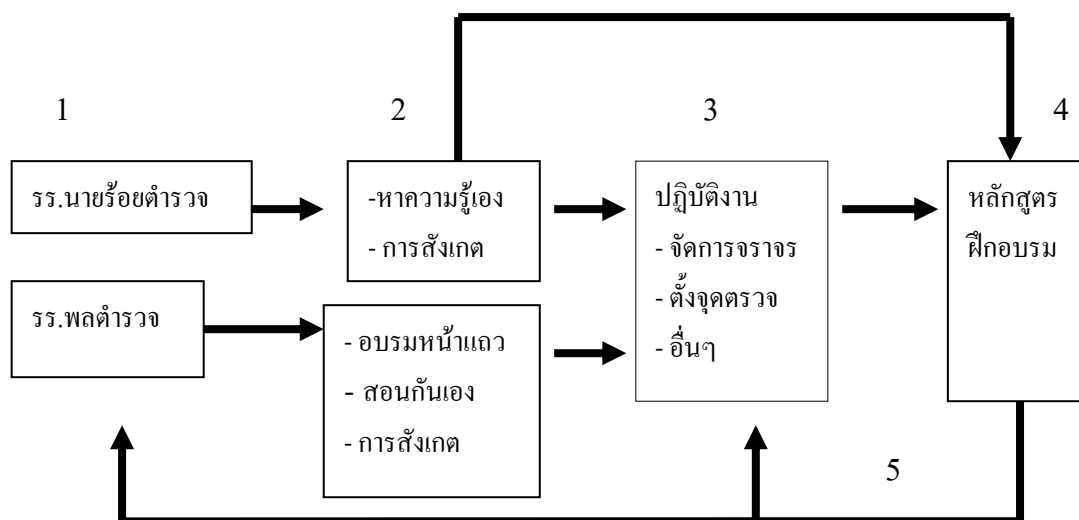
3. เสนอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการฝึกอบรมตามผลการวิจัย โดยมีกำหนดเวลา และมีสถาบันภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ กำลังพล การศึกษา อุบัติเหตุ ฯลฯ ร่วมพิจารณาด้วย เนื่องจากเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญของประเทศ และอาจมีกระทบถึงเรื่องอื่นๆ

2. วิเคราะห์ระบบการจัดการด้านการจรรยาบรรณ

ระบบการจัดการด้านการจรรยาบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ผ่านมามีแนวโน้มต่อการยกระดับคุณภาพข้าราชการตำรวจเพียงใด อาจจะตอบได้ว่ายังไม่เอื้ออำนวยต่อการ

เปลี่ยนแปลงให้มาตรฐานตำรวจสูงขึ้น ดังนั้น ถึงแม้จะปรับปรุงด้านการฝึกอบรมอย่างไร แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ได้ปรับปรุงเรื่องการจัดการด้วย

ปัญหาการฝึกอบรมสัมพันธ์กับระบบการจัดการขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมในอนาคตจะดีขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่สามารถเปลี่ยนวงจรการสร้างนักวิชาการใหม่ การจัดการที่มีมาในอดีตเป็นอย่างไร และในอนาคตควรจะเป็นอย่างไรสามารถพิจารณาได้ ตามภาพที่ 5.2 ดังนี้



ภาพที่ 5.2 วงจรการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร

จากภาพที่ 5.2 สามารถอธิบายวงจรถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรได้ ดังนี้

1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และ โรงเรียนพลตำรวจ ผลิตข้าราชการตำรวจออกมาปฏิบัติหน้าที่โดยทั้งสองโรงเรียนเป็นหลักสูตรการเป็นข้าราชการตำรวจทั่วไป มีการเรียนวิชาการจราจรมาบ้างแต่ไม่ได้ผลิตเพื่อสายงานจราจร

2. ข้าราชการระดับสัญญาบัตร ส่วนใหญ่จะต้องหาความรู้เพิ่มเติมเอง และใช้การสังเกตวิธีการทำงาน ส่วนตำรวจชั้นประทวนจะได้รับความรู้จากการอบรมหน้าแถวจากนายตำรวจ การสอนกันเองและการสังเกต

3. ความรู้ที่ได้จะใช้ในการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 3

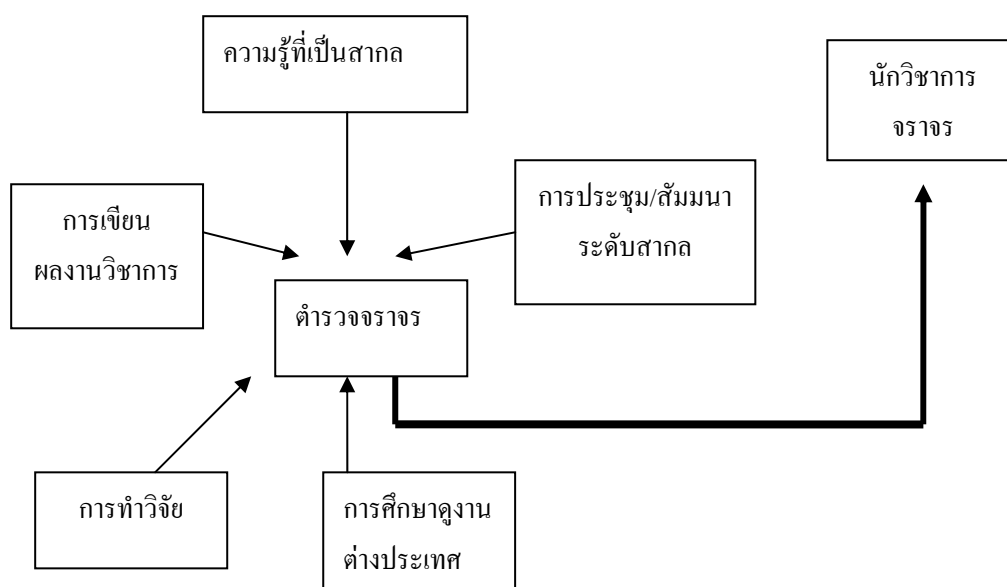
4. เมื่อมีหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากรที่ได้รับเชิญ มักจะเป็นนายตำรวจ จากขั้นตอนที่ 2 และ 3 ที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งสูงมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

5. ความรู้ที่ได้จะถูกป้อนกลับไปสู่ผู้ปฏิบัติหน้าที่อีก หรือบางกรณีอาจถูกป้อนกลับไปให้โรงเรียนพลตำรวจ หากได้รับเชิญ

จากภาพที่ 5.2 สามารถใช้อธิบายได้ว่า เหตุใดข้าราชการตำรวจจราจร จึงไม่อยากเข้ารับการฝึกอบรม โดยให้เหตุผลว่าวิทยากรไม่มีคุณภาพ ได้รับความรู้เก่าๆ

การสร้างนักวิชาการจราจร

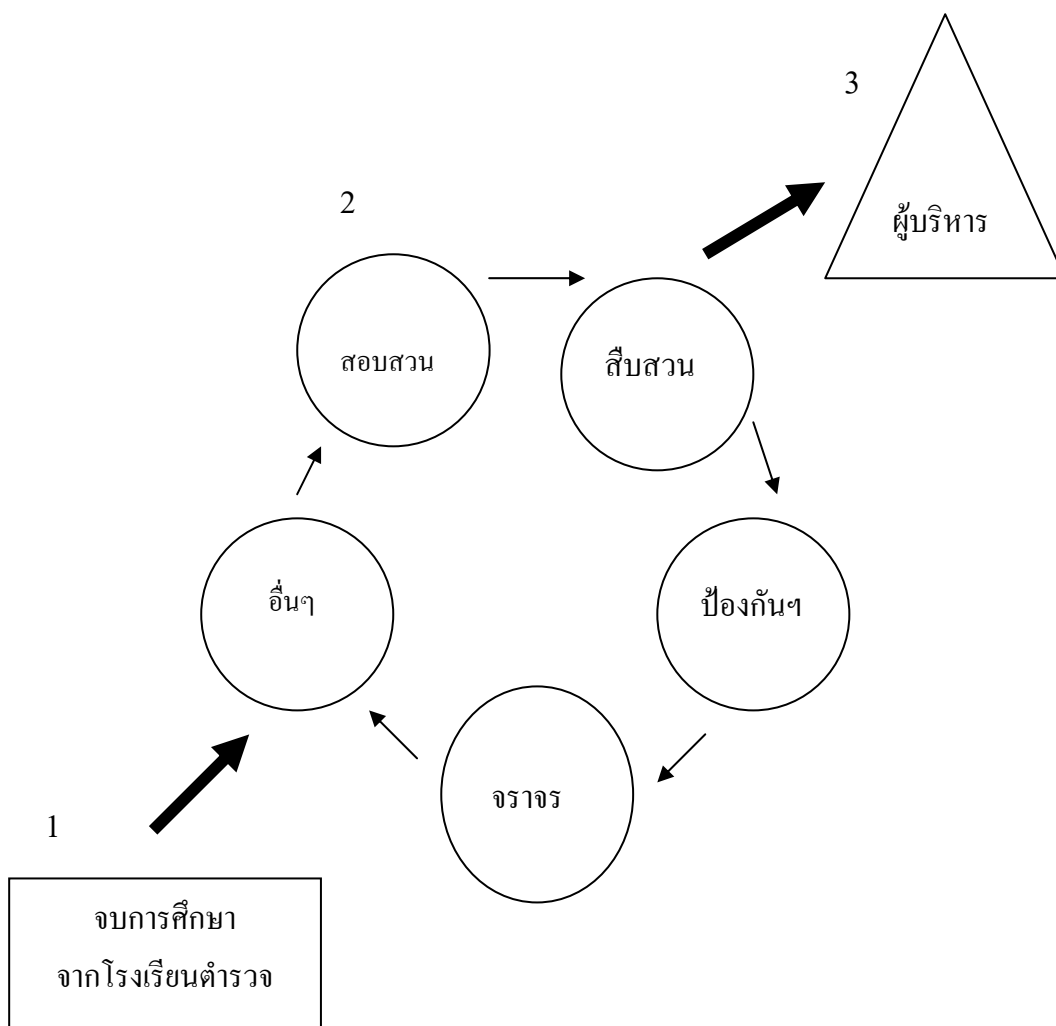
การแก้ไขในเรื่องนี้ควรจะสร้างวงจรการถ่ายทอดความรู้เป็นระบบเปิด จากเดิมที่เป็นระบบปิด เปลี่ยนวงจรการสร้างนักวิชาการใหม่ เพื่อรับความรู้ที่เป็นสากล สร้างมืออาชีพเพื่อเป็นนักวิชาการจราจร ซึ่งจะมีความแตกต่างจากผู้มีประสบการณ์ในอดีตดังภาพที่ 5.3



ภาพที่ 5.3 นักวิชาการจราจร

การเจริญเติบโตแบบไม่มีสายงาน

นอกจากปัญหาวงจรการถ่ายทอดความรู้แล้ว ระบบการจัดการที่สร้างปัญหาในระยะยาว คือ ระบบการทำงานที่ไม่ต้องอบรมเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่สายงาน หรือระบบการทำงานหน้าที่ต่างๆ ที่ไม่ต้องเตรียมตัวล่วงหน้า แต่สามารถเข้าทำงานได้เลย นอกจากนั้นผู้บริหารระดับสูงก็สามารถจะเป็นใครก็ได้ โดยขาดความรู้พื้นฐาน ทั้งนี้ อาจใช้อธิบายกระบวนการนี้ได้โดยภาพที่ 5.4 ดังนี้



ภาพที่ 5.4 การเจริญเติบโตแบบไม่มีสายงาน

จากภาพที่ 5.4 สามารถอธิบายระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจได้ดังนี้

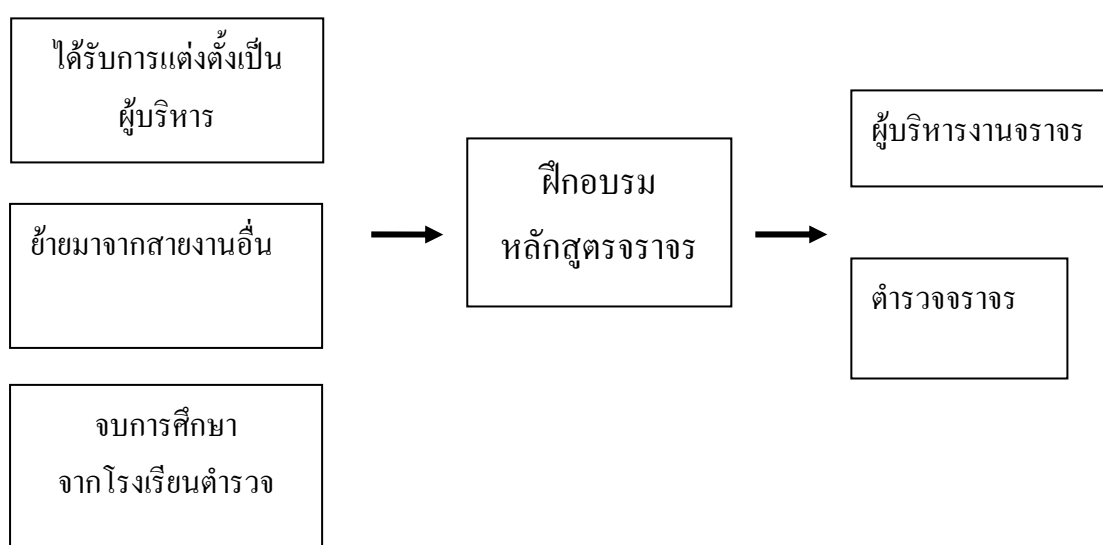
1. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่จบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจทั้งระดับสัญญาบัตรและประทวน พร้อมทั้งจะได้รับการแต่งตั้งทำงานในหน้าที่ต่างๆ
2. การปฏิบัติงานในอาชีพตำรวจ มีวงจรที่ 2 คือ งานส่วนใหญ่สามารถเปลี่ยนหน้าที่กันได้โดยไม่ต้องสอบ หรือฝึกอบรมเฉพาะทาง ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะไม่มี ความต่อเนื่อง เพราะอาจจะย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่อยู่เสมอ
3. ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารงานจราจร อาจจะไม่ต้องมาจากสายงานจราจร เช่น ตำแหน่งสารวัตรจราจร รองผู้กำกับจราจร รองผู้บังคับการ หรือสูงกว่าจนถึงรองผู้บัญชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ควบคุมงานจราจร อาจจะมาสายงานอื่นที่ไม่ต้องมีประสบการณ์

ด้านงานจรรยาหรืออบรมใดๆ เกี่ยวกับงานจรรยามาก่อน ดังนั้น ผู้บริหารอาจจะใช้เวลาเรียนรู้งานใหม่ ประมาณ 1 ปี มีความคิดริเริ่มได้ในปีที่ 2 และลงมือทำในปีที่ 3 เป็นต้นไป แต่ด้วยระบบการจัดการทำให้ อาจถูกแต่งตั้งโยกย้ายไปสายงานอื่นระหว่าง 1-2 ปี ก่อนหน้านั้นแล้ว

ภาพที่ 5.4 สามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดนโยบายด้านงานจรรยาจึงไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบ และขาดการพัฒนา มีผลลัพธ์เป็นความสูญเสียจากการจรรยา จำนวนมาก

การเตรียมบุคลากรก่อนทำงาน

สิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาต่อไปคือ การปรับปรุงให้การปฏิบัติงานจรรยาทุกหน้าที่จะต้องผ่านการฝึกอบรมที่เพียงพอมาก่อนการทำงานเป็นการเตรียมบุคลากร และใช้การฝึกอบรมของงานจรรยาเพื่อการทำงานจรรยา ดังภาพที่ 5.5



ภาพที่ 5.5 การฝึกอบรมของผู้บริหารงานจรรยาและตำรวจจรรยา

ดังนั้น ในอนาคต แม้จะไม่สามารถแก้ไขการแต่งตั้งโยกย้ายที่มีอยู่เสมอ แต่เมื่อมีหลักสูตรมาตรฐานเกิดขึ้นแล้ว การบรรจุตัวบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทางด้านการจรรยา ควรจะต้องผ่านการฝึกอบรมงานในหน้าที่ที่จะต้องทำงาน ทั้งผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา และตำรวจจรรยาระดับผู้ปฏิบัติ โดยหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่งก็จะทดแทนการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถทำให้งานเดินหน้าได้

3. วิเคราะห์โอกาสในการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาในเรื่องปัญหาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา มีคุณค่าเพียงใด หรือมีโอกาสจะได้เกิดการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ถ้าหากจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นหลักสูตรการศึกษาอบรมและนำไปใช้จริง จะสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ หรือมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้น่าจะมีจุดแข็งและจุดอ่อนดังนี้

1. จุดแข็ง

- มีทุนการวิจัยในเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรครบกระบวนการคือ ก.การศึกษาปัญหา ข.การจัดทำคู่มือ ตำรา ค.การนำไปใช้จริง จึงเป็นจุดแข็งของโครงการนี้ ที่มีข้อสนับสนุนทางวิชาการอยู่ตลอดทุกขั้นตอน

- มีความมุ่งมั่น โดยภาคีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุบัติเหตุจราจร คอยจับตามอง และติดตามผล เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะส่งผลถึงสถานการณ์อุบัติเหตุจราจรของชาติ

2. จุดอ่อน

- ระบบราชการ ที่ขาดเอกภาพ รวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารไม่ต่อเนื่ององค์กรมีระบบการสื่อสารทางเดียว เปิดรับฟังความคิดเห็นภายนอกน้อย ไม่ทำงานเป็นทีม

- ต้องพึ่งภาวะผู้นำหรือบารมีผู้นำสูง ถ้าไม่สามารถเข้าถึงผู้นำได้ การเปลี่ยนแปลงมีโอกาสล้มเหลว

3. โอกาส

- มีโอกาสสูงเนื่องจากสถานการณ์จราจรเป็นปัญหาระดับต้นๆ ของประเทศ ความสูญเสียที่เกิดขึ้นเฉพาะอุบัติเหตุจราจรอย่างเดียวก็เท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราการเจริญเติบโตของประเทศ (GDP) แล้ว รัฐบาลและสังคมน่าจะให้การสนับสนุนหากการดำเนินการใดๆ ส่งผลต่อการลดความสูญเสียลง

4. ภัยคุกคาม

- คือความไม่แน่นอน จากสถานการณ์ทางการเมืองของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบด้านการจราจร การบริหารไม่ต่อเนื่อง รัฐบาลไม่มั่นคง จึงอาจจะทำให้ขาดแรงสนับสนุนจากรัฐบาลเท่าที่ควรเพราะขาดผู้รับผิดชอบ

จากการพิจารณาเห็นว่าจุดแข็ง มีมากกว่าจุดอ่อน และโอกาสน่าจะมีสูงกว่าภัยคุกคาม จึงวิเคราะห์ว่า การนำเรื่องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักสูตรฝึกอบรมตำรวจจราจรไปสู่การปฏิบัติ มีโอกาสเกิดขึ้นสูงกว่าความล้มเหลว และสามารถจะกระทำได้โดยประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษา สามารถอภิปรายใน 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

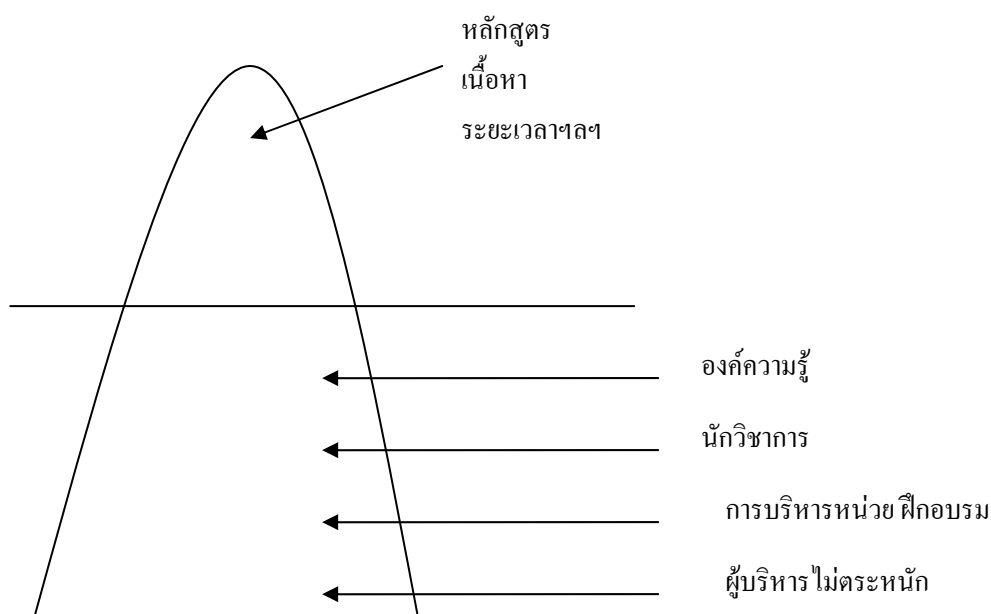
- การศึกษาปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
- การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
- รูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เหมาะสม

1. การศึกษาปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ปัญหาของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ได้กล่าวไว้แล้วในส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ข้อ 2 ไว้โดยละเอียดแล้ว ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีกระบวนการ เริ่มตั้งแต่โรงเรียนตำรวจ ที่ยังมีการฝึกอบรมด้านการจราจรน้อย ต่อมาเมื่อมีการฝึกอบรมต่อเนื่องในขณะที่ทำงานก็ยังมีปัญหาในการฝึกอบรมจำนวนมาก ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพการฝึกอบรม

บริบทของสังคมไทยที่ทราบจากสื่อมวลชนทั่วไปมีความต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่แตกต่างจากปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลเรือน เห็นว่าตำรวจทำงานหนักน่าชมเชย แต่ควรแก้ไขในบางเรื่องโดยเฉพาะวิธีการทำงาน และความเป็นมืออาชีพ

แต่สิ่งที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม และการจัดกาที่เกี่ยวข้องกัน เหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่เห็นปัญหาโผล่ขึ้นเหนือผิวน้ำเพียงบางส่วน แต่ส่วนที่มองไม่เห็นนั้นมีมากกว่า คือปัญหาที่แสดงให้เห็นคือปัญหาด้านการฝึกอบรม แต่ปัญหาที่เป็นสาเหตุคือปัญหาด้านการจัดการ ซึ่งหากไม่แก้ไขไปพร้อมกัน ก็จะไม่ยั่งยืน ดังภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 ปัญหาการฝึกอบรมแบบภูเขาน้ำแข็ง

จากภาพที่ 5.6 แสดงให้เห็นว่าปัญหาการฝึกอบรมที่ได้รับทราบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติมีเป็นจำนวนมาก เช่น หลักสูตรไม่แน่นอน เนื้อหาไม่เหมาะสม ระยะเวลาไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่สัมพันธ์กันและอาจมองไม่เห็นก็คือ การขาดองค์ความรู้ การขาดนักวิชาการเพราะ

มีวงจรการทำงานเป็นระบบปิด การบริหารหน่วยงานฝึกอบรมโดยเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นมืออาชีพ และผู้บริหารที่ไม่ทราบปัญหา หรือเข้าใจปัญหาผิดๆ คิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย จึงยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญ

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประชญาในการฝึกอบรมที่ผู้บริหารระดับสูงมองเห็นว่าไม่ควรเป็นหลักสูตรตายตัว ควรเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือพื้นที่ แต่ที่ผ่านมาได้พิสูจน์แล้วว่า ได้กลายเป็นหลักสูตรที่ขาดคุณภาพ ขาดเนื้อหา ซึ่งต่อไปในอนาคต อาจจะต้องเริ่มต้นในลักษณะมืออาชีพ เช่น ระบบมหาวิทยาลัย คือมีคู่มือหรือตำรากลางก่อนแล้ว พัฒนาจากจุดนี้ขึ้นไป

การศึกษาที่ผ่านมาสามารถอธิบายปัญหาการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ได้ชัดเจนทั้งสาเหตุ และสามารถมองเห็นแนวทางที่จะแก้ไขได้

2. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ได้กล่าวไว้แล้วในส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ข้อ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีความต้องการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งระดับองค์กร ระดับลักษณะงาน และระดับตัวบุคคล ระบบการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้ว ยังไม่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงเพิ่มขึ้นอีก โดยปริมาณความต้องการนั้นมีมาก แต่ระบบเดิมสามารถตอบสนองได้น้อย จำเป็นจะต้องยกระดับให้รองรับได้

ผลการศึกษายืนยันว่ายิ่งผู้เกี่ยวข้องมียศสูง ยิ่งมองเห็นว่าความต้องการฝึกอบรมเพียงพอแล้ว แต่ยิ่งมียศต่ำ ยิ่งมองเห็นว่าไม่เพียงพอ ต้องการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปในลักษณะยิ่งอยู่สูงยิ่งมองเห็นทุกสิ่งดีแล้ว

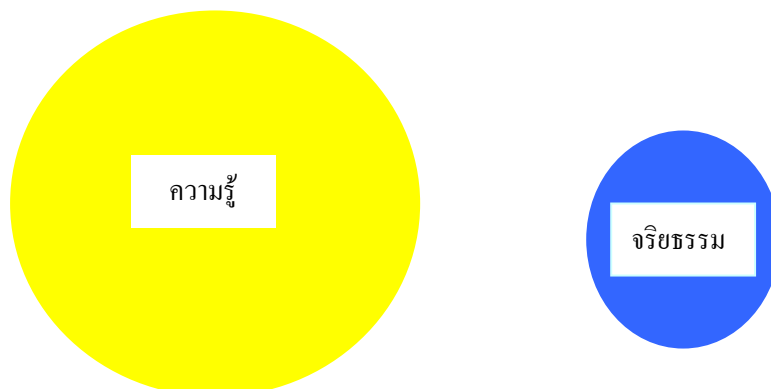
การศึกษาที่ผ่านมาสามารถอธิบายลักษณะของความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ สามารถนำไปขยายผลเป็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันต่อไปได้

3. รูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เหมาะสม

การวิจัยนี้สามารถนำเสนอทิศทางการฝึกอบรม เป็นกรอบของลักษณะรายวิชาและเนื้อหาในอนาคต โดยระหว่างทำการศึกษา ได้นำตัวแบบ (Model) ซึ่งมีลักษณะเป็นต้นฉบับความคิด ไปสอบถามจากกลุ่มสนทนา เพื่อทดสอบความน่าจะเป็นมาแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาเป็นที่น่าพอใจ คือ เห็นด้วย หากจะมีการพัฒนาระบบการฝึกอบรมไปในแนวทางนี้ ซึ่งมีหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้ ได้แก่

1. การฝึกอบรมในอนาคต ควรประกอบด้วย 2 ส่วน คือความรู้และจริยธรรม ดัง

ภาพที่ 5.7

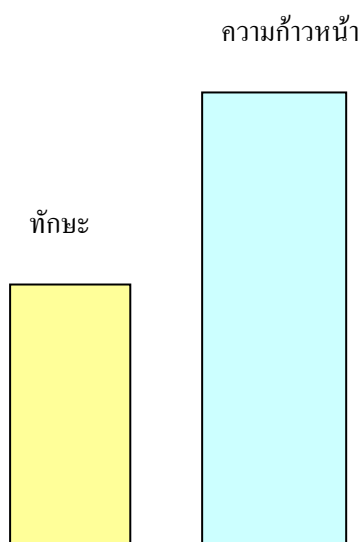


ภาพที่ 5.7 องค์ประกอบของการฝึกอบรมตำรวจจราจรในอนาคต

จากภาพที่ 5.7 ความรู้ของตำรวจจราจรในอนาคต หมายถึง องค์ความรู้ทางวิชาชีพ และความรู้ทางด้านจริยธรรม โดยการฝึกอบรมจะต้องสร้างทักษะ ประกอบกับการมีความรู้ด้วย

2. ความรู้ทางวิชาการ หมายถึงการจัดการจราจร การจัดการอุบัติเหตุและเรื่องอื่นๆ
3. การจัดการจราจรที่มีอยู่เดิมหมายถึงการเรียนในเรื่องต่อไปนี้
 - กฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติ
 - ทำสัญญาจราจร
 - การควบคุมสัญญาณไฟ
 - การจัดการจราจรกรณีพิเศษ เช่น รับเสด็จ
4. การจัดการจราจรในอนาคต อาจจะต้องเรียนเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้ด้วย
 - การจัดการจราจรในภาพรวมของเมือง เป็นเส้นทางโครงข่าย
 - ทฤษฎีการไหล
 - อื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาการจราจร การจัดองค์การตำรวจ หลักการ และทฤษฎีด้านการจราจรและขนส่ง การจัดการจราจรเป็นรายกรณี
5. การจัดการอุบัติเหตุในอดีตหมายถึงการเรียนในเรื่องต่อไปนี้
 - กฎหมาย
 - การตั้งจุดตรวจ
6. การจัดการอุบัติเหตุในอนาคต อาจจะต้องเรียนเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้ด้วย
 - หลักการตรวจจับ (Traffic Surveillance) เช่น หลักความปลอดภัย หลักความเร็ว รุนแรง ยุทธวิธีตำรวจ การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

7. เรื่องอื่นๆในอดีตหมายถึงขอบข่ายการเรียนในเรื่องต่อไปนี้
- การพูดวิทย์
 - กฎหมาย ระเบียบ
 - มารยาท การพูดจกัับประชาชน
 - จิตวิทยา
 - การประชาสัมพันธ์
8. เรื่องอื่นๆ ในอนาคต อาจจะต้องเรียนเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้ด้วย
- จรรยาบรรณ
 - จริยธรรม
 - การให้บริการ
 - ภาษา
 - มนุษยสัมพันธ์
 - การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี
 - วิชาช่าง (Engineering) ในหน้าที่ตำรวจ
 - การจับข้ทางยุทธวิธีของตำรวจ
9. ทำไมถึงต้องฝึกรอบรม เหตุผลในอนาคต หลักการใหม่ที่จะต้องทำให้สำเร็จ คือ การเพิ่มทักษะและมีความก้าวหน้า ดังภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 แรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกรอบรมในอนาคต

การฝึกอบรมในอนาคต ไม่ใช่ภาระแต่อย่างใดแต่หมายถึง การมอบหมายงานที่ต้องการความถนัด เครื่องมือที่ส่งเสริมการทำงาน ป้องกันการวิ่งข้ามสายงาน การเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การฝึกอบรมในอนาคต และทำให้มีเงินเดือน สวัสดิการดีขึ้น

10. การฝึกอบรมในอนาคต มีความสำคัญ 1 ใน 3 ส่วนของการพิจารณาคุณสมบัติของตัวบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ + การฝึกอบรม + การประเมินผล ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจึงมีแต้มต่อในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยจะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าคนอื่นที่ข้ามสายงานมา

11. ระบบการเจริญเติบโตตามสายงานจรรยาจะสะดวกขึ้นการได้เต็มต่อจะมีประโยชน์เมื่อมีการแต่งตั้ง หรือการสอบเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจรรยา

12. การฝึกอบรมในอนาคต จะมีหลายระดับ สัมพันธ์กันทุกระดับ และเกี่ยวเนื่องกัน เช่น ในเรื่อง งบประมาณ การแก้ไขกฎระเบียบ ปัญหาการทำงานติดขัด ผู้บริหารแต่ละระดับจะต้องมีหน้าที่ด้วย

ตัวแบบที่นำเสนอทั้งหมดนี้ จะเป็นกรอบการพิจารณาในการวิจัยระยะที่ 2 ในเรื่องการจัดทำคู่มือ หรือตำราเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อไป

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโดยการจัดการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เจาะลึก การศึกษาจากเอกสาร การสังเกตการณ์ และประสบการณ์ของผู้วิจัย สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการต่อไปดังนี้

1. ควรสร้างความตระหนักต่อกลุ่มนักบริหาร ในเรื่องปัญหาการจรรยาและปัญหาการฝึกอบรม เพราะกลุ่มผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการนี้

2. ควรสร้างนักวิชาการด้านการจรรยาขึ้นมาจำนวนหนึ่ง เป็นสัดส่วนต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา เป็นอัตราส่วนต่อกัน เช่น 1: 1,000 และมีแรงจูงใจอื่นๆ ที่จะทำให้มีผู้อยากมาอยู่ในสายงานใหม่นี้ เช่น มีระบบการเลื่อนไหล ระบบการประเมินผลงานทางวิชาการ ค่าตอบแทนที่ดี และสามารถกลับไปยังสายงานอื่นๆ ได้ ฯลฯ โดยอาจบรรจุนักวิชาการเหล่านี้ไว้ประจำกองบัญชาการต่างๆ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กองพัฒนาการจรรยาและบริการประชาชน

3. ควรปรับปรุงระบบการเจริญเติบโตแบบไม่มีสายงานของอาชีพตำรวจ ให้เป็นแบบสายงานจรรยาแบบมืออาชีพ โดยพัฒนาระบบการจัดการควบคุมไปด้วย เพราะหากไม่ปรับปรุงจะบั่นทอนประสิทธิภาพขององค์กรและงานด้านจรรยา โดยนำการฝึกอบรมตำรวจจรรยาเข้ามาสร้างความเข้มแข็งแก่สายงานจรรยาทั้งสายงาน ตั้งแต่ล่างสุดไปถึงบนสุดขององค์กร สายงานจรรยาในอนาคต สามารถเปลี่ยนถ่ายข้ามสายงานกับหน้าที่อื่นๆ ได้ โดยมีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพบุคลากรก่อนทำงาน

4. ควรพัฒนาคู่มือการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวทางของตัวแบบที่ได้ นำเสนอต่อกลุ่มสนทนาภาคต่างๆ โดยมีแนวทางการพัฒนาเช่นเดียวกับรายวิชาของมหาวิทยาลัย คือ สามารถลงทะเบียนได้ มีจำนวนชั่วโมงการเรียนแน่นชัด สามารถเทียบโอนหน่วยกิต และมีระบบการสอบวัดผลที่มีคุณภาพ ฯลฯ

5. ควรแยกหน่วยงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วประเทศ โดยใช้บุคลากรมืออาชีพที่อาจจะมาจากการจ้างบุคคลพลเรือน เช่น พนักงานราชการ แทนที่จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อที่จะมีการเจริญเติบโตตามสายงาน ไม่มีการวิ่งเต้นข้ามสายงาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. ควรนำเสนอผลการวิจัยนี้ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้รับทราบทิศทางการพัฒนาในระยะต่อไป

ภาคผนวก

รายชื่อสถานีดำรวจในสังกัดกองบัญชาการต่างๆ ที่ทำการศึกษา

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยสถานีดำรวจภูธรในสังกัด จำนวน 29
สถานี 1 งานจราจร และ 1 ฝ่ายอำนวยการ ดังนี้

1. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสарภี
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภอหางดง
4. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสันป่าตอง
5. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสันกำแพง
6. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่ออน
7. สถานีตำรวจภูธรอำเภอดอยสะเก็ด
8. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสันทราย
9. สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่ริม
10. สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่แตง
11. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสะเมิง
12. สถานีตำรวจภูธรอำเภอฝาง
13. สถานีตำรวจภูธรอำเภอไชยปราการ
14. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอดอยหล่อ
15. สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่วาง
16. สถานีตำรวจภูธรอำเภอจอมทอง
17. สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่แจ่ม
18. สถานีตำรวจภูธรอำเภอฮอด
19. สถานีตำรวจภูธรอำเภอดอยเต่า
20. สถานีตำรวจภูธรอำเภออมก๋อย
21. สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่ปิง
22. สถานีตำรวจภูธรตำบลภูกิ่งฟ้าชนิเวศน์
23. สถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก
24. สถานีตำรวจภูธรตำบลหนองตอง
25. สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่โป่ง

26. สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่แฝก
27. สถานีตำรวจภูธรตำบลบ่อหลวง
28. สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่กา
29. สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่ต๋น
30. งานจราจร
31. ฝ่ายอำนวยการ

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี มีสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 36 สถานี ดังนี้

1. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอกุดข้าวปุ้น
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเขมราฐ
4. สถานีตำรวจภูธรอำเภอโขงเจียม
5. สถานีตำรวจภูธรอำเภอโขงเจียม
6. สถานีตำรวจภูธรอำเภอดอนมดแดง
7. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเดชอุดม
8. สถานีตำรวจภูธรอำเภอตระการพืชผล
9. สถานีตำรวจภูธรอำเภอตาลสุม
10. สถานีตำรวจภูธรอำเภอดงศรีอุดม
11. สถานีตำรวจภูธรอำเภอนาจะหลวย
12. สถานีตำรวจภูธรอำเภอน้ำขุ่น
13. สถานีตำรวจภูธรอำเภอบุญเทือง
14. สถานีตำรวจภูธรอำเภอพิบูลมังสาหาร
15. สถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์ไทร
16. สถานีตำรวจภูธรอำเภอม่วงสามสิบ
17. สถานีตำรวจภูธรอำเภอวารินชำราบ
18. สถานีตำรวจภูธรอำเภอศรีเมืองใหม่
19. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสำโรง
20. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสิรินธร
21. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอนาตาล
22. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอนาเขี้ยว
23. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอน้ำขุ่น
24. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์

25. สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอเหล่าเสือโก้ก
26. สถานีตำรวจภูธรตำบลคันไร่
27. สถานีตำรวจภูธรตำบลโคกจาน
28. สถานีตำรวจภูธรตำบลช่องเม็ก
29. สถานีตำรวจภูธรตำบลนาโพธิ์ อ.บุญศรี
30. สถานีตำรวจภูธรตำบลนาโพธิ์ อ.พิบูลมังสาหาร
31. สถานีตำรวจภูธรตำบลโนนสูง
32. สถานีตำรวจภูธรตำบลม่วงเตี้ย
33. สถานีตำรวจภูธรตำบลหนามแท่ง
34. สถานีตำรวจภูธรตำบลห้วยชะยุง
35. สถานีตำรวจภูธรตำบลห้วยข่า
36. สถานีตำรวจภูธรตำบลเอือดใหญ่

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 8 สถานี ดังนี้

1. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอตระการพืชผล
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเดชอุดม
4. สถานีตำรวจภูธรตำบลคลอง
5. สถานีตำรวจภูธรตำบลเชียงทะเล
6. สถานีตำรวจภูธรตำบลท่าคันโท
7. สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งทอง
8. สถานีตำรวจภูธรตำบลกมลา

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วยสถานีตำรวจในสังกัด 86 สถานีดังนี้

1. สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม
2. สถานีตำรวจนครบาลดินแดง
3. สถานีตำรวจนครบาลดุสิต
4. สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง
5. สถานีตำรวจนครบาลบางโพ
6. สถานีตำรวจนครบาลพญาไท
7. สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน
8. สถานีตำรวจนครบาลสามเสน

9. สถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง
10. สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว
11. สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม
12. สถานีตำรวจนครบาลคอนเือง
13. สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน
14. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง
15. สถานีตำรวจนครบาลบางเขน
16. สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ
17. สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น
18. สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน
19. สถานีตำรวจนครบาลสายไหม
20. สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร
21. สถานีตำรวจนครบาลจรัลเข้่น้อย
22. สถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง
23. สถานีตำรวจนครบาลนิมิตรใหม่
24. สถานีตำรวจนครบาลประชาสำราญ
25. สถานีตำรวจนครบาลร่มเกล้า
26. สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง
27. สถานีตำรวจนครบาลลำผักชี
28. สถานีตำรวจนครบาลลำหิน
29. สถานีตำรวจนครบาลหนองจอก
30. สถานีตำรวจนครบาลสุวินทวงศ์
31. สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย
32. สถานีตำรวจนครบาลบางชัน
33. สถานีตำรวจนครบาลบึงกุ่ม
34. สถานีตำรวจนครบาลประเวศ
35. สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว
36. สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง
37. สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก
38. สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข
39. สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน
40. สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ

41. สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ
42. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ
43. สถานีตำรวจนครบาลบางนา
44. สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์
45. สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง
46. สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี
47. สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร
48. สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
49. สถานีตำรวจนครบาลบางรัก
50. สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
51. สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง
52. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1
53. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2
54. สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา
55. สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์
56. สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน
57. สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ
58. สถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา
59. สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย
60. สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่
61. สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์
62. สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด
63. สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน
64. สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธง
65. สถานีตำรวจนครบาลบวรเมฆ
66. สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู
67. สถานีตำรวจนครบาลบางมด
68. สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
69. สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล
70. สถานีตำรวจนครบาลบรู๊พาราม
71. สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ
72. สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่

73. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ
74. สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา
75. สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม
76. สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน
77. สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม
78. สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล
79. สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน
80. สถานีตำรวจนครบาลบางบอน
81. สถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษม
82. สถานีตำรวจนครบาลภาษีเจริญ
83. สถานีตำรวจนครบาลแสมดำ
84. สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
85. สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู
86. สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง

บรรณานุกรม

- กรมทวงหลวง (2550). โครงการศึกษามูลค่าอุบัติเหตุแห่งประเทศไทย, กรมทวงหลวง, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ก.ย.50.
- “กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน บริการตรวจเช็คสภาพรถช่วงเทศกาลสงกรานต์ ปี 2550” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http:// www. 122.154.7.71/index.php?option=com,](http://www.122.154.7.71/index.php?option=com,) 2008.
- เกล้า อาณาการ, ร.ต.ท. (2548). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษา: สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์และสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “คมชัดลึก: 2551 ตำรวจอารมณ์ดีของขวัญปีใหม่ มาร่วมหัวเราะ- เพาะกายใจ คลายความเครียด สร้างภูมิคุ้มกันโรค” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http:// www.komchadluek.net,](http://www.komchadluek.net) 2008.
- “เชียงใหม่นิวส์: เชียงใหม่เสริม ดร. หญิง จัดจราจรทั่วเมือง” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http:// www.chiangmainews.co.th,](http://www.chiangmainews.co.th) 2008.
- เด่นพงษ์ พลละคร (2532). “การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา”, วารสารเพิ่มผลผลิต. ปีที่ 28, ธันวาคม 2531-มกราคม 2532, หน้า 20-25.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2549). “การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** หน่วยที่ 4. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- “Thailand Tourism Industry News Clipping: อบจ. ตรัง ติวเข้มภาษาอังกฤษตำรวจจราจร รองรับเมืองท่องเที่ยว” .[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: [http://www.citisservice.net,](http://www.citisservice.net) /2008.
- ทัศน์พล บู้หลง (2544). การใช้ดุลยพินิจของตำรวจจราจรในการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจร: **ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรวัฒน์ รามฤทธิ์, ร.ต.ท. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจรของตำรวจจราจร: ศึกษากรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงษ์สันต์ เจียมอ่อน (2538). การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำรถวิทยุของ กองตำรวจทางหลวง.

ภาวิต์ วรรณสุภัทร, ร.ต.อ. (2550). **คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมวิทยา.

วิมล เปาอินทร์, พ.ต.ท. (2537). **การศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ จราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีประเทศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิสิฐ วงษ์อินทร์ (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจร **ศึกษาเฉพาะกรณีการออก ใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

“ศูนย์เรนทร: ประวัติ ความพยายามก่อตั้ง ระบบ EMS ในประเทศไทย” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้ จาก: [http:// www.narenthorn.or.th/70](http://www.narenthorn.or.th/70), 2008.

“สถานีตำรวจภูธรบางบ่อ: กิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานีตำรวจของเรา” [ออนไลน์]. เข้าถึง ได้จาก: [http:// www.bangbo.samutprakarn.police.go.th](http://www.bangbo.samutprakarn.police.go.th), 2008.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2533). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง **“แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการฝึกอบรม.”** กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

สุนทร บุญปรีดา (2546). ผลการฝึกการควบคุมตน การมุ่งอนาคต และงานจราจร **ที่มีต่อจิตลักษณะ และความรู้ในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร.**

สมศักดิ์ บุญถม, ร.ต.อ. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมายจราจรของตำรวจจราจร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมวิทยา.

สุพัตรา จันทร์ลีลา (2545). ปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะความเหนื่อยหน่ายของตำรวจในเขตนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา.

สุริยา เสนานุรักษ์, ว่าที่ร้อยตำรวจเอก. (2547). ภาพลักษณ์ของตำรวจจราจรในเขตสถานีตำรวจ นครบาลยานนาวาในความคิดเห็นของชาวยานนาวา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา.

อุทุมพร จามรมาน (2533). **เมื่อคู่การประเมินโครงการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชชิง.

อภิรัฐ ฟู่มกุมาร, ร.ต.อ. (2541). **ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับรองสารวัตรในสถานีตำรวจนครบาลต่อการนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาบังคับใช้กับผู้แข่งรถบนถนนหลวง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Goldstein, L.I. (1986). **Training in Organization: Needs Assessment, Development, and Evaluation.** Monterey: Brooks 2 Cole Publishing.

Jackson, S.E., Schuler, R.S. and Werner, S. (2009). **Managing Human Resources.** 10th ed. USA: South-Western CENGAGE Learning.

Kenny, J. and Reid, M. (1986). **Training Intervention.** Great Britain: Institute of Personnel Management.

Milkovich, G. T. and Boudreau, J.W. (1991). **Human Resource Management.** USA: Richard D. Irwin, Inc.

Nadler, L. (1970). (1986). **Developing Human Resources.** Houston, Texas: Gulf Publishing.

Pagon, M; Virjent-Novak, B. Djuric, M; and Lobnikar, B. (1996). "European Systems of Police Education and Training." In Pagon, M. (ed.). **Policing in Central and Eastern Europe: Comparing First Hand Knowledge with Experience from the West.** Slovenia: College of Police and Security Studies.

Srinivas, K.M. (1984). **Human Resource Management: Contemporary Perspective in Canada.** "

Snell, S. and Bohlander, G. (2007). **Human Resource Management.** USA: Thomson.

Werner, M. J. and DeSimone, L.R. (2006). **Human Resource Development.** 4th ed. USA: Thomson.

Zaal, D. (1994). **Law Enforcement: A Review of the Literature.** Monash University, Accident Research Centre, Report No. 53.