



รายงานฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เสนอ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

โดย

ศ.พ.ต.อ.หญิง ดร. พัชรา สีนลอยมา และคณะ

กันยายน 2558

รายงานฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

คณะผู้วิจัย

สังกัด

- | | | | |
|----|-----------------------|------------|--|
| 1. | ศ.พ.ต.อ.หญิง ดร.พัชรา | สินลอยมา | คณะนิติวิทยาศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| 2. | รศ.พ.ต.อ.วรวัช | วิชชวณิชย์ | คณะนิติวิทยาศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| 3. | นางสาวมูทิตา | มากวิจิตร | คณะนิติวิทยาศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคคลและหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างดี คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พล.ต.ท. ศักดา เตชะเกรียงไกร ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิจัย และอนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นโครงการ

ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่กรุณาสับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปัทมาวดี โพชนุกูล ผู้อำนวยการฝ่ายชุมชนและสังคม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนกระทั่งงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พล.ต.ต. อุดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละพื้นที่ และเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งงานสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวมถึงขอขอบคุณวิทยากรผู้ทรงวุฒิจากหลากหลายสถาบัน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากกองบังคับการตำรวจจราจร วิทยากรจากโรงพยาบาลตำรวจ และอาจารย์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มาร่วมเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ จนคณะผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาสกัดและจัดทำเป็นคู่มือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ อาจารย์สมหมาย สีนลอยมา ที่ช่วยค้นคว้าข้อมูล และถอดเทปการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาสกัดและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

คุณงามความดี และประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนี้ ขอมอบให้บรรดาผู้ให้การสนับสนุนทุกท่านทั้งที่เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัย คณะผู้วิจัยหวังว่าข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ปรากฏในรายงานฉบับสมบูรณ์นี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อไป

ศ.พ.ต.อ.หญิง ดร.พัชรา สีนลอยมา และคณะ

กันยายน 2558

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ RDG5740047

ชื่อโครงการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ชื่อนักวิจัย ศ.พ.ต.อ.หญิง ดร.พัชรา สีนลอยมา, รศ.พ.ต.อ. วรรัช วิชาวนิชย์
นางสาวมุกดา มากวิจิตร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

E-mail Address : sinloyma@gmail.com

ระยะเวลาดำเนินโครงการ เดือนกันยายน 2557 จนถึงเดือนกันยายน 2558

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านการกำลังพลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลในรูปแบบแห่งการบริหารจัดการที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารงานกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาด้วยวิธีการสำรวจสภาพและความต้องการของกำลังพลด้านจราจรในสถานีตำรวจนครบาล 88 แห่ง ประกอบกับสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญด้านงานจราจร และการฝึกอบรมการบังคับใช้กฎหมายและเทคนิคการปฏิบัติงานจราจรให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

จากการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและกำลังพลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอัตราากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย และภายในระยะเวลา 5 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกษียณอายุราชการอีกจำนวนมาก หากไม่มีการวางแผนรองรับที่ดี อาจทำให้เกิดวิกฤตขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบกับคำตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบ ส่งผลให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร ได้แก่ การมีอัตราากำลังพลที่เพียงพอ การบังคับใช้กฎหมายที่เด็ดขาด ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับงานจราจรและสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ

ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือในการทำงานจากหลายภาคส่วน และประการสำคัญต้องมียงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณสำหรับ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร ที่ต้องอาศัยเทคนิคการสร้างเครือข่ายมวลชนไปพร้อมกับการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานตำรวจเอง การใช้เทคนิคการขยายป้ายหยุดรถสาธารณะให้กว้างขึ้น จัดระบบการจอดรับ-ส่งผู้โดยสารของรถตู้ให้เป็นระเบียบ รวมถึงการใช้ริมทวควบคุมสัญญาณไฟจราจร การเปิดช่องทางพิเศษ การสลับทางเข้า-ออกถนน และการปิดจุดกลับรถเมื่อการจราจรหนาแน่น ตลอดจน การใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน ประการสำคัญต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านจราจรอย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกันการสร้างความรักและความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน ภายใต้นิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” ก็เป็นเทคนิคสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานจราจร

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีคุณสมบัติของผู้มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี เชี่ยวชาญเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตำรวจ มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจราจรอย่างจริงจัง มีการสร้างเครือข่ายและขอความร่วมมือกับภาคประชาชนหรือหน่วยงานเอกชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาจราจร และควรจะต้องใส่ใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ ประการสำคัญจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

คำสำคัญ : บริหารจัดการกำลังพล / เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร / กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ABSTRACT

Project Code RDG5740047

Project title: The Development of Human Resource Management of Traffic Police
in The Jurisdiction Metropolitan Police Bureau

Researchers: Prof.Pol.Col. Patchara Sinloyma, Ph.D.
Assoc.Prof. Pol.Col. Worratouch Witchuvanit
Ms. Mutita Markvichit
Royal Police Cadet Academy

E-mail Address : sinloyma@gmail.com

Duration: September 2014-September 2015

This research aimed to study problems and analyse needs of operating personnel for working on duty, to identify factors affecting an achievement in personnel management derived from the best practice model of traffic police officers management. A manual of working operations was established including advices for effective personnel management development of traffic police officers. This study was a qualitative research methodology, aimed to survey problem conditions and study needs of operating personnel in traffic working operations of 88 metropolitan police stations and to study of an in-dept interview questions asking traffic police officers both executive level and operational level of Metropolitan police region 1-9. The meeting and training was also held to provide the technical training of officers.

The results of the study were as follows:

1. Traffic police personnel management faced an insufficient budget and staff in working operation. There are 1,544 vacancies and within 5 years there will be traffic police officers retire from the position so there will be a vacancy problem within Bangkok area if there is no strategic plan of personnel management. In addition, the payment of traffic officers is less but their responsibility is high leading to ethical problems when they are on duty.

2. The factors affecting an achievement in personnel management of traffic police were; sufficient officials, strict law enforcement, executives support traffic officers' work and their morale, provide an intensive training for traffic officers, cooperate with other

working sections, and provide budget in personnel management especially budget for purchasing equipments and technology devices for working operations.

3. The best practice management model of traffic police officers was based upon the following techniques; community network, cooperation with other police units, the proper distance for public vehicle to stop, traffic lights control using remote device, in & out lane roads system, and blocking U-turn lane on heavy traffic road. In addition, motivation reinforcement on working is essential key for traffic officers to perform well on their duty including friendship and cooperation between police and people as the motto quoted, “Traffic Police are friendly and close to people”.

The recommendations for the best practice model of traffic police personnel management of Metropolitan police bureau were; develop personnel having management skill, train personnel having information technology skill, build up a police integrity and honor, give priority in a traffic problem solving, build up a network and cooperation with private sector and people in traffic problem solving, support their learning for new knowledge, and the most important key is to strictly realize ethics and moral on their duty.

Keywords: Human Resource Management / Traffic police / Metropolitan Police Bureau

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(2)
บทคัดย่อภาษาไทย	(24)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(26)
สารบัญ	(28)
สารบัญตาราง	(30)
สารบัญแผนภูมิ	(31)
สารบัญภาพ	(32)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามของการวิจัย	4
1.4 วิธีดำเนินการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	39
3.2 การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	39
3.3 ขอบเขตการวิจัย	40
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	45
4.1 ผลการวิจัย	45
4.2 ผลการสัมมนาวิพากษ์งานวิจัย	164
4.3 การจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการจราจร	167
บทที่ 5 สรุปผลการดำเนินการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	170
5.1 สรุปผลการดำเนินการวิจัย	171
5.2 อภิปรายผล	179
5.3 ข้อเสนอแนะ	183
บรรณานุกรม	192
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ	193
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้สัมภาษณ์เชิงลึก	197
ภาคผนวก ค การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร	200
ภาคผนวก ง ประชุมสรุปผลการวิจัย	210
ภาคผนวก จ จัดทำวีดิทัศน์ข้าราชการตำรวจจราจรดีเด่น	213
บทความ	215

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 อัตราข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประจำปี 2557	3
ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล	46
ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี	61
ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล	108
ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร	133

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	8
แผนภูมิที่ 5.1 MIRACLE MODEL	190
แผนภูมิที่ 5.2 SAFE MODEL	191

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 Model ปลาทุ	16
ภาพที่ 3.1 บรรยายภาพการสัมมนาและสรุปผลการวิจัย	43
ภาพที่ 4.1 ขยับป้ายรถเมล์ แก้ไขปัญหาการจราจร (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางเขน)	96
ภาพที่ 4.2 เปลี่ยนจุดจอดรถตู้เข้ามาในลานจอดรถ BTS (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางซื่อ)	96
ภาพที่ 4.3 เสริมกำลังพลให้มามาก โดยวิธีการผลิตเข้าเสริมบ้าย – ผลิตบ้ายเสริมเข้า (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางกอกน้อย และ สน. นางเลิ้ง)	98
ภาพที่ 4.4 จัดทำสื่อให้ความรู้ประชาชน ทั้งคู่มือและแอปพลิเคชันให้ความรู้เรื่องกฎหมาย จราจร	99
ภาพที่ 4.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการล้อล้อผู้กระทำผิด กฎหมาย	105
ภาพที่ 4.6 พ.ต.ท. จารึก สารโศค บรรยายเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายในงานจราจร	158
ภาพที่ 4.7 พ.ต.อ. วินัย ธงชัย บรรยายเรื่องการจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ	158
ภาพที่ 4.8 พ.ต.ท. ไพโรจน์ จันทร์กระจ่าง บรรยายเรื่อง เทคนิคด้านการช่างและเทคนิค การปฏิบัติงานบนท้องถนนกรณีฉุกเฉิน	159
ภาพที่ 4.9 หัวหน้าโครงการมอบเกียรติบัตรและของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม	159
ภาพที่ 4.10 คณะผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมอบรมโครงการฯ ครั้งที่ 1 ถ่ายภาพร่วมกัน	160
ภาพที่ 4.11 ศ.พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว บรรยายเรื่อง หลักการบริหารจัดการจราจร	161
ภาพที่ 4.12 พ.ต.อ. วินัย ธงชัย บรรยายเรื่องการจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ ครั้งที่ 2	161
ภาพที่ 4.13 พ.ต.ท. อมรชัย สีสานจรจิตร บรรยายเรื่อง เทคโนโลยีการจราจร	162
ภาพที่ 4.14 หัวหน้าโครงการมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เข้าร่วมอบรม	162
ภาพที่ 4.15 คณะผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมอบรมโครงการฯ ครั้งที่ 2 ถ่ายภาพร่วมกัน	163
ภาพที่ 4.16 ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ	165

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของทุกองค์กรจะต้องมีการวางนโยบาย วางแผนงาน จัดองค์การ เครื่องมือเครื่องใช้ และเงินทุนอย่างพร้อมเพรียง อย่างไรก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่ดี เสียอย่างเดียวทุกอย่างก็พลอยล้มเหลวไปด้วย ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2547:27) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ พฤติกรรมองค์การว่า “ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของความสำเร็จที่แท้จริง” นอกจากนี้ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555 - 2559) ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคนเช่นกัน โดยยังคง ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิด ความสมดุล เป็นธรรม และยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” อันจะเป็นการเสริมสร้างประโยชน์สุข ให้แก่ประชาชนโดยถ้วนหน้า สมดังพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ในส่วนที่ เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากร มุ่งเน้นการปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ มีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีนโยบายในการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ทุกระดับ ด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนา ด้านบุคลากรของหน่วยงานสอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าว กองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงได้กำหนดแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหการจราจรในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2557 ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการจราจรเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ ยุทธศาสตร์การบริหารงานจราจรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบริหารจัดการกำลังพล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคนในการจัดระบบ การจราจร

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำลังประสบปัญหาการจราจรติดขัดและมีแนวโน้ม จะรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความต้องการในการเดินทางของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผล มาจากการพัฒนาเมืองที่มีการใช้ที่ดินที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากไม่มีการเตรียมการแก้ไขหรือมีแผนงาน โครงการที่จะมารองรับกับปัญหาการจราจรดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการเดินทางและความเป็นอยู่ของ ประชาชน รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อความเสียหายในภาพรวมของประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในอนาคต

เนื่องจากปัญหาจราจรเป็นปัญหาที่ซับซ้อนอันเกิดจากปัจจัยหลายๆด้าน เช่น ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทำให้ปริมาณรถยนต์มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับพื้นผิวจราจร ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจและวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การขาดวินัยการจราจรของผู้ใช้รถใช้ถนน การขาดความร่วมมือของภาคประชาชน เป็นต้น ดังนั้นแนวทางการแก้ไขจึงจำเป็นต้องอาศัยหลายๆแนวทางมาใช้ร่วมกัน ได้แก่ การเพิ่มขยายความจุพื้นผิวทาง เช่น การสร้างเพิ่มขยายเส้นทางถนนสำคัญ การใช้สลับเส้นทางเดินรถ การกำหนดเส้นทางเดินรถทางเดียวในเส้นทางที่มีปริมาณรถมาก เป็นต้น การสร้างถนนสำหรับรถจักรยานและคนเดินเท้าให้มากขึ้น เพื่อจูงใจให้คนลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวมาใช้รถจักรยานหรือเดินแทน การบริหารจัดการความต้องการการใช้รถใช้ถนนของผู้โดยสารให้มีการกระจายตัวในแต่ละช่วงเวลาเพื่อลดปริมาณในช่วงโมงเร่งรีบ และกำหนดเวลาทำงานให้เหลื่อมกัน

สำหรับปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และควรมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาระบบการบริหารงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพรองรับกับปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งปัญหาจากองค์กร ปัญหาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นปัญหานั้น น่าเชื่อได้ว่าเกิดจากอารมณ์ ความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่หลายภารกิจ ความรู้สึก ความคิด เหตุผล ความเชื่อและค่านิยม รวมทั้งประสบการณ์ที่สั่งสมจากภาพพฤติกรรมของการเป็นเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในท้องถนนของกรุงเทพมหานครเกือบทุกวันเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร ผวนวกเข้ากับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทางลบมากกว่าทางบวกจากสื่อมวลชนทุกรูปแบบตลอดมา เมื่อบุคคลนั้นประสบกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเลือกแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ คือพฤติกรรมเห็นแก่ตัว และเลือกตัดสินใจกระทำการทุจริตต่อหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อเลือกพฤติกรรมดังกล่าวแล้วกลับได้รับแรงเสริมพฤติกรรมในทางบวก คือ ได้สิ่งตอบแทนเป็นเงิน และได้เป็นจำนวนมากกว่าเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการที่สังคมได้ให้แรงเสริมพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด ขณะเดียวกันเมื่อได้กระทำการทุจริตแล้วก็มีได้มีมาตรการที่เด็ดขาด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิดดังกล่าวถูกลงโทษตามกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนทำการทุจริตฝ่าฝืนกฎหมายโดยละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเรียกและรับสินบนแทนการจับกุมผู้กระทำความผิด

ตารางที่ 1.1 อัตราข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประจำปี 2557

อัตราข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัด บข.น.							
หน่วย	สัญญาบัตร			ประทวน			
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	นายร้อย(53)	ว่าง
บก.น.1	57	55	2	564	290	59	215
บก.น.2	59	47	12	571	337	93	141
บก.น.3	36	35	1	351	164	32	155
บก.น.4	39	37	2	495	249	44	202
บก.น.5	56	46	10	539	305	141	93
บก.น.6	49	43	6	532	298	113	121
บก.น.7	46	44	2	426	166	77	183
บก.น.8	49	47	2	336	184	64	88
บก.น.9	44	36	8	394	173	59	162
บก.จร.	121	102	19	1523	887	166	470
รวม	556	492	64	5,731	3,053	848	1,830

ที่มา: กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2557)

นอกจากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลยังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 1.1 อัตราข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประจำปี 2557 ข้างต้น ที่แสดงถึงจำนวนอัตราการว่างของตำแหน่งด้านงานจราจร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานความสะอาดด้านการจราจรให้กับผู้ใช้รถใช้ถนนในพื้นที่ และนอกจากกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจุบันยังพบปัญหาว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีภาระงานไม่สมดุลกับกำลังพลที่มีอยู่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการกระจายกำลังเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นด้วย เช่น การอำนวยความสะดวกในการเดินทางของบุคคลสำคัญ หรือแม้กระทั่งการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมทางการเมือง รวมทั้งปัญหาเรื่องการไม่มีอัตรากำลังพลทดแทนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุไปแล้ว ส่งผลทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพลด้านงานจราจร ประกอบกับยังพบปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ไม่เท่ากัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ยังขาดทักษะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านงานจราจรอยู่มาก เนื่องจากยังไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงทำให้

การปฏิบัติงานด้านงานจราจร เช่น การจัดการจราจรงานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) งานวิศวกรรมจราจร ฯลฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารจัดการกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรและรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.2.3 เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 สภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านจราจรของพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเป็นอย่างไร

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอะไรบ้าง

1.3.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะอย่างไร

1.3.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อนำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเป็นอย่างไร

1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. การศึกษาเชิงเอกสาร โดยศึกษาอัตราากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านจราจร ได้แก่ อัตราจริง คนครองและอัตรารว่าง นโยบายและแผนการดำเนินงานด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังพล

2. การสำรวจกำลังพล โดยคณะผู้วิจัยจะจัดทำแบบสำรวจกำลังพลด้านงานจราจร ในสถานีตำรวจนครบาลครบ 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพล ประสบการณ์ในการทำงานด้านจราจร ประสบการณ์การฝึกอบรม และความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการกำลังพลด้านงานจราจรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคณะผู้วิจัยจะนำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังพล เช่น อัตราากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความเพียงพอของอัตราากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าเพียงพอหรือไม่ อย่างไร รวมถึงศึกษานโยบายด้านการบริหารงานกำลังพล และการวางแผนด้านกำลังพลสำหรับงานจราจรในอนาคต

4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เทคนิคหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจราจร อันจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. การจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภายหลังจากที่นักวิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาสกัดและจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการงานจราจร หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการจราจร มาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานต่อไป และยังจะเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เหนียวแน่นระหว่างหน่วยงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการจัดอบรมคณะผู้วิจัยจะถอดบทเรียนจากฝึกการอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติงานด้านจราจรจากกองบังคับการจราจร

1.4.2 การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจะคัดเลือกข้าราชการตำรวจสายงานจราจร ทั้งในระดับผู้บริหารที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการขึ้นไป ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร จนถึงข้าราชการตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการจราจรหรือความรู้เฉพาะทางในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร โดยแบ่งตามวิธีการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การคัดเลือกสำหรับจัดทำแบบสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ผู้วิจัยจะทำแบบสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล 88 แห่ง

2) การคัดเลือกข้าราชการตำรวจสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก

1) ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้กำกับการขึ้นไป จำนวน 4 นาย

2) ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบด้านงานกำลังพลระดับผู้ปฏิบัติการ ตั้งแต่ระดับสารวัตรลงมา สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร หน่วยงานละ 1 นาย รวมเป็น 11 นาย

3) การคัดเลือกข้าราชการตำรวจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1) ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 3 นาย รวมเป็น 15 นาย

2) ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 5 นาย และข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร จำนวน 3 นาย รวมเป็น 15 นาย

4) การคัดเลือกข้าราชการตำรวจสำหรับเข้ารับการฝึกอบรม

1) ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมเป็น 36 นาย

2) ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมเป็น 36 นาย

1.4.3 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร รูปแบบและเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดยภายหลังจากที่มีการศึกษาแล้ว คณะผู้วิจัยจะนำผลของการศึกษามาสกัดและจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร จากนั้นมีการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรมและจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2) ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สายงานจราจร ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิบัติงานด้านการจราจรโดยตรง

1.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

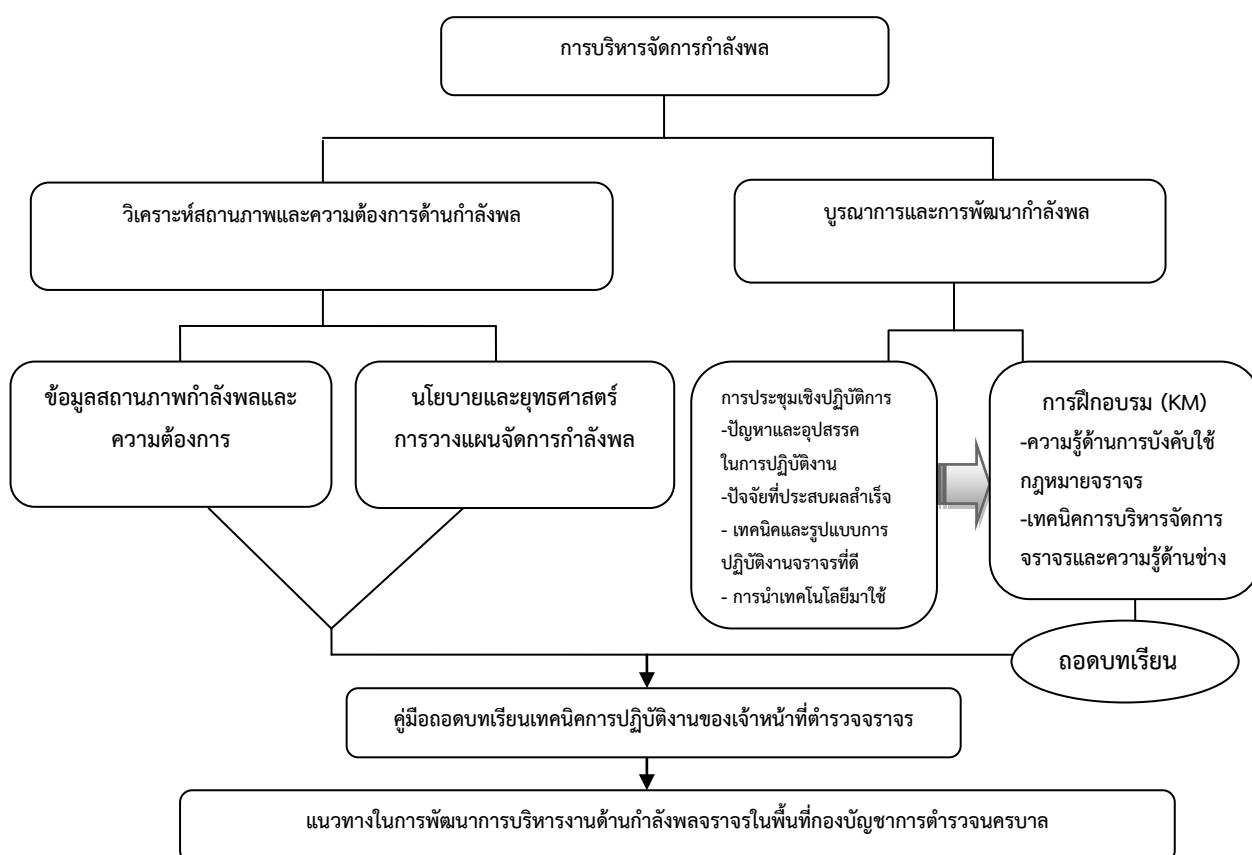
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจด้านกำลังพลงานจราจร พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง และการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม จำนวน 2 ครั้ง ซึ่งคณะผู้วิจัยจะดำเนินการถ่ายทำเป็นวิดีโอทัศน์อัดเทป จดบันทึก สังเกต และถ่ายภาพในการดำเนินการจัดประชุม โดยให้นักวิจัยร่วมกันถอดเทป และถอดบทเรียน จากการทำ AAR (After Action Review) จากนั้นจึงจะเรียบเรียงให้อยู่ในรูปแบบและประเด็นที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ตรวจสอบภาษา ความเหมาะสม และนำมาตรวจทานอีกครั้ง เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้ในแต่ละครั้ง

เมื่อได้ข้อมูลจากการถอดเทปและถอดบทเรียน คณะผู้วิจัยจะทำการประชุมนักวิจัยเพื่อเสนอผลการศึกษาในแต่ละครั้ง และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมวิพากษ์แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ก่อนที่จะทำการสรุป วิเคราะห์และจัดพิมพ์เป็นเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนา ในรูปแบบตัวอักษรและการถอดคำพูดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจร ตลอดจนผู้เล่าประสบการณ์จากวิธีการทำงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน ผลงานที่ได้รับจากการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ควรทำ โดยเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และภาพต่างๆ เพื่อให้เข้าใจและมองเห็นภาพของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านงานจราจรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.5 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

จากกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ถึงสถานภาพและความต้องการด้านกำลังพล โดยใช้วิธีการจัดทำแบบสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลและสอบถามความต้องการกำลังพลโดยใช้แบบสอบถาม และสอบถามข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญข้าราชการตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลมาร่วมประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านงานจราจร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเทคนิคและรูปแบบการปฏิบัติงานจราจรที่ดี (Best Practice) อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และภายหลังจากที่มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยจะสกัดข้อมูลที่ได้จากการประชุม เพื่อจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ซึ่งในการจัดอบรมจะแบ่งเป็นชุดความรู้ในด้านต่างๆ เช่น ชุดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจราจร การบังคับใช้กฎหมาย เทคนิคการจัดการจราจร ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างทักษะและองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยจะดำเนินการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรมร่วมกันเพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานด้านกำลังพลสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล คณะผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และอธิบายการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดการจัดการความรู้

2.1.2 แนวคิดเรื่องการวางแผนและวิเคราะห์กำลังคน

2.1.3 การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร

2.1.4 การฝึกอบรมตำรวจจราจร

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดการจัดการความรู้

ปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แหล่งความรู้มีอยู่มากมาย และกระจัดกระจายอยู่ในหลายรูปแบบ ความรู้เป็นผลผลิตของสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการและกรอบแนวคิดต่างๆ รวมถึงทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเราใช้เพื่อการตัดสินใจ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ ชีวิตส่วนตัว หรือการทำงานในองค์กรต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดที่เราจะอย่างไร เราจึงจะสามารถใช้ความรู้ที่เราทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด Knowledge Management เกิดจากข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีข้อมูลจัดเก็บอยู่จำนวนมาก และเกิดความต้องการที่จะจัดให้อยู่อย่างเป็นระเบียบเข้าถึงง่ายทันต่อการนำไปใช้งาน

1) ความเป็นมาของแนวคิดการจัดการความรู้

สารสนเทศกระจัดกระจายและการจัดเก็บอยู่ในแหล่งเก็บที่หลากหลาย ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ มีข้อมูลมากมาย แต่ความรู้มีน้อย ในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูลทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพและไม่ครบถ้วน อีกทั้งใช้เวลาในการค้นหานั้น การจัดการความรู้ อย่างมีระบบจะช่วยให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาลงหรือหมดไป ยิ่งไปกว่านั้นการก้าวเข้าสู่สังคม

ภูมิปัญญาและความรอบรู้ เป็นแรงผลักดัน ทำให้องค์กรต้องการพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Enterprise) เพื่อสร้างคุณค่าจากภูมิปัญญาและความรอบรู้ที่มีอยู่เปลี่ยนสินทรัพย์ทางปัญญาให้เป็นทุนด้วยการจัดการความรอบรู้ และภูมิปัญญา ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ด้วย

ขั้นแรกที่จะนำไปสู่การจัดการความรู้ คือ การจัดเก็บข้อมูลไว้ในคลังข้อมูล (Data warehouse) ที่มีการวิเคราะห์ประมวลผล คัดกรองข้อมูล (Data Mining) เพื่อให้ได้ความรู้ที่น่าสนใจ ได้แก่ กฎ ระบบ หรือลักษณะที่เกิดขึ้นประจำ รูปแบบ ความแปลกแยก หรือสิ่งผิดปกติจากข้อมูลที่เก็บไว้ในฐานข้อมูลขนาดใหญ่

ในการแข่งขันทางด้านธุรกิจนำการจัดการความรู้เข้ามาใช้ โดยมีเหตุผล ดังนี้ (Tiwana, 2000 : 6)

- (1) บริษัทต่างๆ กลายเป็นองค์กรแห่งความรู้ มีการใช้ความรู้ในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการแข่งขันทางด้านธุรกิจ
- (2) การเปลี่ยนแปลงของตลาดการแข่งขัน ทำให้ต้องมีการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร
- (3) การจัดการความรู้ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
- (4) ความรู้ทำให้องค์กรอยู่รอด
- (5) ความซับซ้อนขององค์กรในปัจจุบันจึงต้องมีการจัดการความรู้
- (6) ความรู้ช่วยในการตัดสินใจ
- (7) ความต้องการในการใช้ความรู้ร่วมกัน
- (8) ความรู้เฉพาะบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร
- (9) การเติบโตของบริษัทและธุรกิจ

2) ความหมายของการจัดการความรู้

นักวิชาการและบุคลากรด้านการจัดการความรู้หลายท่านและหลายสถาบันได้เห็นความสำคัญและทำการศึกษารูปแบบ แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

Hedeo Yamazaki ได้แสดงปิรามิดของความรู้โดยเริ่มจากฐานล่าง คือ ข้อมูลทำการสังเคราะห์จนได้สารสนเทศ แล้วคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงจนได้ความรู้ และนำไปใช้จนเก่งและกลายเป็นปัญญา ซึ่งจะผ่าน 3 กระบวนการ คือ การแสวงหาความรู้ การตีความ ขยายความเข้าใจ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548) กล่าวถึงวงจรความรู้ว่ามีขั้นตอนของวงจร คือ 1) Identify ระบุดัชนีกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ 2) Capture คือ การเก็บสะสม รวบรวมความรู้ต่าง ๆ 3) Select ประเมินคุณค่าว่าขัดแย้งกันเองหรือไม่ จริงหรือเท็จ 4) Store จัดเก็บในฐานข้อมูลความรู้ขององค์กร

- 5) Apply นำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา วิจัย อบรม 6) Create สร้างความรู้ใหม่ ๆ ทดลอง วิจัย
7) Sell นำไปขาย สร้างสินค้าใหม่ บริการใหม่ ๆ

Laudon (2000) กล่าวถึง Knowledge Management ว่า การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรมีความสำคัญเป็นพิเศษในองค์กรที่มีลักษณะการบริหารงานแบบแบนราบและแบบเครือข่าย ซึ่งในการจัดการในระดับต่าง ๆ จะมีการจัดการแยกแยะความจริงในส่วนที่จะสามารถนำมาช่วยสมาชิกในทีมในการพัฒนางานในหน้าที่ รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูล เพื่อพัฒนางานในส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย

Stair (2001) กล่าวว่า การบริหารการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการรวบรวมจัดการความรู้ความชำนาญ ไม่ว่าความรู้จะอยู่ในคอมพิวเตอร์ ในกระดาษ หรือตัวบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากรได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมโดยทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น

วีรุธ ศิรานนท์ (2542) กล่าวถึง การบริหารจัดการความรู้ว่า การบริหารจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยทุกกระบวนการจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากการขยายวงและการประสานความรอบรู้ รวมถึงการฉลาดคิดไปตลอดทั่วทั้งองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเท่ากับว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการความรู้เป็นอย่างดีเป็นระบบ ก็จะเกิดเป็นโอกาสอันสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมไปด้วยการทำงานอย่างฉลาดคิดและสร้างสรรค์ในที่สุด ทำให้องค์กรนั้นสามารถเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ รูปแบบ และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้เป็นอย่างดี

ศรันย์ ชูเกียรติ (2541) กล่าวถึง การจัดองค์ความรู้ในองค์กร หมายถึง การจัดการและรักษาระดับในการจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบเป็นระเบียบ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้ว ก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ และการจำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์การ ในการบริหารจัดการและนำความรู้เผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป

3) การจัดการความรู้ในประเทศไทย

วิจารณ์ พานิช (2547) แห่งสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมได้ดำเนินการเผยแพร่แนวคิดด้านการจัดการความรู้ได้กล่าวว่า ความเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเสมือน 2 หน้าของเหรียญเดียวกัน คืออาจมองว่าเป็นเรื่องเดียวกันก็ได้ มองว่าเป็นคนละเรื่องแต่เกี่ยวข้องกันส่งเสริมเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้ ในการดำเนินการจัดการความรู้ต้องนำหลักการและวิธีการขององค์กรเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ และในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้ก็ต้องนำเอาวิธีการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ องค์กรเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีความสามารถสูงต่อการรับรู้และการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่ามีความไวในการเปิดรับจับกระแสของสภาพแวดล้อมขององค์กรตลอดเวลา มีความสามารถในการรับรู้ การเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและที่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเอาใจใส่ข้อมูลนั้นนำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรเอง องค์กรเรียนรู้มีการรับรู้และเรียนรู้ในทุกส่วนขององค์กรไม่ใช่รับรู้และเรียนรู้เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง แต่รับรู้และเรียนรู้ในทุกกลุ่มและทุกระดับของพนักงาน เมื่อมีการรับรู้และเรียนรู้ ก็หมายความว่ามีการสร้างความรู้ขึ้นเองภายในองค์กรได้เป็นการโยงเข้าหากระบวนการจัดการความรู้ องค์กรเรียนรู้มีผลผลิตอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงานสูง เช่น ผลงานตอบสนองหรือตรงตามความต้องการของลูกค้า (Responsiveness) เป็นผลงานหรือกระบวนการทำงานที่มีนวัตกรรม (Innovation) มีการสร้างขีดความสามารถขององค์กรและของพนักงาน Competency มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายความว่า Output สูงโดยที่ input ต่ำ 2) เกิดการพัฒนาคนซึ่งหมายถึงพนักงานเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงานและเกิดทักษะในการเรียนรู้ที่เรียกว่าเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) 3) มีการพัฒนาความรู้ทำให้ความรู้เพิ่มพูนขึ้นในองค์กรและในพนักงาน 4) องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งหมายถึงการเป็นองค์กรเรียนรู้

ส่วนการจัดการความรู้ วิจารณ์ พานิช (2547) กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งมักเป็นเป้าหมายที่ยากซับซ้อน และมักใช้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานในลักษณะที่สูงส่ง การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ (Means) ไม่ใช่เป้าหมาย (End) การจัดการความรู้ไม่ใช่การเอาความรู้มาจัดระบบ หรือจัดการเพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ แต่เป็นการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานมีการประยุกต์ใช้ความรู้อย่างเข้มข้นและทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยที่ความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นได้มาจากหลากหลายทาง ได้แก่ การได้มาจากภายนอกองค์กร การนำเอามาจากองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยที่อาจเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมยาวนานเป็นภูมิปัญญา เป็นความรู้ขององค์กร และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการอยู่ในตำราคู่มือปฏิบัติงานทั้งที่เป็นความรู้จากภายนอกและความรู้ของกลุ่มผู้ร่วมงาน ความรู้ดังกล่าวต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อกาลเทศะ หรือบริบทขององค์กรและ

เมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานก็มีการนำประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานมารวมกัน กลั่นกรองเป็นความรู้ใหม่ในกระบวนการจัดการความรู้ มีการสร้างความรู้ทั้งที่เป็นการสร้างความรู้ก่อนการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ระหว่างปฏิบัติงาน และสร้างความรู้หลังจากงานสำเร็จหรือเสร็จสิ้น ต้องมีกระบวนการดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานอย่างเข้มข้น ทำให้ความรู้ของบุคคลถูกปรับไปเป็นความรู้ขององค์กรมีการจัดเก็บความรู้ขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่ค้นหาใช้งานได้ง่าย ที่เรียกว่า “การจัดการความรู้แบบฉับพลัน”(Just in Time Knowledge Management)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ในความหมายนี้เป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource person) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเสมอ เป้าหมายคือการพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ความรู้ที่เราคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีคือ ความรู้ยุคที่ 1 เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการมีความเป็นวิทยาศาสตร์เน้นความเป็นเหตุผล พิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิชาการ มีการจำแนกแยกแยะเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการเป็นความรู้ที่เน้นความลึก ความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน (Specialization) เน้นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร หรือวิชาการอยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน ส่วนความรู้ที่เน้นในเรื่องการจัดการความรู้เป็นความรู้ยุคที่ 2 ซึ่งเป็นความรู้ที่ผูกพันอยู่กับงานหรือกิจกรรมของบุคคลและองค์กรเป็นความรู้ที่ใช้ในงาน และสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง โดยอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้จากภายนอกมาปรับแต่ง เพื่อการใช้งานหรือสร้างขึ้นโดยตรงจากประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้นี้มีลักษณะบูรณาการและมีความจำเพาะต่อบริบทของงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ ความรู้ในยุคที่ 2 เน้นความรู้เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญาโดยการจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อการพัฒนาคนคือพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในที่นี้คือพนักงานทุกระดับ แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุด คือพนักงานชั้นผู้น้อย และระดับกลาง 3) เพื่อการพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กรซึ่งช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้บุคคลที่ต้องการใช้ความรู้ ได้รับความรู้ที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน (Right Knowledge - Right People-Right Time) ส่วนการบริหารจัดการความรู้ คือ ระบบบริหารจัดการความรู้ให้เป็นระเบียบ ครอบคลุมง่ายต่อการเรียกใช้ จัดเก็บตามความต้องการ เก็บรักษาความรู้ให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการ

ดังนั้นจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากผู้นำต้องมีความจริงจัง ให้การสนับสนุน และทำให้เป็นตัวอย่าง โครงสร้างขององค์การเปิดโอกาสในการแสวงหาความรู้ เปิดสู่สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลหลักฐานและเหตุผลช่วยส่งเสริมกิจกรรมการจัดการความรู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการการเข้าถึงแหล่งความรู้ ช่วยอำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูล ช่วยในการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การถ่ายทอดข้อมูลภายใต้การจัดการอย่างเหมาะสมให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกัน และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร มีการประเมินผลทำให้เข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ผลลัพธ์จากกิจกรรมการจัดการความรู้ รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีระบบการให้รางวัลและการยกย่อง เน้นการยกย่องกระบวนการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้นำมาสู่การสนับสนุนการจัดการความรู้และทำให้เกิดความรู้และทักษะทั้งระดับบุคคลหรือเครือข่าย ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการความรู้

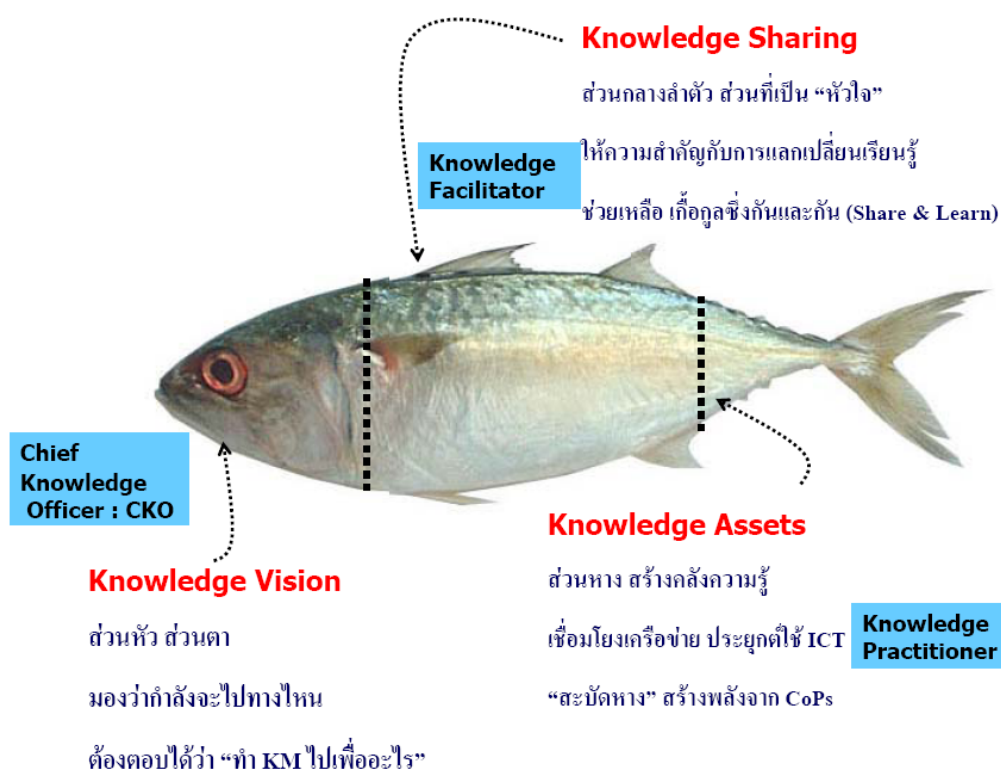
4) เครื่องมือในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

(1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit

(2) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) และการเล่าเรื่อง (storytelling)

รูปแบบการจัดการความรู้ได้จำลองแบบมาจากรูปปลาหัว เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละส่วนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันออกเป็น 3 ส่วนและให้ความหมายของแต่ละส่วนให้ชัดเจน ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและศึกษารายละเอียดได้ด้วยตนเอง



แผนภาพที่ 2.1 Model ปลา

ที่มา: ดร.ประพนธ์ ผาสุขยัต สถาปนส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (www.kmi.or.th)

จากโมเดลปลา สามารถอธิบายการจัดการความรู้ ได้ดังนี้

Chief Knowledge Officer : CKO เป็นส่วนหัวของปลา หมายถึง เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (KV) โดยมีคุณเอื้อ (CEO) เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม

Knowledge Sharing : KS เป็นส่วนกลางของตัวปลา ส่วนที่เป็นหัวใจสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้ บุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือคุณอำนวย (Knowledge Facilitator) เป็นผู้จุดประกายและอำนวยความสะดวก โดยมีคุณกิจเป็นผู้แสดงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Knowledge Assets : KA เป็นส่วนหางปลา เป็นส่วนคลังความรู้ที่เป็นรูปธรรมที่เกิดจากการกำหนดทิศทางในส่วนหัว และการแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านจัดการ โดยมีคุณลิขิตเป็นผู้บันทึกและตีความและคุณประสานช่วยอำนวยความสะดวกประสานงานต่างๆ

5) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองในองค์กรไม่ใช่เกิดขึ้นง่ายๆ ผู้บริหารองค์กรจึงต้องจัดให้มีคนมาจัดการให้เกิดบรรยากาศเหล่านี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงน่าจะเกิดผลอย่างน้อย 9 ประการ คือ

1. เกิดการเทียบเคียงความรู้ (benchmarking) กัน
2. เป็นการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน best practices กัน
3. กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น
4. บุคลากรสร้างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (การร่วมคิดร่วมทำ)
6. แต่ละคนต่างทำตามพันธะสัญญาที่มีต่อกัน
7. สร้างความเสียสละ และดูแลซึ่งกันและกัน
8. รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น
9. สร้างวัฒนธรรมนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีพลังของกระบวนการ KM มีหลายกิจกรรม แต่กิจกรรมหนึ่งที่ใช้แล้วได้ผลและควรทดลองนำไปปรับใช้คือ กิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) ที่สามารถดำเนินการผ่านชุมชนผู้ปฏิบัติ (Community of Practices : CoPs) ในแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นที่เรากำหนดเป้าหมายร่วมกันไว้ ซึ่งมีกติกาหรือข้อตกลงในการดำเนินการ

6) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice, CoP)

เป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร และจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างเป็นชุมชนขึ้นมาเพื่อทำการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ของผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน มีวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ร่วมกันผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยอาจจะมีการพบปะกันจริงหรือพบปะกันแบบเสมือนผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ต ซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดการทำงานที่มีการประสานร่วมมือกันปรึกษาหารือกัน มีลักษณะเป็นการทำงานแบบเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติหลายๆชุมชนเข้าด้วยกันก็จะเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆฟังก์ชันงาน ทำให้บุคลากรไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นแต่อาจจะมีรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เมื่อได้มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ

รูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ ลักษณะรูปแบบในการทำชุมชนนักปฏิบัติ มีด้วยกันหลายรูปแบบแตกต่างกันไป แล้วแต่ว่าแต่ละชุมชนจะเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งหรืออาจจะผสมผสานกันก็ได้ โดยมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. แบบกลุ่มเล็กมี 5-6 กลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คนซึ่งมีข้อดี คือ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้อย่างทั่วถึง
 2. แบบเป็นทางการ (Public) ที่เปิดเผย มีการจัดทำเป็นโครงการ KM ของสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ดำเนินการโดย KM Team ขององค์กรเนื่องจากเป็นโครงการนำร่องจัดเป็นครั้งแรกจึงต้องทำแบบเป็นทางการ
 3. แบบไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะที่ต้องการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันเมื่อไรก็ได้ตามความเหมาะสมและต้องการของสมาชิก เช่น สภากาแฟหรือพบปะพูดคุยกันในโต๊ะอาหาร เป็นต้น
 4. แบบบนลงล่าง (Top Down) เพราะเป็นนโยบายขององค์กรซึ่งต่อไปในอนาคตเมื่อทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง KM ดีแล้วแต่ละฝ่ายงานจะมีการทำ CoP แบบรากหญ้า (Grass Root) ที่เริ่มต้นรวมตัวกันจากสมาชิกภายในฝ่าย
 5. แบบคล้อยตามเนื่องจากหัวข้อเรื่องการทำ CoP เป็นหัวข้อใหญ่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันหลายฝ่ายคืองานบริการด้านฝึกอบรม จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม
 6. แบบเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคนกับคนแบบซึ่งหน้า (Face to Face) ไม่ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้โดยผ่านสื่อ Intranet หรือ Internet
 7. แบบที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคนในองค์กรและคนนอกองค์กร เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมกิจกรรมด้วย
- เราสามารถเลือกใช้แต่ละแบบได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์หรือแต่ละหน่วยงาน

เนื่องจากกิจกรรมในกระบวนการ KM มีมากมาย เราจึงสามารถพิจารณาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบริบท อย่างไรก็ตามการทำ KM ขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันยังมีปัญหาอุปสรรคอีกหลายประการ ปัญหาสำคัญที่สุด คือ เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ยังเป็นแนวตั้งมากกว่าแนวราบสืบทอดกันมายาวนาน บุคลากรก็ยังสับสนกับการจัดการงานประจำแต่ละวันให้เสร็จสิ้นไปอย่างหัวไม่วางหางไม่เว้นพอมีเรื่องใหม่เข้ามาก็เกรงว่าไปเพิ่มงานประจำให้มากขึ้นอีก จึงปฏิเสธหรือไม่ก็ทำอย่างไม่มีเต็มใจ การแก้ไขคงต้องใช้เวลาอีกยาวนาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหาร (CKO) และผู้อำนวยการความสะอาด(คุณอำนวย) ที่เป็นแบบอย่างและมีความแน่วแน่ในการหากลยุทธ์มาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแนวราบ

อย่างต่อเนื่องมากขึ้น โดยอาจใช้กระบวนการ KM แทรกซึมลงไปในกิจกรรมพัฒนาคน พัฒนางาน ในสภาพการณ์ปกติ

7) แนวคิดการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน คือ การทบทวน หรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรืออาจกล่าวได้ว่า เราถอดบทเรียนก็เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้ (รัตนา ดวงแก้ว เข้าถึงได้จาก www.edbkk1.go.th/aoc/09_sep/study)

การถอดบทเรียน คือ เทคนิคการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบเพื่อสกัดความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลและองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นเอกสารชุดความรู้ คู่มือ ตำรา ฯลฯ ที่บุคคลอื่นสามารถเรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้การถอดบทเรียน ยังหมายถึง กระบวนการดึงเอาบางสิ่งบางอย่างออกมาจากบทเรียนที่มีอยู่จากสิ่งที่เราทำ เพื่อให้ได้งานที่เป็นความสำเร็จ (Best Practice) รวมทั้งความล้มเหลวที่เกิดขึ้น (Bad Practice) (ประชาสรรค์ แสนภักดี เข้าถึงได้จาก www.prachasan.com)

ดังนั้น การถอดบทเรียน จึงเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากรายละเอียดขั้นตอนหรือบันทึกผลการปฏิบัติ รวมถึงความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น/บรรลุเป้าหมาย สามารถเผยแพร่ได้ เน้นการระดมสมอง พูดคุย เล่าเรื่อง สังเคราะห์ จับประเด็น กระบวนการ วิธีทำงานเชิงบทเรียนหรือประสบการณ์ ไม่เน้นรูปแบบวิจัย

รูปแบบการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็นเป็นการถอดบทเรียนที่เน้นเฉพาะกิจกรรมสำคัญของโครงการและสามารถนำผลการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาโครงการให้ประสบความสำเร็จในอนาคต (Best Practice)

2. การถอดบทเรียนทั้งโครงการเป็นการถอดบทเรียนทั้งระบบโดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการ กระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ

การถอดบทเรียนทั้ง 2 ลักษณะต้องใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก เช่น วิเคราะห์ด้วย SWOT เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่ผลของการดำเนินโครงการ

ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการถอดบทเรียนมี 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน
2. ขั้นดำเนินการถอดบทเรียน
3. ขั้นเขียนรายงานการถอดบทเรียน
4. ขั้นติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ดังนั้น เพื่อเป็นการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงานด้านการจรรยาบรรณ ไปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการจรรยาบรรณในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถได้ข้อมูลที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่แลกเปลี่ยนกันได้ คณะผู้วิจัยได้นำแนวคิดการถอดบทเรียนมาทำการวิเคราะห์เทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากโครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อให้ได้บทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นเอกสารชุดความรู้ และคู่มือปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกคนสามารถเรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.1.2 แนวคิดเรื่องการวางแผนและการวิเคราะห์กำลังคน

1) ความหมายวางแผนกำลังคน

หน่วยงานต่างๆและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการวางแผนการกำลังคนไว้หลากหลาย (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554) ดังนี้

The state Auditor's office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว

International Personnel Management Association (IPMA) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนกำลังคนว่า การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบความต้องการ

กำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้วยกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสรรณะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) ระดับการวางแผนกำลังคน

ระดับการวางแผนกำลังคน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

(1) การวางแผนกำลังคนระดับมหภาค (Macro) หมายถึง การวางแผนกำลังคนทั้งระบบ เช่น ถ้ากล่าวถึงระดับชาติก็จะหมายถึงกำลังคนทั้งประเทศ ถ้ากล่าวถึงราชการพลเรือนจะหมายถึงกำลังคนข้าราชการพลเรือนทุกกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังคนทั้งระบบ เช่น การกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการวางแผนกำลังคนภาครัฐ หรือการคาดคะเน หรือการพยากรณ์กำลังคนในกลุ่มเกษตรกรรม หรือในกลุ่มอุตสาหกรรม เป็นต้น

(2) การวางแผนกำลังคนระดับจุลภาค (Micro) หมายถึง การวางแผนกำลังคนเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ เช่น การวางแผนกำลังคนเฉพาะส่วนราชการ บริษัท ธนาคาร เป็นต้น โดยปกติการวางแผนกำลังคนระดับจุลภาคจะหมายถึงการวางแผนกำลังคนในระบบย่อยซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารเดียวกัน (single Management)

3) ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการการใช้งานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวางแผนกำลังคน จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

(1) การวางแผนกำลังคนทำให้หน่วยงานสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์กรจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

(2) การวางแผนกำลังคนช่วยให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต หน่วยงานจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

(3) การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการ

(4) การวางแผนกำลังคนจะช่วยลดปัญหาด้านต่างๆเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้จะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหาได้

(5) การวางแผนกำลังคนช่วยให้หน่วยงานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ทั้งกำลังคนและหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของตน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยรวม

(6) การวางแผนกำลังคนช่วยให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

(7) การวางแผนกำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

สรุปได้ว่า การวางแผนจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานสามารถจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ทั้งกำลังคนและหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของตน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยรวม โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

2.1.3 การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร ในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมายมีลักษณะการจัดการจราจรในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็น 3 ประเภท คือ ประการแรกเป็นการจัดการจราจรในลักษณะพิเศษ ประเภทที่สอง เป็นการจัดการจราจรในภาพรวมของกองบังคับการตำรวจจราจร และประเภทที่สาม เป็นการจัดการจราจร โดยแบ่งเขตพื้นที่แต่ละสถานีตำรวจนครบาล (พงษ์สันต์ คงศรีแก้ว, 2551) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การจัดการในลักษณะพิเศษ เป็นการจัดการจราจรตามโครงการพระราชดำริเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ที่มีเป้าหมายและวิธีการพิเศษ การจัดตั้งองค์กรและหน้าที่ของฝ่ายปฏิบัติการพิเศษมีลักษณะไม่เป็นทางการ โดยการยืมตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรและเจ้าหน้าที่ตำรวจจากสายตรวจ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานสายตรวจจราจรตามแนวพระราชดำริในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) การจัดการจราจรในภาพรวม จะเป็นลักษณะการจัดการจราจรของกองบังคับการตำรวจจราจร (บก.จร.) ซึ่งเป็นภาพรวมที่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดองค์กรในลักษณะที่เป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในแต่ละแขนงที่จำเป็นต่อการจราจร เช่น

(1) กองกำกับการ 1 รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(2) กองกำกับการ 2 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกในระบบทางด่วนและทางพิเศษต่างๆ และการสอบสวนคดีและเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) กองกำกับการ 3 รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการเบี่ยงจ่ายใบสั่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาล งานด้านศูนย์คอมพิวเตอร์ควบคุมใบสั่งและข้อมูลจราจร งานตรวจสอบและเปรียบเทียบความผิดจราจรค้างเก่าประจำกรมการขนส่งทางบกและสาขา รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับการจราจรในกรุงเทพมหานครและความผิดด้านมลภาวะ

(4) กองกำกับการ 4 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับงานวิศวกรรมจราจร ในหน้าที่ตำรวจ งานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) และประสานการจัดการจราจรเป็นพื้นที่ (ATC) ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจราจร

(5) กองกำกับการ 5 รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์เครื่องรถที่เกิดอุบัติเหตุ การตรวจพิสูจน์ผู้ขับขี่เสียของมีนเมาและวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท การตรวจและควบคุมมลภาวะในหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุจราจร เป็นต้น

3) การจัดการจราจรโดยแบ่งเขตพื้นที่ จะเป็นการจัดการจราจรภายในอาณาเขตของสถานีตำรวจนครบาล (สน.) ซึ่งได้แบ่งตามเขตพื้นที่ของ สน. เพื่อกระจายกำลังตำรวจจราจรออกเป็นหน่วยเล็กๆจำนวนมาก เพื่อให้สะดวกในการดูสภาพการจราจรและการเดินทางไปยังจุดต่างๆได้อย่างรวดเร็ว โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น) ได้จัดองค์กรและจัดแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ออกเป็น 9 กองบังคับการ (บก.) ดังนี้

กองบังคับการตำรวจนครบาล

รายชื่อสถานีตำรวจนครบาล

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1	ได้แก่	สน. ชนะสงคราม	สน. สามเสน	สน. นางเลิ้ง
		สน. ดุสิต	สน. บางโพ	สน. พญาไท
		สน. มักกะสัน	สน. ดินแดง	สน. ห้วยขวาง
กองบังคับการตำรวจนครบาล 2	ได้แก่	สน.บางซื่อ	สน.สุทธิสาร	สน.พหลโยธิน
		สน.เตาปูน	สน.ประชาชื่น	สน.โคกคราม
		สน.คันนายาว	สน.บางเขน	สน.สายไหม
		สน.ทุ่งสองห้อง	สน.ดอนเมือง	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 3	ได้แก่	สน. มินบุรี	สน. นิมิตรใหม่	สน.ลำหิ่น
		สน. ลำผักชี	สน. สุวินทวงศ์	สน.หนองจอก
		สน.ประชาสำราญ	สน. ลาดกระบัง	สน.ร่มเกล้า
		สน. ฉลองกรุง	สน. จรเข้่น้อย	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 4	ได้แก่	สน. หัวหมาก	สน.ลาดพร้าว	สน. วังทองหลาง
		สน. โชคชัย	สน.บึงกุ่ม	สน. บางชัน
		สน. ประเวศ	สน. อุดมสุข	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 5	ได้แก่	สน. วัดพระยาไกร	สน. บางโพธิ์พาง	สน.ทุ่งมหาเมฆ
		สน. ลุมพินี	สน.ทองหล่อ	สน. คลองตัน
		สน. พระโขนง	สน.บางนา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 6	ได้แก่	สน. พระราชวัง	สน.จักรวรรดิ	สน.สำราญราษฎร์
		สน.พลับพลาไชย 1	สน.พลับพลาไชย 2	สน.บางรัก
		สน. ปทุมวัน	สน. ยานนาวา	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	ได้แก่	สน. บางพลัด	สน. บางยี่ขัน	สน. บางขุนนนท์
		สน. บางกอกน้อย	สน. บางกอกใหญ่	สน. บางเสาธง
		สน. ท่าพระ	สน. ตลิ่งชัน	สน. ธรรมศาลา

กองบังคับการตำรวจนครบาล

รายชื่อสถานีตำรวจนครบาล

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8	ได้แก่	สน. บางยี่เรือ	สน. ตลาดพลู	สน. บุปผาราม
		สน. บุคคโล	สน. สำเหร่	สน. สมเด็จเจ้าพระยา
		สน. ราษฎร์บูรณะ	สน. บางมด	สน. ทุ่งครุ
		สน. ปากคลองสาน	สน. บางคอแหลม	
กองบังคับการตำรวจนครบาล 9	ได้แก่	สน. ท่าข้าม	สน. แสมดำ	สน. บางขุนเทียน
		สน. บางบอน	สน. ภาษีเจริญ	สน. หลักสอง
		สน. เพชรเกษม	สน. หนองแขม	สน. หนองค้างพลู
		สน. ศาลาแดง	สน. บวรมงคล	

การจัดองค์กรด้านงานจราจรของภายในแต่ละ บก. มีผู้บังคับการ (ผบก.) เป็นผู้บัญชาการสูงสุด ซึ่งจะมอบหมายงานด้านการจราจรให้ รองผู้บังคับการ (รอง ผบก.) คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ และมี สน.ต่างๆ ที่ต้องตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติ บก.ละ 8-11 สน. โดยอาจต้องดูแลงานด้านอื่นพร้อมไปด้วย เช่น งานด้านการสอบสวน ป้องกันและปราบปราม หรือกิจการพิเศษอื่นๆ ซึ่งแต่ละ สน. ที่อยู่ในปกครองก็จะรับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติผ่านสายงานบังคับบัญชาลงมา โดยมีรองผู้กำกับการจราจร (รอง ผกก.จร.) เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านจราจรในเขตพื้นที่ของ สน. มีสารวัตรจราจร (สว.จร.) รองสารวัตร (รอง สว.จร.) และ ตำรวจจราจรชั้นประทวนเป็นผู้ได้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านงานจราจรในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะการจัดการจราจร โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทแรก เป็นการจัดการจราจรในลักษณะพิเศษ ประเภทที่สอง เป็นการจัดการจราจรในภาพรวมของกองบังคับการตำรวจจราจร และประเภทที่สาม เป็นการจัดการจราจร โดยแบ่งเขตพื้นที่แต่ละสถานีตำรวจนครบาล รวม 88 แห่ง ซึ่งจากสถิติกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ายังขาดอัตราข้าราชการตำรวจจราจรจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นประทวนที่มีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ดังนั้นในการบริหารจัดการกำลังพลให้สอดคล้องกับภาระงานที่มีอยู่มากจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลให้มีความเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรในทุกพื้นที่ โดยการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในตำแหน่งงานเฉพาะที่ขาดแคลน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาระบบงานด้านจราจรของบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

2.1.4 การฝึกอบรมตำรวจจราจร

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอลักษณะของการฝึกอบรมตำรวจจราจร โดยแบ่งออกเป็น การนำเสนอความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร และรูปแบบการฝึกอบรมตำรวจจราจร ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (พงษ์สันต์ คงศรีแก้ว, 2551)

1) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานจราจร

หน่วยงานยุทธศาสตร์ด้านการจราจร คือ กองพัฒนาการจราจรและบริการประชาชน โดยมีหน้าที่หลัก คือ การเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลต่างๆ ให้มีความทันสมัย ดังนั้น ตำรวจจราจรในหน่วยงานนี้ควรมีความรู้เกี่ยวกับภาพรวมของระบบการจราจรและการขนส่ง รวมทั้งความรู้ด้านการวางแผนและเทคโนโลยี หน่วยงานจราจรที่ปฏิบัติงานโดยแบ่งเขตพื้นที่ และหน่วยงานจราจรในภาพรวมจะมีหน้าที่หลักในการการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุมจราจร และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านการจราจรภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานเหล่านี้ควรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและปฏิบัติงานจราจรเป็นหลัก นอกจากนี้เนื่องจากหน่วยงานเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน จึงควรต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การบริการ และที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน โดยในรายละเอียดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจราจรทั้งในแบบแบ่งเขตพื้นที่และในภาพรวมควรมีความรู้ในด้านต่างๆ (พงษ์สันต์ คงศรีแก้ว, 2551) ดังนี้

1. ความรู้ด้านการควบคุมการจราจร เช่น

- 1.1 เครื่องมือในการควบคุมการจราจร เช่น Marking, Sign, and Traffic Signal
- 1.2 การจัดการจราจร
- 1.3 ทำสัญญาจราจร
- 1.4 ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 1.5 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจราจร เช่น สถิติต่างๆ

2. ความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมาย

- 2.1 พระราชบัญญัติจราจรทางบก
- 2.2 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 2.3 พระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ขนส่ง รถยนต์ ยาเสพติด
- 2.4 เทคนิคการตรวจจับ

3. ด้านจิตสำนึก ความซื่อสัตย์ และคุณธรรม

4. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการจราจร

5. ความรู้เกี่ยวกับการบริการและการปฏิสัมพันธ์กับประชาชน

6. ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจราจรและการดำเนินการเกี่ยวกับอุบัติเหตุ

2) การฝึกอบรมตำรวจจราจรในต่างประเทศ

Ray Shuey (2008) อติตรองผู้บัญชาการตำรวจที่มีรัฐวิศกรเรีย ประเทศออสเตรเลีย เห็นว่าการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional Development) ของตำรวจจราจร มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเพิ่มขีดความสามารถในการลดอุบัติเหตุจราจร โดยนำเสนอเนื้อหาการอบรมแบ่งออกเป็นระดับต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบาย ระดับชาติ และผู้บัญชาการตำรวจ เนื้อหาในการอบรม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนแผนและแนวทางทาง ดำเนินงาน ผลกระทบของอุบัติเหตุจราจร รวมทั้งลักษณะของการบังคับใช้กฎหมายและกฎจราจรสำคัญ เพื่อความสำเร็จ

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและมาตรการ สำหรับการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร

3. ครูฝึกหรือผู้สอน (Trainer and Instructor) ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ เป็นครูฝึกหรือผู้สอน เนื้อหาในการฝึกอบรม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการลดอุบัติเหตุ รวมทั้งทักษะ การพูดในที่สาธารณะ

4. ผู้ปฏิบัติการ (Operational) ผู้รับการฝึกอบรม ได้แก่ ตำรวจชั้นประทวน เนื้อหาใน การฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ทั่วไปสำหรับการบังคับใช้กฎหมายจราจร การจับกุม และการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมควรเรียนจากข้อมูล สถานการณ์ และสภาพความเป็นจริง

Milan Pagon, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, and Branko Lobnikar (1996) นำเสนอผลการสำรวจระบบการให้การศึกษาและฝึกอบรมตำรวจในประเทศทวีปยุโรป โดยมีการ สํารวจทั้งสิ้น 17 ประเทศ ผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมตำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 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 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรม การสอบสวนพยาน ปราบปราม และ ประวัติศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย

ด้านทักษะการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยการจัดการพยานหลักฐาน กฎจราจร ศิลปะการป้องกันตัว การว่ายน้ำ ยิงปืน การเขียนรายงาน การปฐมพยาบาล การติดต่อสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ การประชาสัมพันธ์ การควบคุมฝูงชน การใช้กระบองและถุงมือ การรวบรวมข้อมูล การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ การรวบรวมเอกสาร การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางยุทธวิธี การทำงานเป็นกลุ่ม เทคนิคการตัดสินใจ เทคนิคการบริหาร ภาษาต่างประเทศ และการฝึกฝนร่างกาย

การฝึกอบรมในความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialized Police Training) เกี่ยวข้องกับงานพิเศษที่ตำรวจต้องรับผิดชอบ เช่น งานจราจร การสืบสวน งานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน งานจราจรต่อรองกรณีมีการจับตัวประกัน งานตำรวจสุนัข เป็นต้น สถานที่ฝึกอบรมจะแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ประเทศ Norway, Belgium-gendarmerie, Greece, Switzerland, และ Finland การฝึกอบรมจะทำการผสมผสานกันระหว่างศูนย์ฝึกอบรม (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 อาชีววิทยา การรักษาข้อมูล และการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง

ประเทศ Austria จะมีเนื้อหาการฝึกอบรม เช่น การยิงปืน และการจับกุมคนร้าย

ประเทศ Netherlands จะมีเนื้อหา เช่น การควบคุมฝูงชน การสังเกตการณ์ การตรวจจับ การสืบสวนอุบัติเหตุ ทักษะการขับขี่ยานพาหนะ และการจับกุมผู้ต้องหา

ประเทศ Belgium จะมีเนื้อหา เช่น การขับรถจักรยานยนต์ การควบคุมสุนัขตำรวจ การยิงปืน ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตนเอง การจราจร

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

การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Management Training) ซึ่งเป็นการอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสูง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหาร การอบรมจะทำให้ทั้งศูนย์ฝึกอบรม และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน สำหรับเนื้อหาการอบรมจะหลากหลายขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ โดยในภาพรวมแล้วเนื้อหาการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ประกอบด้วย การจัดทำแผนในทุกระดับ พฤติกรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากร การจัดการ ลักษณะผู้นำ การควบคุมสั่งการการสอนงาน การบริหารโครงการ การจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการประชุม เทคนิคการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

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

3) หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมตำรวจจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอบรมตำรวจจราจรแบ่งออกได้เป็นสองส่วนใหญ่ๆ (พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว, 2551)

คือ

- (1) การอบรมตำรวจจราจรของหน่วยงานปฏิบัติ และ
- (2) การอบรมตำรวจจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอบรมตำรวจจราจรของหน่วยงานปฏิบัติ มักอยู่ในรูปของโครงการที่แต่ละพื้นที่ คือ กองบัญชาการ กองบังคับการ หรือสถานีตำรวจ จัดทำขึ้นเพื่ออบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่เป็นการเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ตัวอย่างเช่น หลังจากที่จังหวัดตรัง ได้ประกาศให้ปี 2550 เป็นปีการท่องเที่ยวทะเลตรัง ซึ่งจากการสำรวจพบว่าประชาชนจำนวนน้อยมากที่สามารถสื่อสารกับต่างชาติได้ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการท่องเที่ยว จึงได้จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจากท้องที่ จังหวัดตรัง กว่า 100 คน เข้าร่วมอบรมให้มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ พูดเป็น เขียนได้ อ่านออก จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรมากขึ้น (Thailand Tourism Industry News Clipping, 2008) ที่ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดให้มีโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงในการรักษาความปลอดภัยและการจราจร เนื่องจากปัจจุบันตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่มีภารกิจหลักในการถวายความปลอดภัยแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ ราชอาคันตุกะ และราชวงศ์ของต่างประเทศที่เสด็จเยือนจังหวัดเชียงใหม่ รวมไปถึงแขกของรัฐบาล ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเนื้อหาการฝึกอบรม ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ตามหลักสากลในด้านการรักษาความปลอดภัย บุคคลสำคัญ และการจัดการและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของตำรวจจราจรให้ดูอ่อนโยน นิมนวล เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชน (เชียงใหม่นิวส์, 2551)

สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จัดให้มีการอบรมทบทวนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร (สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางบ่อ, 2551)

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

(1) การจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่ และการจัดอบรมหลักสูตรการอบรมผู้เปลี่ยนสายงานกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี

การอบรมในลักษณะนี้ เป็นนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่แก่บุคลากรก่อนปฏิบัติราชการ และให้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเปลี่ยนสายงานกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปีเพื่อให้มีความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน ซึ่งในการดำเนินการอบรมตำรวจตามโครงสร้างใหม่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการ ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมหน่วยงานที่อยู่ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานกฎหมายและสอบสวน, สำนักงาน นิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ, สำนักงานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, สำนักงานตรวจสอบภายใน และ จเรตำรวจ และหน่วยต่างๆ ที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หน่วยงานกลางนอกเหนือจาก ที่กล่าวข้างต้น และหน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการจัดการอบรมเอง สำหรับในส่วนของการดำเนินการ อบรมข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานจราจรนั้นให้หน่วยงานในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดฝึกหลักสูตรปฐมนิเทศในงานต่างๆ ได้แก่ งานสืบสวน งานจราจร งานอำนวยความสะดวก และ งานป้องกันปราบปราม

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 อำนาจหน้าที่ของ พนักงานตำรวจจราจรตามกฎหมายและระเบียบที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด หลักการควบคุมสัญญาณ ไฟจราจรและการให้สัญญาณมือ และการศึกษาดูงานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

ระดับประทวน มีการอบรมเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหา คือ การเขียนหนังสือคำสั่งจราจร (ใบสั่ง) การบันทึกคะแนน ข้อหาการกระทำความผิด พระราชบัญญัติ

จรรยาทางบก และพระราชบัญญัติขนส่งทางบก การให้สัญญาณมือ และการควบคุมการจราจร
ลักษณะท่าทางการให้สัญญาณมือ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมการจราจร

(2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ
หลักสูตรการจราจร

การอบรมในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมผู้จะมีปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ
จราจรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การอบรมนี้มีระยะเวลา 3 สัปดาห์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรเป็น
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9
ใช้สถานที่ฝึกอบรมของโรงเรียนตำรวจนครบาล หรือโรงเรียนตำรวจภูธร 1- 9 หรือสถานที่ฝึกอบรมที่ผู้บัญชา
การศึกษาเห็นสมควรมอบหมายให้ทำการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยวิชาดังต่อไปนี้

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

วิชาเฉพาะ (40 ชั่วโมง) ได้แก่ หลักการวางแผนและจัดการจราจร การจัดการจราจร
กรณีฉุกเฉิน การควบคุม/แก้ไขปัญหาจราจร เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ
และสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับงานจราจร และการประสบเหตุอันตราย และการเข้าช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้น
ขณะปฏิบัติหน้าที่จราจร

วิทยุวิธีตำรวจ (36 ชั่วโมง) ได้แก่ การฝึกวิทยุวิธีตำรวจสมัยใหม่/ระดับการ
ใช้กำลัง/การตัดสินใจใช้อาวุธ การฝึกตัดสินใจใช้อาวุธ การจับกุม/ใช้กุญแจมือ/ค้นบุคคล การใช้ปืนทาง
ยุทธวิธีและการพกพา การใช้กระบอกทางยุทธวิธี การเผชิญหน้า - คุ่มกัน/หลักการเผชิญเหตุของตำรวจ
การใช้ทัศนสัญญาทางยุทธวิธี การตรวจค้นอาคาร/สถานที่ การล้อมจับคนร้ายนอกอาคาร การตรวจค้น
ยานพาหนะ/ตั้งจุดตรวจจุดสกัด/ขับรถไล่ติดตาม และการฝึกภาพรวมโดยจำลองสถานการณ์/เหตุการณ์

สรุปว่า การจะพัฒนาข้าราชการตำรวจจราจรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง
เต็มศักยภาพได้ หน่วยงานของตำรวจจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรม
และให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานจราจร เช่น กฎหมายจราจร การควบคุมการจราจร
เทคนิคการตรวจจับผู้กระทำความผิด หลักการบริหารและการปฏิบัติงานจราจร ซึ่งจะต้องมีการแบ่ง
การอบรมตามระดับการทำงาน เช่น ระดับผู้บริหาร จะต้องเน้นในเรื่องการกำหนดนโยบาย การจัดทำ
แผนเพื่อลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ส่วนระดับผู้ปฏิบัติการ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน เนื้อหา
ในการอบรมจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายจราจร การจับกุม และการแก้ไขปัญห
และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรเรียนจากข้อมูล สถานการณ์และสภาพความเป็นจริง จากการศึกษา
ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอบรมข้าราชการตำรวจจราจรนี้ จะเป็นแนวทางหนึ่งให้กับคณะผู้วิจัยในการจัดทำ

หลักสูตรอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Irving Herzberg เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ให้ความสนใจในเรื่องของความต้องการภายในตัวพนักงานกับพฤติกรรมด้านการทำงานที่พนักงานแสดงออก Herzberg ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญทฤษฎีหนึ่งที่มีชื่อว่า “Motivation-Hygiene Theory” หรือที่รู้จักกันดีในชื่อของ “ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก” (Herzberg's Two-Factor Theory) ในปี ค.ศ. 1959 ในรูปแบบของงานเขียนที่มีชื่อว่า “The Motivation to Work” ซึ่งเกิดจากการสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่เขาารู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน” (Herzberg, 1959) จากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน (Leading to satisfaction) Herzberg เรียกปัจจัยดังกล่าวนี้ว่า “ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น”(Motivator factors) และมีปัจจัยอยู่อีก 7 ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Leading to dissatisfaction) Herzberg เรียกปัจจัยดังกล่าวนี้ว่า “ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา” (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน ปัจจัยประเภทนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจและรักในการทำงาน (Job satisfaction) ดังนั้นถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองในแง่บวกย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรตื่นตัวในการทำงาน อยากทำงานและทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นตามแนวทางของ Herzberg ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกปลื้มปิติ ความรู้สึกยินดี ความรู้สึกมีกำลังใจ เมื่องานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จหรือเป็นที่ยอมรับ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความชมเชย การชื่นชมยกย่องในผลงานที่ได้ทำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อผลงานที่ได้ทำ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานมีความน่าสนใจ เป็นงานที่พนักงานมีความถนัด ทำด้วยความสามารถ ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจ ในลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือการเป็นอิสระที่จะเลือกวิธีการทำงานได้อย่างเสรี ปราศจากการควบคุม สิ่งการอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเติบโต หรือเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์การที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม

1.6 ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจาก องค์การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือความสามารถของ พนักงานเพื่อสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาหรือในงานประเภทนั้นๆ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Leading to dissatisfaction) ปัจจัยดังกล่าวนี้ หากพนักงานในองค์การไม่ได้รับการตอบสนอง ย่อมส่งผลให้พนักงานเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้หากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีพอ ย่อมเป็นชนวนสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาตามแนวทางของ Herzberg ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหาร (Company Policy) หมายถึง การจัดการและ การบริหารขององค์การ อันได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน จะต้องมึลักษณะยืดหยุ่น ไม่สร้างความอึดอัดใจให้กับพนักงานในการทำงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินการบริหารองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ในองค์การการมีสภาวะ การเป็นผู้นำในองค์การ การบริหารงานต่างๆ ในองค์การด้วยความเป็นธรรม

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with boss) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การสามารถพูดคุยหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง การสร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน บรรยากาศการทำงานในที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ระบบรักษาความปลอดภัย อุณหภูมิ ความร่มรื่น แสงสว่าง ฯลฯ เครื่องมือและ อุปกรณ์ รวมตลอดถึงระบบเทคโนโลยีต่างๆ ในองค์การ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมตลอดถึง สวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับจากองค์การต้องมีความเหมาะสมไม่น้อยจนเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ ในลักษณะงานเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องทำให้พนักงาน ในองค์การสามารถดำรงชีพในสังคมได้ และมีความพอเหมาะพอสัมกับปริมาณงานที่ได้รับ

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการเอื้ออาทรระหว่างกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการประสานความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี มีความรักใคร่กลมเกลียวกันในองค์กร

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำและในองค์กรที่พนักงานนั้นได้ทำงานอยู่ ได้แก่ ความรู้สึกว่าจะไม่ถูกปลดให้ออกจากงานได้ง่าย ความรู้สึกว่าการที่ตนทำงานอยู่มีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรจะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตได้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two-Factor Theory) จะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) จะเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่จำเป็น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่เกิดความพึงพอใจในงานเท่าที่จำเป็น แต่ปัจจัยประเภทนี้ไม่สามารถเป็นตัวสร้างแรงจูงใจในแง่บวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการตอบสนองแต่เฉพาะด้านปัจจัยการบำรุงรักษา แต่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นไม่ได้รับการตอบสนอง เจ้าหน้าที่ตำรวจในองค์กรก็จะไม่รู้สึกในแง่ลบหรือไม่พอใจในองค์กร แต่ก็จะไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น การตอบสนองของผู้บริหารองค์กรจึงไม่ใช่แค่เพียงแค่ตอบสนองเฉพาะปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เช่น การเพิ่มเงินเดือน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร หรือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่แต่เพียงอย่างเดียว เพราะการสร้างเฉพาะแต่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เพียงแต่ระงับไม่ให้เกิดลาออกจากองค์กรเท่านั้น แต่เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่กลับไม่ได้สร้างประสิทธิผลที่ดีให้กับองค์กรเลย ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องแสวงหาแนวทางในการกระตุ้นปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาแนวทางเสริมปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คุ้มค่าที่สุดสำหรับองค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรารุธ จินดาคำ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านความรู้ด้านการจราจรมีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เวลาพักผ่อน งบประมาณที่ได้รับและการประสานงานระหว่างหน่วยควบคุมการจราจรแต่ละจุดที่ติดต่อกันของพื้นที่จราจรตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้ คือ ในด้านข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับตำรวจจราจร สถานีตำรวจควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านจราจรแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกนายอย่างทั่วถึง และฝึกอบรมทบทวนเป็นประจำตามรอบเวลาที่กำหนดไว้ และส่งเสริมให้ตำรวจจราจรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยสนับสนุนในเรื่องของเวลาในการศึกษา และการตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา สำหรับตำรวจจราจรที่มีอายุเกินกว่า 50 ปี และมีสุขภาพไม่แข็งแรงควรให้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายธุรการงานจราจรมากกว่าให้ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นผิวถนน การจราจร เพราะอาจได้รับผลร้ายจากมลพิษต่างๆ บนท้องถนน นอกจากนี้ในด้านจำนวนกำลังพล ผู้บังคับบัญชาควรมีจัดให้มีการเพิ่มอัตรากำลังตำรวจจราจรให้มากขึ้น ตลอดจนปรับเปลี่ยนอัตรากำลังตำรวจจราจรให้เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละวันและเวลา ส่วนด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตำรวจจราจรอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยุสื่อสาร และด้านการประสานงานระหว่างหน่วยควบคุมการจราจรแต่ละจุด ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งในสถานีตำรวจเดียวกันและระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประสานงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย ประกอบกับนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้อย่างจริง และไม่มีความขัดแย้งกัน

ปฐมพงศ์ เพชรพิรุณ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบจากปัญหาจราจรต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน โดยผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป็นเพศชายทั้งหมด อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มียศสิบตำรวจมากที่สุด สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากปัญหาจราจรส่วนใหญ่เห็นว่ามีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยมากที่สุด โดยเฉพาะในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ต้องสูดดมฝุ่นควัน ทำให้มีอาการเวียนศีรษะ เมื่อยล้า หรือเกิดอาการเจ็บป่วยเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ ส่วนผลกระทบด้านชีวิตการทำงานโดยรวมพบว่า มีผลกระทบน้อย ยกเว้นก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน และเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน ยิ่งการจราจรมีปัญหาเท่าไร ภาระงานก็จะมากขึ้นเท่านั้น ก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เป็นผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอว่า ควรมีเครื่องป้องกันอันตรายจากมลภาวะต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของตำรวจจราจร ควรมีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่และเวรยามที่เหมาะสม เพิ่มกำลังให้เพียงพอกับภาระงาน และควรหมุน

เปลี่ยนจุดอำนวยความสะดวกการจราจร ไม่ควรให้ประจำอยู่ที่เดิมเป็นเวลานาน เพื่อกระจายภาระงานหนักเบาให้ทั่วถึงกัน รวมถึงใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกจราจรเพื่อลดภาระงานให้น้อยลง ทำให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ประกอบกับควรมีสวัสดิการดูแลสุขภาพเป็นอยู่ ตลอดจนค่ารักษาพยาบาล และเงินชดเชยในกรณีเจ็บป่วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจราจร และนอกจากนั้นควรมีการแก้ไขปัญหาการจราจร กำหนดมาตรการการจราจรต่างๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหารถจราจร

ศิริศักดิ์ พุฒิโพธิ์ทอง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยผลการศึกษาพบว่ามีความสนใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือในระดับสูง และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงาน ด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง รวมทั้งจากการศึกษาผู้วิจัยก็ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานจราจรมีมลพิษสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรมีมาตรการในการแก้ไขป้องกันเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน เช่น ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือจัดหาเครื่องป้องกันมลพิษ เช่น หน้ากากป้องกันมลพิษ แว่นกันแดด นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานให้มีปริมาณที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ เงินเพิ่มพิเศษ เบี้ยเลี้ยงต่างๆ ให้เหมาะสมในการดำรงชีพ เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ นอกจากนี้ยังควรมีการปรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

ภานุมาส แยมประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่าปัญหาการควบคุมสัญญาณไฟจราจรมีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานที่ยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งในส่วนของการวางแผนจัดการจราจรส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากการทำงานที่ยังไม่เป็นเอกภาพ ประกอบกับการประสานงานในพื้นที่ระหว่างสถานีตำรวจต่างๆ พบว่ายังไม่ค่อยได้รับความร่วมมือมากเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหารถจราจรให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้น และควรมีการแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน และควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการควบคุมดูแลสัญญาณไฟจราจร เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปเพิ่มเป็นเบี้ยเลี้ยงหรือสวัสดิการในเรื่องอื่นๆ ได้

รัตน์เกล้า อาณานุกุล (2548) ศึกษาเรื่อง 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 ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในขั้นตอนการจับกุมและออกใบสั่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและรางวัลจราจร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้รับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการจราจร อยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปีมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก

ภาวิตรี วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวนเกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว และสวัสดิการในเรื่อง ค่าเล่าเรียนบุตรที่פקอาศัย ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอและเวลาพักผ่อนน้อยไป

พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว (2551) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ได้แก่ นโยบาย ในการอบรมไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนการอบรมที่เป็นระบบ ขาดงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ ขาดแคลนตำราและเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน ขาดสถานที่ที่เหมาะสมที่จะใช้ในการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม เทคโนโลยีที่ใช้สอนไม่ทันสมัย ไม่มีเวลาในการเข้ารับการอบรม ขาดการติดตามและประเมินผลเป็นต้น 2) ความต้องการในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแบ่งออกเป็น (1) ความต้องการขององค์กร ได้แก่ ต้องการให้ตำรวจจราจรมีความเป็นมืออาชีพมีความชำนาญเฉพาะด้าน และการบังคับใช้กฎหมายแบบไม่เข้มงวดมากนัก (2) ความต้องการตามลักษณะงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

การจัดการจราจร การป้องกันอุบัติเหตุ การบังคับใช้กฎหมาย การรับเสด็จ เทคโนโลยีสมัยใหม่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น (3) ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ภาษาต่างประเทศ กฎหมายจราจร คอมพิวเตอร์เบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับยานยนต์ วิศวกรรมจราจรเบื้องต้น จิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ เทคนิคการตั้งด่าน การจัดการความเครียด กิริยามารยาท การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การถ่ายรูปและการเก็บหลักฐาน การวางแผนการใช้จ่ายเงิน สารอันตรายและสารเคมีต่างๆ 3) รูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ควรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ องค์ความรู้ทางด้านวิชาชีพ ได้แก่ และจริยธรรมจรรยาบรรณ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้ 1) ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารในเรื่องปัญหาการจราจรและปัญหาการฝึกอบรมของตำรวจจราจร 2) ควรสร้างนักวิชาการด้านการจราจร 3) ควรปรับปรุงระบบสายงานจราจรให้เจริญเติบโต 4) ควรพัฒนาคู่มือการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตามตัวแบบที่ได้จากผลการศึกษา 5) ควรจ้างบุคลากรเอกชนประจำหน่วยฝึกอบรม 6) ควรนำเสนอผลการวิจัยนี้ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้รับทราบทิศทางการบริหารจัดการด้านงานจราจร

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญในด้านกำลังพลในสายงานด้านจราจรก็คือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะความรู้เฉพาะทางโดยตรง เนื่องจากข้าราชการตำรวจบางคนไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านจราจรมาก่อน โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจที่เพิ่งจบมาใหม่ และข้าราชการตำรวจบางคนที่เพิ่งถูกโยกย้ายให้มาปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจรใหม่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานครยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งในเรื่องปัญหาการควบคุมสัญญาณไฟจราจร และการวางแผนจัดการจราจร อีกทั้งภาระงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลานานและจะต้องเผชิญกับมลพิษบนท้องถนนจำนวนมาก ส่งผลให้สุขภาพร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ค่อนข้างมีปัญหา นอกจากนี้การบริหารจัดการด้านงานจราจร ส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเรื่องการประสานงานในระหว่างสถานีตำรวจพื้นที่ต่างๆ ที่ยังไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดงานวิจัยส่วนใหญ่จึงได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรสร้างนักวิชาการด้านการจราจรไว้สำหรับเป็นวิทยากรในการอบรมข้าราชการตำรวจจราจร เพื่อให้ตำรวจจราจรได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนควรมีมาตรการในการแก้ไขป้องกันเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่และแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อีกทั้งควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ เงินเพิ่มพิเศษ เบี้ยเลี้ยงต่างๆ ให้เหมาะสมในการดำรงชีพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
- 3.3 ขอบเขตการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติงานด้านจราจรจากกองบังคับการตำรวจจราจร

3.2 การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายได้คัดเลือกข้าราชการตำรวจสายงานจราจร ทั้งในระดับผู้บริหารที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการขึ้นไป ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร จนถึงข้าราชการตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการณ์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการจราจรหรือความรู้เฉพาะทางในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร โดยแบ่งตามวิธีการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 การคัดเลือกสำหรับจัดทำแบบสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจข้อมูลกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรในแต่ละสถานี เพื่อนำไปสอบถามความต้องการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจนครบาลทุกแห่งในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.2.2 การคัดเลือกข้าราชการตำรวจสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก

- 1) ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้กำกับการขึ้นไป จำนวน 4 นาย
- 2) ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบด้านงานกำลังพลระดับผู้ปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับสารวัตรลงมา สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร หน่วยงานละ 1 นาย รวมเป็น 11 นาย

3.2.3 การคัดเลือกข้าราชการตำรวจในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร โดยแบ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเพื่อเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 3 นาย รวมเป็น 15 นาย
- 2) ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 5 นาย และข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร จำนวน 3 คน รวมเป็น 15 นาย

3.2.4 การคัดเลือกข้าราชการตำรวจสำหรับเข้ารับการฝึกอบรม

- 1) ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมเป็น 36 นาย
- 2) ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมเป็น 36 นาย

3.3 ขอบเขตการวิจัย

3.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร รูปแบบและเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดยภายหลังจากที่มีการศึกษาแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลของการศึกษามาสกัด และจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร จากนั้นมีการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม และจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

3.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สายงานจราจร ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิบัติงานด้านการจราจรโดยตรง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 1) การศึกษาเชิงเอกสาร 2) การจัดทำแบบสำรวจ 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก 4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากการอบรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 การศึกษาเชิงเอกสาร

คณะผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และศึกษายุทธศาสตร์หรือแผนงานด้านการจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.4.2 การจัดทำแบบสำรวจ

คณะผู้วิจัยทำการสำรวจกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล ทั้ง 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพลและความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ

3.4.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก

คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผนงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังพล ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการกำลังพลจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.4.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

คณะผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งหมด 2 ครั้ง ดังนี้

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 ได้เล่าเรื่องเกี่ยวกับสภาพปัญหา และปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นวัตกรรม ผลงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 และเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรได้เล่าเรื่องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผลงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.4.5 การจัดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากการอบรม

ภายหลังจากที่มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสกัดองค์ความรู้ ที่ได้จากการประชุมมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการจัดอบรมได้แบ่งเป็น 2 ครั้ง ดังนี้

(1) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรม คณะผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

(2) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรมคณะผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ในการจัดอบรมครั้งนี้จะมีกลุ่มนักวิจัยประจำโครงการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง อำนวยความสะดวกและประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เข้ารับการอบรม ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ

ด้านวิชาการ รวมทั้งดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจกำลังพล ด้านงานจราจร พร้อมทั้งทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญด้านงานจราจร ตลอดจนมีการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวนสองครั้ง ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการถ่ายทำเป็นวีดิทัศน์ อัดเทป จดบันทึก และร่วมสังเกตการณ์บรรยากาศของการประชุม เพื่อใช้สำหรับการทำ AAR (After Action Review) และ ถอดบทเรียนให้เป็นข้อมูลในการวิจัย จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้อยู่ในรูปแบบและประเด็น ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เมื่อรวบรวมข้อมูลและถอดบทเรียนด้วยกระบวนการ AAR แล้ว คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการ จัดสัมมนาและสรุปผลการวิจัยโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรใน เขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2558 ระหว่างเวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมปิ่นเกล้า ชั้น 3 โรงแรมเอส.ดี.โอเนียว กรุงเทพมหานคร โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารจัดการงานจราจรมาร่วมวิพากษ์แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จาก การวิจัย รวมทั้งร่วมกันตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องสมบูรณ์ของร่างคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลงานวิจัยและเนื้อหาของคู่มือให้มีความครบถ้วน และสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป



ภาพที่ 3.1 บรรยากาศการสัมมนาและสรุปผลการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจร และใช้วิธีการถอดบทเรียน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติ และได้รับการพิสูจน์แล้วว่าองค์ความรู้นี้สามารถนำไปใช้ได้จริง และเป็นวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากการบอกเล่าประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเชี่ยวชาญด้านงานจราจรจากสถานีตำรวจแต่ละแห่ง ผลงานที่ได้รับจากการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำเสนอข้อมูลการวิจัยในรูปแบบของการบรรยาย ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิต่างๆ เพื่อให้เข้าใจและมองเห็นภาพของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านงานจราจรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงเอกสารโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 88 แห่ง และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติภารกิจด้านงานจราจร ตลอดจนจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร เพื่อวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร เพื่อจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรที่มีประสิทธิภาพ ในบทนี้ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ผลการวิจัย 2) ผลการจัดสัมมนาวิพากษ์งานวิจัย และ 3) การจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการจราจร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัญหาด้านบุคลากร

(1) สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากการสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 พบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,960 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 411 นาย และระดับชั้นประทวนจำนวน 2,549 นาย โดยมีข้าราชการตำรวจจากสายงานอื่นมาช่วยราชการ จำนวน 182 นาย และมีข้าราชการตำรวจจราจรไปช่วยราชการสายงานอื่น จำนวน 172 นาย ซึ่งหากพิจารณาสัดส่วนของอัตราอนุญาตกับจำนวนคนครองจะเห็นได้ว่ามีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย แบ่งเป็นอัตรว่างในระดับรองสารวัตร จำนวน 26 นาย และอัตรว่างในระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 1,518 นาย นอกจากนี้ยังพบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวนที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,108 นาย ดังมีรายละเอียดของจำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น.1																
สน.ดุสิต	1	1	0	1	1	0	5	4	1	87	29	58	37.23	30	0	7
สน.พญาไท	1	1	0	1	1	0	6	5	1	83	54	29	67.03	0	0	15
สน.มักกะสัน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	70	34	36	52.63	0	0	14
สน.ห้วยขวาง	1	1	0	1	1	0	4	3	1	60	37	23	63.63	0	1	14
สน.ดินแดง	1	1	0	1	1	0	4	4	0	46	22	24	53.84	0	0	7
สน.นางเลิ้ง	1	1	0	1	1	0	5	3	2	59	25	34	45.45	22	7	9
สน.สามเสน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	70	23	47	38.15	26	0	9
สน.ชนะสงคราม	1	1	0	1	1	0	5	4	1	60	33	27	58.20	0	0	20
สน.บางโพ	1	1	0	1	1	0	3	3	0	8	5	3	76.92	1	0	3

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 2																
สน.บางซื่อ	1	1	0	1	1	0	4	4	0	73	49	24	69.62	0	0	15
สน.สุทธิสาร	1	1	0	1	1	0	4	3	1	66	34	32	54.16	0	3	14
สน.พหลโยธิน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	73	33	40	49.36	1	0	12
สน.เตาปูน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	60	23	37	43.93	0	2	11
สน.ประชาชื่น	1	1	0	1	1	0	4	4	0	56	37	19	69.35	1	0	8
สน.โคกคราม	0	0	0	1	1	0	3	2	1	29	28	1	93.93	1	1	12
สน.คันนายาว	0	0	0	1	1	0	3	3	0	32	30	2	94.44	0	0	14
สน.บางเขน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	86	54	32	65.21	2	14	15
สน.สายไหม	0	0	0	1	1	0	3	3	0	19	17	2	91.30	3	0	8
สน.ทุ่งสองห้อง	1	1	0	1	1	0	3	3	0	66	34	32	54.92	0	0	15
สน.ดอนเมือง	1	1	0	1	1	0	4	4	0	73	50	23	70.88	5	1	20

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 3																
สน.มีนบุรี	1	1	0	1	1	0	3	3	0	62	47	15	77.61	0	1	22
สน.นิมิตรใหม่	0	0	0	1	1	0	3	2	1	29	27	2	90.90	0	0	14
สน.ลำหิน	0	0	0	1	1	0	1	1	0	10	3	7	41.66	1	4	4
สน.ลำผักชี	0	0	0	1	1	0	1	1	0	18	15	3	85.00	1	0	7
สน.สุวินทวงศ์	0	0	0	1	1	0	3	3	0	10	9	1	92.85	0	2	5
สน.หนองจอก	0	0	0	1	1	0	1	0	1	18	12	6	65.00	0	3	-
สน.ประชาสำราญ	0	0	0	1	1	0	3	3	0	10	8	2	85.71	0	4	4
สน.ลาดกระบัง	0	0	0	1	1	0	2	2	0	22	22	0	100.00	0	0	9
สน.ร่มเกล้า	0	0	0	1	1	0	3	3	0	14	10	4	77.77	1	3	5
สน.ฉลองกรุง	0	0	0	1	1	0	3	3	0	23	22	1	96.29	0	2	10
สน.จรเข้มน้อย	0	0	0	1	1	0	1	1	0	18	16	2	90.00	0	0	7

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 4																
สน.หัวหมาก	1	1	0	1	1	0	4	3	1	91	47	44	53.60	0	5	15
สน.ลาดพร้าว	1	1	0	1	1	0	4	4	0	69	35	34	54.66	9	0	14
สน.วังทองหลาง	1	1	0	1	1	0	3	3	0	60	49	11	83.07	0	0	15
สน.โชคชัย	1	1	0	1	1	0	3	3	0	80	48	32	62.35	1	0	16
สน.บึงกุ่ม	0	0	0	1	1	0	3	2	1	31	17	14	57.14	0	2	9
สน.บางชัน	0	0	0	1	1	0	3	3	0	34	31	3	92.10	3	3	10
สน.ประเวศ	1	1	0	1	1	0	3	3	0	43	37	6	87.50	2	0	16
สน.อุดมสุข	0	0	0	1	1	0	3	3	0	27	18	9	70.96	1	2	9

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 5																
สน.วัดพระยาไกร	1	1	0	1	1	0	3	2	1	52	33	19	64.91	0	4	16
สน.บางโพพงาง	1	1	0	1	1	0	4	3	1	66	49	17	75.00	0	0	18
สน.ทุ่งมหาเมฆ	1	1	0	1	1	0	6	6	0	100	58	42	61.11	1	0	19
สน.ลุมพินี	1	1	0	1	1	0	6	6	0	101	60	41	62.38	0	4	26
สน.ทองหล่อ	1	1	0	1	1	0	4	4	0	97	56	41	60.19	1	7	30
สน.คลองตัน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	76	55	21	74.39	1	6	25
สน.พระโขนง	1	1	0	1	1	0	4	4	0	69	38	31	58.66	0	1	18
สน.บางนา	1	1	0	1	1	0	4	4	0	63	45	18	73.91	0	3	18
สน.ท่าเรือ	1	1	0	1	1	0	3	3	0	47	23	24	53.84	4	0	14

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 6																
สน.พระราชวัง	1	1	0	1	1	0	4	4	0	58	51	7	89.06	2	2	15
สน.จักรวรรดิ	1	1	0	1	1	0	3	3	0	45	35	10	80.00	0	0	22
สน.สำราญราษฎร์	1	1	0	1	1	0	4	4	0	59	28	31	52.30	1	0	14
สน.พลับพลาไชย 1	1	1	0	1	1	0	4	4	0	50	27	23	58.92	1	1	13
สน.พลับพลาไชย 2	1	1	0	1	1	0	4	4	0	49	33	16	70.90	0	9	10
สน.บางรัก	1	1	0	1	1	0	4	4	0	86	39	47	48.91	0	2	22
สน.ปทุมวัน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	86	61	25	72.82	0	0	30
สน.ยานนาวา	1	1	0	1	1	0	6	6	0	104	51	53	52.67	0	0	19

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 7																
สน.บางพลัด	1	1	0	1	1	0	3	3	0	28	21	7	78.78	1	4	6
สน.บางยี่ขัน	1	1	0	1	1	0	4	3	1	53	36	17	69.49	0	0	15
สน.บางขุนนนท์	0	0	0	1	1	0	3	2	1	38	12	26	35.71	1	0	7
สน.บางกอกน้อย	1	1	0	1	1	0	4	2	2	56	20	36	38.70	6	0	10
สน.บางกอกใหญ่	0	0	0	1	1	0	3	3	0	36	19	17	57.50	2	0	9
สน.บางเสาชิง	0	0	0	1	1	0	2	2	0	23	23	0	100.00	0	0	12
สน.ท่าพระ	1	1	0	1	1	0	4	4	0	51	18	33	42.10	1	5	11
สน.ตลิ่งชัน	1	1	0	1	1	0	3	3	0	51	35	16	71.42	0	4	11
สน.ธรรมศาลา	0	0	0	1	1	0	3	2	1	24	24	0	96.42	18	8	14
สน.ศาลาแดง	0	0	0	0	0	0	1	1	0	22	18	4	82.60	1	3	10
สน.บวรมงคล	0	0	0	1	1	0	2	2	0	10	8	2	84.61	5	1	5

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 8																
สน.บางยี่เรือ	0	0	0	1	1	0	3	3	0	34	10	24	36.84	0	2	8
สน.ตลาดพลู	0	0	0	1	1	0	3	3	0	32	23	9	75.00	0	8	11
สน.บุปผาราม	1	1	0	1	1	0	4	4	0	48	24	24	55.55	0	4	16
สน.บุคคโล	1	1	0	1	1	0	4	4	0	60	44	16	75.75	0	2	25
สน.สำเหร่	1	1	0	1	1	0	3	3	0	33	23	10	73.68	0	7	11
สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา	0	0	0	1	1	0	3	3	0	35	22	13	66.66	0	2	10
สน.ราษฎร์บูรณะ	1	1	0	1	1	0	3	3	0	45	38	7	86.00	0	0	17
สน.บางมด	0	0	0	1	1	0	3	3	0	31	30	1	97.14	1	0	15
สน.ทุ่งครุ	1	1	0	1	1	0	1	1	0	14	13	1	94.11	0	0	6
สน.ปากคลองสาน	0	0	0	1	1	0	3	2	1	6	6	0	90.00	0	0	4
สน.บางคอแหลม	0	0	0	1	1	0	3	3	0	1	1	0	100.00	1	0	4

ตารางที่ 4.1 จำนวนอัตรากำลังพลด้านงานจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

หน่วย/ระดับ	กำลังพลจราจร															
	รอง ผกก.			สว.			รอง สว.			ผบ.หมู่			กำลังพล ทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ	ตำรวจ สายงาน อื่นมา ช่วย ราชการ	ตำรวจ จราจรไป ช่วย ราชการ สายอื่น	ตำรวจ จราจรที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป
	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง	อัตรา	ครอง	ว่าง				
บก.น. 9																
สน.ท่าข้าม	1	1	0	1	1	0	3	3	0	41	28	13	71.73	1	1	20
สน.สามด้า	0	0	0	1	1	0	3	3	0	20	18	2	91.66	0	1	8
สน.เทียนทะเล	0	0	0	1	1	0	3	2	1	14	13	1	88.88	1	6	6
สน.บางขุนเทียน	1	1	0	1	1	0	4	4	0	41	33	8	82.97	4	4	14
สน.บางบอน	0	0	0	1	1	0	3	3	0	17	14	3	85.71	6	4	3
สน.ภาษีเจริญ	1	1	0	1	1	0	3	0	3	46	37	9	76.47	0	5	19
สน.หลักสอง	1	1	0	1	1	0	4	2	2	42	24	18	58.33	2	0	14
สน.เพชรเกษม	0	0	0	1	1	0	3	3	0	30	21	9	73.52	2	0	11
สน.หนองแขม	0	0	0	1	1	0	1	1	0	18	15	3	85.00	2	1	8
สน.หนองค้างพลู	0	0	0	1	1	0	3	3	0	14	12	2	88.88	5	1	6

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่ากำลังพลด้านงานจราจรของแต่ละสถานีตำรวจในภาพรวม มีสัดส่วนที่แตกต่างกัน โดยพบว่ากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านงานจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในภาวะวิกฤต กล่าวคือ มีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย โดยตำแหน่งที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ ระดับ ผบ.หมู่ หรือกลุ่มชั้นประทวน ที่มีอัตราว่างมากถึง 1,518 นาย ซึ่งสภาพปัญหากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาการจราจรในปัจจุบันนี้ เนื่องจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ได้มีการเปิดรับสมัคร อัตรากำลังพลเข้ามาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพการเติบโตของสังคมความเป็นเมืองที่นับวันยิ่งมีความเจริญมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่มีการสร้างถนนเพิ่มขึ้นหลายเส้นทาง ตลอดจนมีการขยาย เส้นทาง การก่อสร้างรถไฟฟ้าโดยรอบเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบกับในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสภาพความเป็นเมืองที่เจริญและเป็นศูนย์รวมในทุกๆ ด้าน เช่น เป็นแหล่งรวมสถานศึกษา ห้างสรรพสินค้า หรือสถานที่ทำงานจำนวนมาก เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดปัญหาการเดินทางเข้าออก ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น สวนทางกับกำลังพลด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ ที่มีกำลังพลน้อยกว่าอัตราอนุญาต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่าง หนักตลอด 24 ชั่วโมง โดยจะต้องมีการจัดกำลังพลเสริมทั้งผลัดเช้าและผลัดบ่าย เป็นเหตุทำให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีวันหยุดพักผ่อนเพียงเดือนละ 1-2 วันเท่านั้น ซึ่งจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องทำงานหนักเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้ตำรวจจราจรโดยส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้าและมีความเครียดสะสม และจากการที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องเผชิญกับมลภาวะทั้งด้านเสียงและควันพิษจากท่อไอเสียรถยนต์ รวมทั้ง สารเคมีต่างๆ ที่สะสมในอากาศเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาโรคปอด และปัญหาเรื่องระดับการได้ยินไม่ปกติ เป็นต้น

จากการที่คณะผู้วิจัยได้สำรวจกำลังพลด้านงานจราจรในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง โดยพิจารณาจากอัตราคนครองกับอัตราอนุญาต คณะผู้วิจัยสามารถประมวลผล ข้อมูลและสรุปอันดับพื้นที่ที่มีความวิกฤตด้านกำลังพลจราจร โดยแบ่งเป็นแต่ละกองบังคับการตำรวจ นครบาล ซึ่งได้แบ่งเกณฑ์จำนวนกำลังพล ดังต่อไปนี้

ร้อยละ 80-100		หมายถึง	มีจำนวนกำลังพลอยู่ในเกณฑ์มาก
ร้อยละ 60-79		หมายถึง	มีจำนวนกำลังพลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ร้อยละ 40-59		หมายถึง	มีจำนวนกำลังพลอยู่ในเกณฑ์น้อย
น้อยกว่าร้อยละ 40		หมายถึง	มีจำนวนกำลังพลอยู่ในเกณฑ์วิกฤต

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.ดุสิต	37.23	วิกฤต
2.	สน.สามเสน	38.15	วิกฤต
3.	สน.นางเลิ้ง	45.45	น้อย
4.	สน.มักกะสัน	52.63	น้อย
5.	สน.ดินแดง	53.84	น้อย
6.	สน.ชนะสงคราม	58.20	น้อย
7.	สน.ห้วยขวาง	63.63	ปานกลาง
8.	สน.พญาไท	67.03	ปานกลาง
9.	สน.บางโพ	76.92	ปานกลาง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.เตาปูน	43.93	น้อย
2.	สน.พหลโยธิน	49.36	น้อย
3.	สน.สุทธิสาร	54.16	น้อย
4.	สน.ทุ่งสองห้อง	54.92	น้อย
5.	สน.ประชาชื่น	69.35	ปานกลาง
6.	สน.บางซื่อ	69.62	ปานกลาง
7.	สน.บางเขน	65.21	ปานกลาง
8.	สน.ดอนเมือง	70.88	ปานกลาง
9.	สน.สายไหม	91.30	มาก
10.	สน.โคกคราม	93.93	มาก
11.	สน.คันนายาว	94.44	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.ลำหิน	41.66	น้อย
2.	สน.หนองจอก	65.00	ปานกลาง
3.	สน.มีนบุรี	77.61	ปานกลาง
4.	สน.ร่มเกล้า	77.77	ปานกลาง
5.	สน.ลำผักชี	85.00	มาก
6.	สน.ประชาสำราญ	85.71	มาก
7.	สน.จรเข้न้อย	90.00	มาก
8.	สน.นิมิตรใหม่	90.90	มาก
9.	สน.สุวินทวงศ์	92.85	มาก
10.	สน.ฉลองกรุง	96.29	มาก
11.	สน.ลาดกระบัง	100.00	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.หัวหมาก	53.60	น้อย
2.	สน.ลาดพร้าว	54.66	น้อย
3.	สน.บึงกุ่ม	57.14	น้อย
4.	สน.โชคชัย	62.35	ปานกลาง
5.	สน.อุดมสุข	70.96	ปานกลาง
6.	สน.วังทองหลาง	83.07	มาก
7.	สน.ประเวศ	87.50	มาก
8.	สน.บางชัน	92.10	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.ท่าเรือ	53.84	น้อย
2.	สน.พระโขนง	58.66	น้อย
3.	สน.ทองหล่อ	60.19	ปานกลาง
4.	สน.ทุ่งมหาเมฆ	61.11	ปานกลาง
5.	สน.ลุมพินี	62.38	ปานกลาง
6.	สน.วัดพระยาไกร	64.91	ปานกลาง
7.	สน.บางนา	73.91	ปานกลาง
8.	สน.คลองตัน	74.39	ปานกลาง
9.	สน.บางโพธิ์	75.00	ปานกลาง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.บางรัก	48.91	น้อย
2.	สน.สำราญราษฎร์	52.30	น้อย
3.	สน.ยานนาวา	52.67	ปานกลาง
4.	สน.พลับพลาไชย 1	58.92	ปานกลาง
5.	สน.พลับพลาไชย 2	70.90	ปานกลาง
6.	สน.ปทุมวัน	72.82	ปานกลาง
7.	สน.จักรวรรดิ	80.00	มาก
8.	สน.พระราชวัง	89.06	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.บางขุนนนท์	35.71	วิกฤต
2.	สน.บางกอกน้อย	38.70	วิกฤต
3.	สน.ท่าพระ	42.10	น้อย
4.	สน.บางกอกใหญ่	57.50	น้อย
5.	สน.บางยี่ขัน	69.49	ปานกลาง
6.	สน.ตลิ่งชัน	71.42	ปานกลาง
7.	สน.บางพลัด	78.78	ปานกลาง
8.	สน.ศาลาแดง	82.60	มาก
9.	สน.บวรมงคล	84.61	มาก
10.	สน.ธรรมศาลา	96.42	มาก
11.	สน.บางเสาธง	100.00	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.บางยี่เรือ	36.84	วิกฤต
2.	สน.บุปผาราม	55.55	น้อย
3.	สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา	66.66	ปานกลาง
4.	สน.สำเหร่	73.68	ปานกลาง
5.	สน.ตลาดพลู	75.00	ปานกลาง
6.	สน.บุคคโล	75.75	ปานกลาง
7.	สน.ราษฎร์บูรณะ	86.00	มาก
8.	สน.ปากคลองสาน	90.00	มาก
9.	สน.ทุ่งครุ	94.11	มาก
10.	สน.บางมด	97.14	มาก
11.	สน.บางคอแหลม	100.00	มาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

อันดับ	ชื่อสถานีตำรวจ	กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ	ระดับจำนวน กำลังพล
1.	สน.หลักสอง	58.33	น้อย
2.	สน.ท่าข้าม	71.73	ปานกลาง
3.	สน.เพชรเกษม	73.52	ปานกลาง
4.	สน.ภาษีเจริญ	76.47	ปานกลาง
5.	สน.บางขุนเทียน	82.97	มาก
6.	สน.หนองแขม	85.00	มาก
7.	สน.บางบอน	85.71	มาก
8.	สน.เทียนทะเล	88.88	มาก
9.	สน.หนองค้างพลู	88.88	มาก
10.	สน.แสมดำ	91.66	มาก

การประมวลผลความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของอัตราอนุญาตและคนครองของกำลังพล ด้านงานจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดง ถึงสัดส่วนของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานจราจรในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้หากจะวิเคราะห์ความต้องการ กำลังพลของสถานีตำรวจแต่ละแห่ง จะต้องมีการพิจารณาถึงบริบททางด้านกายภาพของพื้นที่ เช่น เป็นพื้นที่ในชุมชนเมือง มีห้างสรรพสินค้า สถานศึกษา และสถานที่สำคัญจำนวนมาก หรือเป็นพื้นที่ ที่มีภารกิจพิเศษเป็นประจำ เช่น การรับขบวนเสด็จ การอำนวยความสะดวกสำหรับการเดินทางของ บุคคลสำคัญ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการเพิ่มอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง โดยคณะผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไว้ในส่วนของหัวข้อที่ 4.1.4 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบายและวางแผนด้านกำลังพลนำฐานข้อมูลจากการสำรวจไปใช้วิเคราะห์และวางแผน จัดสรรกำลังพลให้สถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลอัตราการเกษียณอายุราชการเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ภายในระยะเวลา 5 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 – 2563) เพื่อให้เห็นแนวโน้มของ การขาดแคลนอัตรากำลังพลที่จะมีขึ้นในระยะเวลา 5 ปี อันเป็นวาระสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งหา กำลังพลเพิ่มให้เพียงพอ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการจราจรในแต่ละพื้นที่อย่างเร่งด่วน ดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี

บก.น.1	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.ดุสิต	-	-	35	-	-	35	-	1	34	1	-	33	-	-	33
สน.พญาไท	-	-	61	-	-	61	1	3	57	-	-	57	-	-	57
สน.มักกะสัน	-	-	40	2	-	38	2	-	36	1	-	35	1	-	34
สน.ห้วยขวาง	-	-	42	2	-	40	-	-	40	-	-	40	-	2	38
สน.ดินแดง	-	1	27	-	1	26	-	-	26	-	1	25	1	1	23
สน.นางเลิ้ง	-	-	30	1	-	29	2	-	27	-	-	27	1	-	26
สน.สามเสน	-	-	29	-	1	28	-	-	28	-	3	25	-	-	25
สน.ชนะสงคราม	-	2	37	-	1	36	-	3	33	-	4	29	-	2	27
สน.บางโพ	-	-	10	1	-	9	-	-	9	-	-	9	-	-	9

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.2	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.บางซื่อ	-	-	55	1	-	54	-	2	52	-	-	52	-	-	52
สน.สุทธีสาร	-	1	38	-	2	36	-	-	36	-	-	36	-	3	33
สน.พหลโยธิน	-	-	39	-	1	38	-	1	37	2	-	35	-	-	35
สน.เตาปูน	-	1	28	-	-	28	-	3	25	-	1	24	-	1	23
สน.ประชาชื่น	1	-	42	-	-	42	-	-	42	-	-	42	3	-	39
สน.โคกคราม	-	-	31	-	2	29	-	-	29	-	4	25	-	-	25
สน.คันนายาว	1	-	33	-	-	33	-	4	29	6	-	23	-	-	23
สน.บางเขน	-	-	60	-	3	57	-	-	57	-	-	57	-	-	57
สน.สายไหม	-	-	21	-	1	20	1	-	19	1	1	17	-	-	17
สน.ทุ่งสองห้อง	-	2	37	-	1	36	-	3	33	-	3	30	-	-	30
สน.ดอนเมือง	-	2	54	1	3	50	-	2	48	-	8	40	-	-	40

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.3	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.มีนบุรี	1	-	51	-	-	51	-	-	51	2	-	49	4	-	45
สน.นิมิตรใหม่	-	1	29	-	1	28	-	-	28	-	-	28	-	-	28
สน.ลำหิน	-	1	4	-	-	4	-	1	3	-	1	2	-	-	2
สน.ลำผักชี	-	-	17	-	-	17	-	1	16	-	-	16	1	1	14
สน.สุวินทวงศ์	-	-	13	-	1	12	-	-	12	-	-	12	-	-	12
สน.หนองจอก	-	-	13	-	-	13	-	-	13	-	-	13	-	-	13
สน.ประชาสำราญ	-	-	12	-	-	12	-	-	12	-	-	12	-	-	12
สน.ลาดกระบัง	-	1	24	-	-	24	-	-	24	-	-	24	-	2	22
สน.ร่วมเกล้า	-	-	14	-	1	13	-	-	13	-	-	13	-	-	13
สน.ฉลองกรุง	-	-	26	-	-	26	-	1	25	-	-	25	-	-	25
สน.จรเข้หน้า	-	-	18	-	-	18	-	-	18	-	1	17	-	-	17

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.4	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.หัวหมาก	-	-	52	-	1	51	-	-	51	1	8	42	-	-	42
สน.ลาดพร้าว	-	-	41	-	-	41	-	-	41	4	4	33	-	-	33
สน.วังทองหลาง	-	-	54	-	1	53	-	2	51	-	-	51	-	3	48
สน.โชคชัย	-	-	53	-	1	52	-	3	49	-	-	49	-	-	49
สน.บึงกุ่ม	-	-	20	-	-	20	-	-	20	1	-	19	-	-	19
สน.บางชัน	-	-	35	-	-	35	-	-	35	3	-	32	4	-	28
สน.ประเวศ	-	-	42	-	-	42	3	-	39	1	-	38	2	-	36
สน.อุดมสุข	1	-	21	1	-	20	1	-	19	-	-	19	-	-	19

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.5	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.วัดพระยาไกร	-	2	35	-	-	35	-	1	34	-	2	32	1	1	30
สน.บางโพธิ์	-	-	54	3	-	51	2	-	49	5	-	44	3	-	41
สน.ทุ่งมหาเมฆ	1	-	65	4	-	61	6	-	55	3	-	52	1	-	51
สน.ลุมพินี	1	1	66	-	-	66	-	3	63	-	7	56	-	-	56
สน.ทองหล่อ	-	2	60	-	1	59	-	6	53	-	6	47	-	1	46
สน.คลองตัน	-	-	61	1	1	59	-	-	59	3	3	53	-	3	50
สน.พระโขนง	-	2	42	1	-	41	-	1	40	-	1	39	-	-	39
สน.บางนา	-	2	49	1	1	47	-	-	47	2	6	39	-	-	39
สน.ท่าเรือ	-	-	28	-	-	28	-	1	27	-	-	27	-	-	27

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.6	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.พระราชวัง	-	-	57	-	1	56	-	-	56	-	7	49	-	-	49
สน.จักรวรรดิ	-	5	35	-	3	32	-	-	32	-	1	31	-	1	30
สน.สำราญราษฎร์	-	1	34	-	2	32	1	1	30	-	-	30	-	1	29
สน.พลับพลาไชย 1	-	-	33	1	-	32	-	-	32	4	-	28	-	-	28
สน.พลับพลาไชย 2	-	1	38	-	1	37	-	2	35	-	2	33	-	-	33
สน.บางรัก	-	1	44	-	4	40	-	2	38	-	3	35	-	-	35
สน.ปทุมวัน	-	10	57	-	4	53	-	-	53	-	-	53	-	-	53
สน.ยานนาวา	-	3	56	-	2	54	-	-	54	-	-	54	-	-	54

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.7	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.บางพลัด	-	1	25	-	-	25	-	2	23	-	-	23	-	1	22
สน.บางยี่ขัน	-	-	41	-	2	39	1	2	36	-	-	36	-	-	36
สน.บางขุนนนท์	-	1	14	-	1	13	-	-	13	-	2	11	-	-	11
สน.บางกอกน้อย	1	-	23	-	2	21	-	-	21	2	6	13	-	-	13
สน.บางกอกใหญ่	3	-	20	3	-	17	-	-	17	2	-	15	-	-	15
สน.บางเสาธง	-	-	24	-	-	24	-	-	24	4	-	20	1	-	19
สน.ท่าพระ	-	1	23	-	3	20	-	-	20	-	-	20	-	-	20
สน.ตลิ่งชัน	-	1	39	-	3	36	-	2	34	-	1	33	-	-	33
สน.ธรรมศาลา	-	-	27	1	-	26	-	2	24	-	-	24	-	-	24
สน.ศาลาแดง	2	-	17	-	-	17	1	-	16	-	-	16	-	-	16
สน.บวรมงคล	-	-	11	-	-	11	-	1	10	-	2	8	-	-	8

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจราชกร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.8	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจราชกร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.บางยี่เรือ	-	-	14	-	-	14	-	-	14	-	-	14	-	-	14
สน.ตลาดพลู	-	-	27	-	-	27	-	1	26	-	1	25	-	2	23
สน.บุปผาราม	-	1	29	-	-	29	-	1	28	7	7	14	-	-	14
สน.บุคคโล	-	-	50	-	1	49	-	2	47	1	4	42	-	-	42
สน.สำเหร่	2	-	26	-	-	26	1	-	25	-	-	25	-	-	25
สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา	-	-	26	-	2	23	-	-	23	-	12	11	-	1	10
สน.ราษฎร์บูรณะ	-	-	43	2	-	41	1	-	40	1	-	39	2	-	37
สน.บางมด	-	1	33	-	2	31	-	-	31	-	10	21	-	-	21
สน.ทุ่งครุ	-	-	16	1	-	15	1	-	14	-	-	14	-	-	14
สน.ปากคลองสาน	-	-	9	-	-	9	-	-	9	2	-	7	-	-	7
สน.บางคอแหลม	-	-	5	-	-	5	-	-	5	-	-	5	-	-	5

ตารางที่ 4.2 อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี (ต่อ)

บก.น.9	อัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจร ภายในระยะเวลา 5 ปี														
	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			ปี 2562			ปี 2563		
	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ	สัญญาบัตร	ประทวน	เหลือ
สน.ท่าข้าม	1	-	32	1	-	31	4	-	27	2	-	25	1	-	24
สน.แสงดำ	1	-	21	-	-	21	-	-	21	-	-	21	-	-	21
สน.เทียนทะเล	-	1	16	-	-	16	-	-	16	-	-	16	-	1	15
สน.บางขุนเทียน	-	-	39	-	1	38	-	1	37	-	-	37	-	-	37
สน.บางบอน	-	-	18	-	1	17	-	-	17	-	-	17	-	-	17
สน.ภาษีเจริญ	1	-	38	-	2	36	1	2	33	-	6	27	-	-	27
สน.หลักสอง	-	1	27	1	1	25	-	2	23	-	-	23	-	1	22
สน.เพชรเกษม	-	1	24	-	-	24	-	2	22	3	3	16	-	-	16
สน.หนองแขม	-	-	17	-	-	17	-	-	17	-	-	17	-	-	17
สน.หนองค้างพลู	1	1	14	-	2	12	-	-	12	-	-	12	-	-	12

จากการสำรวจข้อมูลอัตราการเกษียณอายุข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ภายในระยะเวลา 5 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2563) พบว่าในแต่ละปีจะมีข้าราชการตำรวจจราจรโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจจราจรที่สังกัดสถานีตำรวจแต่ละแห่งส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จึงทำให้ภายในระยะเวลา 5 ปี มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกษียณอายุราชการพร้อมกันมากกว่า 10 นาย ซึ่งจากการที่สถานีตำรวจแต่ละแห่งมีอัตราข้าราชการตำรวจจราจรเกษียณอายุราชการพร้อมกันจำนวนมาก อาจส่งผลทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องเร่งเตรียมความพร้อมในการเสริมกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละพื้นที่ให้เพียงพอภารกิจการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในแต่ละพื้นที่ล่วงหน้า เพื่อป้องกันวิกฤตการขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต่อไป

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจจราจรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับประเด็นสภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ข้าราชการตำรวจจราจรท่านหนึ่งได้กล่าวถึงปัญหาการขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรว่า

“...สถานีตำรวจนางเลิ้งมีอัตรากำลังพลตั้งไว้ 59 นาย แต่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่เพียงไม่กี่นายเท่านั้น และพื้นที่นางเลิ้งมีแยกจำนวนมากรวมทั้งหมด 13 ทางแยก ซึ่งเราจะต้องใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ไปยืนประจำจุดทางแยกทุกแยก แต่เนื่องด้วยกำลังพลน้อย จึงต้องมีการใช้กำลังเสริมให้ครบทุกแยก เพื่อควบคุมการจราจร และถ้าพูดถึง



ลักษณะการทำงานต้องยอมรับว่าทำงานหนักมาก เนื่องจากไม่มีคนผลัดเปลี่ยนเข้าเวรกันมากนัก บางครั้งก็จะต้องให้ผู้บังคับบัญชามาทำงานตลอด วันหยุดก็หยุดได้แค่หนึ่งวันต่อสองอาทิตย์ เลยทำให้ร่างกายเขาไม่ได้พักผ่อนเท่าไร สุขภาพก็เลยทรุดโทรม กรณีตัวอย่างที่เคยเห็นก็คือ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานหนักมากจนถึงขั้นยืนน็อกกลางถนนขณะแต่งชุดคอมแบตรับเสด็จ เลยทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ใกล้ๆ จะต้องรีบเข้าไปอุ้มตำรวจที่น็อกกลางถนนขึ้นรถ และ ให้หมอช่วยปั๊มหัวใจ...”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งยังสะท้อนสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังพลว่า
 “...ในพื้นที่ที่ผมรับผิดชอบอยู่ มีกำลังพลที่ทำงานน้อยมากครับ ซึ่งในพื้นที่
 จริงๆ มีโซนที่จะต้องแบ่งหน้าที่กันดูแลหลายจุด เช่น สีแยกไฟแดง ในพื้นที่นี้มีมากถึง
 7 แยก รวมถึงในพื้นที่ดังกล่าวยังเป็นพื้นที่ที่เป็นโซนโรงเรียนอีก คือ โรงเรียนที่ปิงกรฯ
 ซึ่งตอนนี้มีนักเรียนประมาณ 900 คน และยิ่งถ้าเป็นช่วงวิกฤตที่มีมือมาตั้งอยู่กำลังพล



ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจรจริงจะเหลือ
 แค่ 3 คนเท่านั้น เพราะจะต้องถูกส่งไป
 ช่วยงานควบคุมฝูงชนอีก ด้วยเหตุนี้จึง
 ทำให้คนที่เหลือจะต้องทำงานตลอด
 24 ชั่วโมง ซึ่งก็ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ
 แต่ละคนเหนื่อยมากๆ...”

รวมทั้งจากการประชุมมีเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวถึงปัญหาในพื้นที่ว่า
 “...อย่างในกรณีสถานีตำรวจสามเสน อัตรากำลังพลที่ตั้งไว้มี 70 นาย
 แต่มีผู้ปฏิบัติงานจริงๆ เพียง 10-20 นาย พุดง่าย ๆ ก็คือหายไปครึ่งหนึ่งเลย ซึ่งจากปัญหา
 การขาดแคลนกำลังพล ก็ทำให้จะต้องนำกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอื่นที่ไม่ได้มี
 หน้าที่ดูแลงานจราจร เช่น ให้กลุ่มสายตรวจมาช่วยงาน ซึ่งก็ทำให้จะต้องมีการสอนงาน
 ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มาช่วยงานใหม่ เช่น การกั้นรถตามแยกต่างๆ เพราะถ้าเราไม่สอนเขา
 ก็จะทำไม่ได้...”

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะต่อประเด็นปัญหานี้ว่า

“...เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีปัญหาสุขภาพค่อนข้างมากครับ ทั้งปัญหา
 สุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่
 ท่ามกลางฝุ่นควันเป็นเวลานาน และต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันหลายชั่วโมง
 เพราะขาดกำลังพล จึงทำให้ตำรวจจราจรส่วนใหญ่เกิดความกดดันและความเครียด
 ซึ่งล่าสุดมีข่าวตำรวจจราจรยิงตัวตายติดกัน 2 เรื่อง คือ ข่าวแรก นายตำรวจคนหนึ่งพบว่า
 ภรรยาของตนเองไปมีผู้ชายคนอื่น และตั้งท้อง ทำให้เขาเสียใจและเครียดมาก
 พยายามหาทางออกของปัญหาไม่ได้ก็ใช้วิธียิงตัวตาย ส่วนข่าวที่ 2 เป็นข่าวลูกชายของตำรวจ
 เช่นเดียวกัน คือ ลูกชายของนายตำรวจคนนี้ไปเสพยาเสพติด ทำให้ถูกจับกุม ซึ่งพ่อตำรวจ
 ที่เพิ่งกลับมาจากที่ทำงานเหนื่อยๆ ทราบข่าวว่าลูกชายตัวเองถูกจับกุมคดียาเสพติด ประกอบกับ

ถูกภรรยาต่อว่าว่าสามีเป็นตำรวจทำไมถึงหาวิธีช่วยเหลือลูกตนเองไม่ได้ จึงทำให้ตำรวจรายนั้นเครียดและกดดัน จึงตัดสินใจยิงภรรยาและยิงตัวเองตายตาม...”

นอกจากนี้ปัจจุบันยังประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ดั้งเดิม โดยไม่มีการนำกำลังพลคนรุ่นใหม่มาทดแทน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดสภาวะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านจราจรเป็นกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น กล่าวคือ อายุโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่



ตำรวจจราจรส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง เนื่องจากด้วยอายุของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนอายุมาก ทำให้ไม่สามารถยืนปฏิบัติหน้าที่อยู่บนท้องถนนได้เป็นเวลานานดังเช่นกลุ่มคนอายุน้อย และปัญหาสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือ ปัญหากำลังพลด้าน

จราจรมีแนวโน้มจะลดน้อยลง เนื่องจากภายใน 5-6 ปีข้างหน้าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันจะต้องเกษียณอายุราชการไปโดยไม่มีกำลังพลใหม่มาทดแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องตระหนักในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหากในอนาคตมีกำลังพลลดน้อยลง โดยไม่มีกำลังพลใหม่มาทดแทน จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ปัจจุบันจะต้องปฏิบัติหน้าที่หนักมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่าไม่มีโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์และฝึกฝนกำลังพลใหม่ที่จะมาปฏิบัติงานทดแทนให้มีความรู้และทักษะการทำงานที่ดี เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่าจะเกษียณอายุราชการไป ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการกำลังพลด้านงานจราจรต่อไปในอนาคตเป็นอย่างมาก

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจคนหนึ่งที่ว่า

“...ปัจจุบันกำลังพลจราจรจะเป็นกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานมาแต่ดั้งเดิม ซึ่งอายุเฉลี่ยของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจราจรส่วนมากจะมีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยตำรวจวัยหนุ่มๆ เช่น สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก ปัจจุบันจะมีน้อยมาก เพราะระบบตำรวจ



เราไม่ได้มีการเปิดรับเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเพิ่ม กล่าวคือ ถ้าไม่มีคนเกษียณก็จะมีคนมาทดแทน และในปัจจุบันปัญหาที่พบ ก็คือ เรามีอัตราอนุญาตกำลังพลจำนวนมาก แต่ตามสถานีตำรวจส่วนใหญ่จะมีคนครองไม่ถึงตามจำนวนที่ตั้งไว้ เลยทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพล...”

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องกำลังพลด้านงานจราจรอีกประการหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีภาระหน้าที่ในแต่ละวันจำนวนมาก กล่าวคือ จะต้องมีการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ คือ 1) มีหน้าที่จัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร 2) ต้องเตรียมพื้นที่สำหรับรับขบวนเสด็จ และบุคคลสำคัญของประเทศ 3) ต้องนำกำลังเข้าควบคุมฝูงชน ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง 4) มีงานที่จะต้องอำนวยความสะดวกในด้านอื่นๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีภาระหน้าที่จำนวนมาก ประกอบกับข้อจำกัดในเรื่องจำนวนกำลังพลที่มีน้อยมาก จึงเป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของตำรวจท่านหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาดังกล่าวว่า

“...นอกจากหน้าที่ของตำรวจจราจรที่จะต้องควบคุมการจราจรในพื้นที่แล้ว ก็ยังมีหน้าที่อื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก เช่น เตรียมพื้นที่เพื่อรับขบวนบุคคลสำคัญ ซึ่งอย่างในพื้นที่ที่อยู่ในเมือง รวมถึงในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง ก็จะต้องมีการจัดกำลังไปควบคุมฝูงชนอีก ซึ่งก็ทำให้กำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมดูแลงานจราจรบนท้องถนนลดน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ...”

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการจราจรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“...ปัญหาเรื่องการวางระบบการบริหารจัดการด้านงานจราจรที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังขาดการสื่อสารทำความเข้าใจกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างชัดเจน ในประเด็นเกี่ยวกับการขาดแคลนกำลังพล ประกอบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) ไม่ใช่เป็นนักจัดการจราจร (Traffic Management) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องรับผิดชอบงานทุกอย่าง โดยบางหน้าที่ก็เกินกำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะควบคุมดูแลได้ทั่วถึงทั้งหมด ซึ่งจากการที่จะต้องควบคุมดูแลงานเกือบทุกด้าน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง...”

(2) ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจบางแห่งมีปัญหาเรื่องการจราจรติดขัด ตัวอย่างเช่น สถานีตำรวจที่อยู่ในใจกลางเมืองที่เป็นแหล่งธุรกิจ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องปฏิบัติงานอย่างหนักต่อเนื่อง ในขณะที่ระดับผู้บังคับบัญชาไม่เคยมีการสลับสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ที่เป็นจุดวิกฤตดังกล่าวไปอยู่ในพื้นที่อื่น จึงเป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เกิดความกดดัน มีความเครียดสะสม และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้สะท้อนสภาพปัญหานี้ให้เห็นอย่างชัดเจน โดยกล่าวว่า

“...ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือ ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ มีแต่การสั่งการ แต่ไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงว่าสามารถดำเนินการได้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ไปหาป้ายและเอาเครื่องสูบน้ำมาไว้ และให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องหาท่อปูปูมาเอง โดยไม่มีงบประมาณอะไรมาให้ ซึ่งเราในฐานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เราก็ไม่สามารถไปพูดอะไรได้ เพราะนายสั่งมาแบบนั้น ถ้าไปพูดอะไรมาก นายก็จะบอกว่าแค่นี้คุณทำไม่ได้ เดี่ยวผมจะให้คนอื่นมาทำแทน มันเลยทำให้เราเกิดความกดดันและความเครียดตามมา เพราะสิ่งของบางอย่างมันจะต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้อทั้งหมด ซึ่งงบประมาณเราก็ไม่ได้มีมากมายถึงขนาดนั้น โดยส่วนตัวผม ผมมองว่าปัญหาหลักๆ ก็คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ เพราะว่าส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยรับฟัง ส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดภาวะความกดดันสูง...”



นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมได้กล่าวแสดงความรู้สึกต่อประเด็นปัญหานี้ว่า

“...ผมว่าคนปฏิบัติงานมีแนวคิดที่อยากจะพัฒนางานจราจรอีกหลายด้านนะครับ แต่พอนำเสนอหรือให้ความคิดเห็นไประดับผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ให้ความสำคัญ หรือช่วยผลักดันงานหรือโครงการต่างๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรม มันเลยทำให้คนคิดริเริ่มทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบงานจราจรเกิดความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานเพราะผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยเลยเกิดคำถามว่าแล้วอย่างนี้ระบบมันจะเกิดการพัฒนายังไงได้ ถ้าเราไม่มีผู้นำที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างจริงจัง...”



(3) ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าการโยกย้ายตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหานี้ว่า

“...ผมได้คุยกับเพื่อนผมเป็นระดับรองผู้บัญชาการ เขาบอกว่าเดี๋ยวนี้เกิดปัญหายะยะมาก คือ สั่งการอะไรไปผู้ใต้บังคับบัญชาบางทีก็ไม่ทำตาม ตัวอย่างเช่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นล่าสุด คือ มีการเรียกกำลังพลจราจรในสถานีตำรวจ ปรากฏว่าในสถานีตำรวจเจ้าหน้าที่ตำรวจหลบหมด ซึ่งเหตุที่บางทีเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่ยอมปฏิบัติตามก็เพราะว่าคิดว่าตนเองเติบโตมาจากกระดัด้านบน ไม่ได้โตมาจากกระดักองบัญชาการ มันเลยทำให้เกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาบางคนสั่งการอะไรไปก็จะไม่ยอมปฏิบัติตาม ซึ่งเดี๋ยวนี้มีปัญหานี้เยอะมากจริงๆ ครับ เลยทำให้ระบบการทำงานโครงสร้างของตำรวจเสียหายหมดครับ และปัญหาที่มันเชื่อมโยงมาอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ได้มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญมาลงงานจราจร เพราะบางคนหวังเพียงตำแหน่งเพื่อไต่เต้าไปตำแหน่งอื่นที่สูงกว่า โดยไม่ได้มีความรู้และมีใจรักในงาน

จรรยาเลย จึงทำให้เกิดปัญหาว่าบุคลากรที่มาลงในตำแหน่งนี้ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเท่าที่ควร...”

(4) ปัญหาข้าราชการตำรวจขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจยังขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง จึงทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญประจำอยู่ในพื้นที่ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการด้านจราจรในแต่ละพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการพัฒนาหรือทบทวนองค์ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ในเรื่องกฎหมายหรือนโยบายใหม่ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการจราจร หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา หากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้มีการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการจราจร หลักการบังคับใช้กฎหมายจราจร ก็จะทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการหรือแก้ปัญหาสภาพการจราจรบนท้องถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้สะท้อนสภาพปัญหานี้ไว้อย่างชัดเจน โดยกล่าวว่า

“...ปัญหาทุกอย่างมันเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ครับ จากปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายที่มีบ่อยครั้ง มันก็เลยทำให้สภาวะผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านงานจราจรต้องไปปฏิบัติงานในหน้าที่ส่วนอื่น ส่วนผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจรคนใหม่อาจจะเป็นผู้ที่เติบโตหรือมีประสบการณ์จากสายงานอื่นมา เช่น สายปราบปราม หรือสายสืบสวน พอมาได้รับตำแหน่งสายงานจราจรใหม่ ก็ต้องเหมือนมาเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ ทั้งเรื่องประสบการณ์การทำงาน ความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านจราจร คือ พูดง่ายๆว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนต้องการวิ่งมาอยู่ในตำแหน่งที่ดี แต่กลับทำงานไม่เป็น เพราะไม่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านงานจราจรมาก่อน เลยทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มันเลยเกิดข้อคำถามว่าสาเหตุที่การจราจรมันติดขัดอยู่ทุกวันนี้มันเป็นเพราะอะไร บางทีอาจจะเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายทำงานด้านจราจรไม่เป็น หรือไม่รู้เรื่องด้านการบริหารจัดการจราจรเลยก็เป็นได้...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของผู้เข้าร่วมประชุมที่ได้แสดงทัศนะต่อประเด็นปัญหานี้ว่า

“...บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ครับ ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณในการจัดสรรเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรเรามีน้อยมาก กล่าวคือ งบประมาณส่วนใหญ่จะเป็นในส่วนของเงินเดือนข้าราชการ แต่ในส่วน

ของการจัดอบรม เพื่อพัฒนาหรือทบทวนองค์ความรู้ของบุคลากรแทบจะไม่มีเลย ทำให้เกิดปัญหาว่าพอมีนคนหมุนเวียนมาทำตำแหน่งจราจร ก็จะต้องให้ตำรวจรุ่นพี่มาเป็นคนสอนเอง ดังนั้นถ้าใครได้ตัวอย่างที่ดี คนนั้นก็จะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี แต่ถ้าไปเจอรุ่นพี่ที่ไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ลูกน้องใหม่ก็จะมีลักษณะขี้เกียจและปฏิบัติงานไม่เป็น...”

รวมทั้งยังมีผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งที่ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานในพื้นที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาดังกล่าวไว้ว่า

“...ผมมาประจำในพื้นที่ สน. บางกอกน้อยครั้งแรกเมื่อ 2 ปีที่แล้ว เห็นการจราจรติดขัดมาก รถติดถึงขั้นที่ว่าแม้กระทั่งมอเตอร์ไซด์จะขับผ่านตามซอกเล็กๆของถนนยังขับผ่านไม่ได้เลย สาเหตุที่การจราจรติดขัดมากก็เพราะว่าในพื้นที่นี้เป็นเขตก่อสร้างรถไฟฟ้า และมีแยกเล็กแยกใหญ่จำนวนมาก ประกอบกับการบริหารจัดการด้านการควบคุมสัญญาณไฟจราจรยังมีปัญหา เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดทักษะในการกดสัญญาณไฟจราจร นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละนายต้องมีการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหรือทางแยกที่ต้องไปประจำจุดดูแลทุกวัน ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความสับสน ประกอบกับในแต่ละแยกการกดสัญญาณไฟจะไม่เหมือนกัน เพราะในพื้นที่มีทั้งแยกใหญ่และแยกเล็ก ส่งผลทำให้การกดสัญญาณไฟในพื้นที่ในช่วงนั้นเกิดปัญหามาก เป็นเหตุให้เกิดปัญหาการติดเรื้อรัง...”

(5) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคน ไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร

ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะไม่มี การขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้แสดงทัศนคติต่อสภาพปัญหาดังกล่าวไว้ดังนี้

“...สิ่งสำคัญที่จำเป็นและเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนยังขาดอยู่มาก ก็คือการมีจิตวิญญาณในการทำงานด้านจราจร ที่ผมพูดอย่างนี้ก็เพราะว่าตำรวจบางคนเขามานมาเพื่อรับตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่ไม่เคยมีความรู้สึกรักในงานจราจร เลยมักจะเกิดปัญหาว่าไม่มีการสานต่องานหรือคิดริเริ่มงานปรับปรุงแก้ไขงานจราจรให้เกิดรูปธรรมเท่าที่ควร ซึ่งถ้าคนมีใจรักในงานจราจร และอยากให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมก็จะต้องมีการทำงานและดึงผู้ใต้บังคับบัญชามาร่วมทำด้วยอย่างจริงจัง แต่ที่ผ่านมาจากประสบการณ์ทำงานของผมไม่ค่อยพบคนที่มีอุดมการณ์หรือจิตวิญญาณในการทำงานจราจรมากนักนะครับ หรือถ้าจะมีก็จะเป็นกลุ่มเพียงไม่กี่กลุ่มเท่านั้น ซึ่งจริงๆการทำงานด้านจราจร เราจะต้องร่วมกันทำงานเป็นทีมใหญ่จึงจะประสบผลสำเร็จ...”

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานด้านการบริหารงานจราจรเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน บก.02 ในกองบังคับการตำรวจจราจร มีจำนวนเพียง 30 คน ซึ่งแต่ละคนมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบหลายด้าน ประกอบกับไม่มีเงินประจำตำแหน่งให้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานสูงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน



2) ปัญหาด้านงบประมาณ

ปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า สัดส่วนงบประมาณด้านการจราจรมีเพียงร้อยละ 4-5 ของงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สมัยใหม่ที่จะมาช่วยสนับสนุนด้านการจัดการจราจร หรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้เท่าที่ควร

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้สะท้อนสภาพปัญหาจากประสบการณ์ทำงานจริงไว้อย่างชัดเจน โดยกล่าวว่า

“...ปัญหาสำคัญที่สุดตอนนี้ คือ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณครับ เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรงบประมาณมาให้งานจราจรน้อยมาก และพอผมไปของบประมาณจากกรุงเทพมหานคร เพื่อทำเรื่อง e-ticket ก็ยังไม่ให้งบประมาณอีก มันเลยไม่รู้จะนำงบประมาณส่วนไหนมาขับเคลื่อนงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพ

ส่วนกล้อง CCTV ที่มีตามสี่แยกต่างๆก็เป็นของกรุงเทพมหานครทั้งหมด ซึ่งปัญหาที่ตามมาจากการมีกล้องตามสี่แยกต่างๆ ก็คือ เราไม่มีงบประมาณในการซ่อมบำรุงเลย ทำให้กล้องบางตัวใช้ได้บ้าง ใช้ไม่ได้บ้าง บางทีกล้องก็ดับทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้เลย ดังนั้นถ้าเรามีงบประมาณของตัวเอง ก็จะทำให้เราสามารถบริหารจัดการได้ครอบคลุมทั้งหมด...”

นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมถ่ายทอดปัญหาจากประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ว่า

“...ที่ผ่านมางบประมาณในการที่ได้มาระดับกองบังคับการจะเป็นคนดำเนินการส่งมาให้แต่ละ สน. ซึ่งงบประมาณจะมีเป็นก้อนใหญ่หนึ่งก้อน แล้วแต่ว่า สน. ไหนจะนำไปบริหารจัดการในด้านใดบ้าง ถ้า สน. ไหน ผู้กำกับให้ความสำคัญในด้านปราบปรามงบประมาณต่างๆ ก็จะต้องไปทุ่มที่ฝ่ายปราบปราม แต่ถ้าให้ความสำคัญกับงานสืบสวนงบประมาณก็จะไปทุ่มในส่วนของการสืบสวน ทำให้เงินที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการส่วนอื่นลดน้อยลงไปอีก ผมก็เลยใช้วิธีการเขียนโครงการขึ้นไป เพื่อของบประมาณมาทำโครงการ แต่ที่ผ่านมาเสนอไปเท่าไรก็ยังไม่ได้ ทำให้จะต้องใช้เงินตัวเองสำรองจ่ายไปก่อนหรือไม่ก็ขอเงินสนับสนุนจากร้านค้าต่างๆที่สนิทสนมคุ้นเคยกัน...”

3) ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

ปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งมีปัญหาขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจราจรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณด้านการจราจรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรมาให้มีเพียงร้อยละ 4-5 ของงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่มีงบประมาณจัดซื้อและดูแลรักษาอุปกรณ์ เพื่อใช้ประกอบการบังคับใช้กฎหมาย เช่น เครื่องตรวจจับความเร็ว เครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ (ความเมา) อุปกรณ์พื้นที่ในการตั้งจุดตรวจ ป้ายจุดตรวจ กรวยยาง เสื้อสะท้อนแสงที่เป็นรูปแบบเดียวกันของตำรวจจราจร ซึ่งปัจจุบันอุปกรณ์เกือบทั้งหมดส่วนใหญ่จะจ่ายเงินส่วนตัวหรือได้มาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น บริษัทประกันภัย ภาคเอกชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้แสดงทัศนคติต่อสภาพปัญหาดังกล่าว

“...สถานีตำรวจแต่ละแห่งล้วน

ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เช่น ที่ล้อคล้อ
เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง หหมดเหมือนกัน
ทุกที่ครับ ทำให้ตำรวจเราจะต้องขอรับ
การสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชน เช่น
โรงพยาบาล หรือบริษัทต่างๆ เพื่อนำจัดซื้อ
วัสดุหรืออุปกรณ์ต่างๆในการบริหารจัดการ
งานจราจร ส่วนกรณีของยานพาหนะที่ใช้



ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น รถจักรยานยนต์ ปัจจุบันมีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน จึงทำให้
เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ต้องใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่แทน...”

นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมได้กล่าวแสดงความรู้สึกต่อประเด็นปัญหานี้ว่า

“...อุปกรณ์ในการล็อคล้อมีจำนวนไม่มาก ทำให้ไม่สามารถล็อคล้อรถยนต์
ที่จอดในที่ห้ามจอดได้หมดทุกคัน หรือบางกรณีเกิดข้อคำถามจากประชาชนว่า
ทำไมล็อคล้อแต่คันของเขา แต่คันอื่นๆที่จอดตรงในที่ห้ามจอดเหมือนกันกลับไม่ล็อค
นอกจากนี้อุปกรณ์ในการล็อคล้อก็ค่อนข้างหนักมาก ทำให้ในการขนหรือเคลื่อนย้าย
ค่อนข้างลำบาก ถ้าสามารถปรับเปลี่ยนอุปกรณ์การล็อคล้อให้มีน้ำหนักเบามากขึ้น
และมีความแข็งแรง และจัดสรรวัสดุให้เพียงพอต่อการใช้งาน ก็คิดว่าน่าจะช่วยให้
การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นครับ...”

อีกทั้งยังมีคำกล่าวยืนยันจากผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“...ส่วนมากจะมีปัญหาเรื่องขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานครับ ตัวอย่างเช่น
เสื้อสะท้อนแสงที่ได้รับมาจากสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติส่วนใหญ่เนื้อผ้าจะขาดง่าย ไม่คงทน
รวมถึงเสื้อสะท้อนแสงบางตัวมีขนาดเล็กเกินไป
จนใส่ไม่ได้ นอกจากนี้ยานพาหนะที่ใช้ในการออก
ตรวจพื้นที่ ปัจจุบันส่วนใหญ่จะต้องใช้รถส่วนตัว
เนื่องจากรถจักรยานยนต์ที่สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติจัดส่งมาให้แต่ละ สน. เป็นรถจักรยานยนต์
ที่มีตัวถังขนาดใหญ่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร



ไม่สามารถขับขึ้นถนนหรือเข้าตรอกซอยที่แคบได้ รวมทั้งยังสิ้นเปลืองค่าน้ำมันมาก ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ จึงนิยมใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวที่มีขนาดเล็กที่สามารถขับขึ้นลัดเลาะตามซอยได้แทน...”

รวมทั้งมีผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหานี้ไว้อย่างสอดคล้องว่า

“...แต่ละแห่งมีปัญหาเรื่องขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครับ ตัวอย่างเช่น หากเกิดกรณีมีรถเมล์เสีย (เบรคล็อก) ในสถานีตำรวจแต่ละแห่งจะไม่มีรถยกขนาดใหญ่ที่จะสามารถเคลื่อนย้าย ด้วยเหตุนี้จึงต้องรอช่างซ่อมของ ขสมก. ซึ่งอยู่ในพื้นที่บางเขน สมุทรปราการ มาก่อนจึงจะเคลื่อนย้ายได้ เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหารถติด เพราะรถประจำทางจะต้องจอดเสียขวางเส้นทางการจราจรเป็นเวลานาน

นอกจากนี้ในแต่ละสถานีตำรวจยังประสบปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เช่น เลื่อยกันฝน เลื่อยสะท้อนแสง กรวยยาง ตลอดจนค่าน้ำมัน ซึ่งในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องสำรองเงินเองทั้งหมด และจากการที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าว ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ...”



ผู้เข้าร่วมประชุมได้ถ่ายทอดประสบการณ์จากการทำงานในประเด็นปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ไว้อย่างชัดเจน โดยกล่าวว่า

“...ตามปกติพัสดุที่จัดส่งมาจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล เช่น กรวยยางส่วนมากจะจัดส่งมาไม่เพียงพอ เพราะแต่ละปีจะได้กรวยยางมาไม่เกิน 30 ลูกเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ในแต่ละ สน.จะต้องหาหน่วยงานที่สนับสนุนพัสดุเพิ่มเติมเองทั้งหมด เช่น ที่ สน. บางกอกน้อย หน่วยงานของ ปตท. ก็ให้การสนับสนุนกรวยยางปีละ 100 ลูก เป็นต้น แต่หาก สน. ไทน์ ไม่มีการประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติม ก็จะต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการจัดซื้อเอง หรือไม่ก็ใช้วิธีการไปยืม สน. ข้างเคียงที่ไม่ได้มีการใช้งานกรวยยางมากนัก มาใช้ในพื้นที่ยกเว้นชั่วคราว...”

4) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานจราจร คือ ใช้กล้อง CCTV ที่ติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจรที่เป็นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรติดต่อประสานงานหรือทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลจากกล้อง CCTV ของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบให้เห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้อย่างชัดเจน ซึ่งจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นสถานีตำรวจบางแห่งจึงใช้วิธีการใช้งบประมาณส่วนตัวในการจัดซื้อกล้อง CCTV มาติดตั้งตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรด้วยตนเอง ซึ่งปัญหาก็คือ กล้อง CCTV มีราคาค่อนข้างสูง อีกทั้งในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆยังมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงกลายเป็นปัญหาสืบเนื่องกันว่าในกรณีที่มีการติดตั้งกล้อง CCTV ประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจรแล้ว ก็จะต้องมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงตามจำนวนมากด้วย

จากปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการขาดงบประมาณนับเป็นปัญหาสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากปัญหาการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการบริหารจัดการด้านงานจราจรในโครงการต่างๆร่วมด้วย เช่น โครงการ E-ticket หรือเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ จะสามารถพิมพ์ข้อมูลรถที่ถูกออกใบสั่งข้อมูลผู้ขับขี่ ข้อหาที่กระทำผิดกฎจราจร วัน เวลา สถานที่ที่กระทำผิด จุดที่ต้องไปเสียค่าปรับ โดยข้อมูลในระบบดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และฐานข้อมูลยานพาหนะของกรมการขนส่งทางบกโดยอัตโนมัติอีกด้วย ซึ่งจะสามารถตรวจสอบประวัติของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้ว่ามีประวัติอาชญากรรมหรือไม่ โดยโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่วางแผนว่าจะนำมาใช้ตั้งแต่ 2 ปีที่แล้ว แต่เนื่องจากเกิดปัญหาในด้านงบประมาณ จึงทำให้ไม่สามารถนำโครงการดังกล่าวมาใช้ได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งในขณะนี้ทางกองบัญชาการตำรวจนครบาลกำลังจะผลักดันและขับเคลื่อนโครงการดังกล่าวให้สามารถนำมาใช้ให้เป็นรูปธรรมภายในปีนี้

5) ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน

ปัญหาเรื่องประชาชนไม่เคารพกฎจราจร และขาดวินัย ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การจอดรถสาธารณะ ทั้งรถเมล์ และรถตู้ที่ไม่เป็นระเบียบ เนื่องจากรถบางคันจอดอยู่กลางถนน ทำให้รถที่ขับตามมาจะต้องหยุดหรือชะลอตัว เพื่อรอให้รถโดยสารส่งผู้โดยสารก่อน หรือการขายของเต็มพื้นที่ทางเดินเท้า ส่งผลทำให้ประชาชนต้องเลี้ยวลงมาเดินลงริมถนน เป็นเหตุทำให้พื้นที่การจราจรเหลือน้อยลง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะต่อประเด็นปัญหานี้ไว้อย่างน่าสนใจ โดยกล่าวว่า

“...ต้องยอมรับว่าประชาชนคนไทยมีวินัยในเรื่องการเคารพกฎจราจรน้อยมาก ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้มีการจัดลำดับประเทศที่มีความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากอุบัติเหตุบนท้องถนน พบว่าประเทศไทยเป็นอันดับที่ 3 ของโลก ซึ่งนับเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความขาดวินัยด้านการจราจรของคนในประเทศอย่างมาก ผมจะยึดหลักคำนี้เสมอว่า วินัยการจราจรสะท้อนวินัยชาติ ครับ ซึ่งจากประสบการณ์ที่ผมได้มีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ และมีโอกาสไปดูงานที่ต่างประเทศหลายแห่ง พบว่าประเทศอื่นๆ เขามีวินัยในด้านจราจรมาก ผู้กระทำความผิดจราจร เช่น ขับฝ่าไฟแดง ขับรถเบียดกันขึ้นสะพานอย่างคนไทยไม่มีนะครับ ในขณะที่ประเทศไทยพบผู้กระทำความผิดลักษณะนี้บ่อยมาก จับกันจนไม่รู้จะจับอย่างไร ตอนนี้ก็พยายามขอความร่วมมือกับภาคประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎจราจรมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ไม่ขับรถเบียดกันขึ้นสะพาน หรือไม่จอดรถในที่ห้ามจอด ซึ่งในช่วงระยะหลังประชาชนก็เริ่มให้ความร่วมมือกันมากขึ้นครับ แต่ก็อาจจะยังมีส่วนที่กระทำความผิดจราจรกันอยู่ เพราะขอคิดว่าไม่เห็นตำรวจยืนอยู่จะขอฝ่าฝืนกฎหมายน้อยคงไม่มีปัญหา...”



นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมได้กล่าวแสดงความรู้สึกต่อประเด็นปัญหานี้ว่า

“...สังคมไทยเป็นสังคมที่ค่อนข้างไร้ระเบียบนะครับ หรือที่จะเรียกได้ว่าความไม่มีวินัยคือไทยแท้ ก็น่าจะเป็นจริงครับ ซึ่งจะเห็นได้ง่ายๆ คือ พื้นที่ไหนเป็นย่านการค้าขาย หรือมีรถไฟฟ้าผ่านในพื้นที่นั้นจะรถติดมาก เนื่องจากคนขาดวินัยในการใช้รถใช้ถนน บางคนคิดอยากจะจอดรถตรงไหนก็จอด โดยไม่คิดว่าจะเป็นการกีดขวางการจราจรเลย ซึ่งที่ผ่านมาเราก็ใช้วิธีการล็อกล้อแล้ว ในพื้นที่ผมเดือนหนึ่งล็อกล้อได้ประมาณ 20 กว่าคัน ล็อkb่อยมากจนกุญแจขึ้นสนิมเลยครับ...”

รวมทั้งยังมีคำกล่าวของผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นปัญหานี้ว่า

“...ผมมาอยู่ที่ สน. สามเสน เป็นปีที่ 3 แล้ว หน้ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นพื้นที่ที่รถติดมากครับ เช่น ตรงฟุตบอลที่ตัดเข้าไปให้รถเมล์เข้าไปจอด แต่ก็มักจะมีแม่ค้าไปจอดรถขายของ หรืออย่างพวกรถร่วมต่างๆ ผมก็ทะเลาะกับเขาทุกวัน เขาบอกว่าเขาเช่ารถมาวันละ 6,000 บาท ถ้าปรับ 1,000 บาท เขาก็มีแต่เศษเหรียญมาจ่ายค่าปรับ ซึ่งการที่รถเหล่านี้มาจอดตรงทางเข้าฟุตบอล ก็ทำให้รถประจำทางไม่สามารถเข้ามาส่งผู้โดยสารได้ หรือไม่ก็ต้องจอดตรงกลางถนนเพื่อให้ผู้โดยสารลง ซึ่งก็ทำให้การจราจรเหลือช่องทางซ้ายสุดเพียงช่องทางเดียวที่รถด้านหลังจะผ่านไปได้ มันเลยเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้รถติดมากอย่างที่เห็นกัน...”



4.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยทางด้านกำลังพลที่เพียงพอจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันในแต่ละสถานีตำรวจมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการจราจรในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งหากมีการเพิ่มกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความรับผิดชอบในพื้นที่ ก็จะทำให้สามารถควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การบังคับใช้กฎหมายที่เด็ดขาดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นส่วนสำคัญทำให้สามารถบริหารจัดการด้านงานจราจรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีประชาชนกระทำความผิดจราจรจำนวนมาก ทั้งในเรื่องการจอดรถในที่ห้ามจอด เช่น บริเวณหน้าโรงเรียน หรือการขายของบนริมทางเท้า ซึ่งส่งผลทำให้ผู้คนที่สัญจรผ่านไปผ่านมาบริเวณทางเท้าต้องเสี่ยงลงมาเดินริมถนน เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหารถติดขัดอย่างหนัก ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเข้มงวดกวดขันและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เช่น มีการเตือนหรือปรับในทุกกรณี ไม่มีการนิยกว่ากลุ่มผู้ที่มีอิทธิพล หรือมีตำแหน่งระดับสูง ก็จะทำให้ปัญหาการจราจรในพื้นที่ต่างๆ ลดน้อยลง

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้กล่าวแสดงทัศนะเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัด โดยกล่าวว่า

“...สิ่งสำคัญในการที่จะทำให้การบริหารจัดการงานจราจรสำเร็จได้ด้วยดี ก็จะต้องมาจากการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัด และไม่เลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ในการบริหารจัดการจราจรหน้าโรงเรียนชื่อดังต่างๆ ที่มีผู้ปกครองที่มีหน้าที่การงานที่ดี กล่าวคือ บางคนเป็นนายทหาร ชั้นผู้ใหญ่ ก็พยายามใช้อำนาจหรือตำแหน่งที่มีอยู่ในการที่จะหลีกเลี่ยง ไม่เสียค่าปรับ ซึ่งผมก็บอกว่าไม่ว่า ท่านจะมีตำแหน่งหรือเป็นใคร ผมก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครับ เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาว่าทำไม คนนั้นทำผิดแล้วตำรวจไม่จับ ทำไมถึงมาจับแต่เขา...”



3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านงานจราจร และลงพื้นที่ปฏิบัติจริงด้วย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสำรวจพื้นที่จริง และปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาลงมือทำงานอย่างจริงจังร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรได้ดี และสามารถปลูกความศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานด้านจราจรไว้ดังนี้

“...สิ่งสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจะต้องลงมือปฏิบัติงานจริงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่เพียงแค่สั่งการอย่างเดียวแล้วให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปยืนตากแดดร้อน แต่ตนเองไปหลบอยู่ในห้องแอร์ ซึ่งก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดความศรัทธาในตัวนาย ผมจะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอว่าเวลาเราทำงานเราก็ทำพร้อมกัน เหนื่อยเราก็เหนื่อยพร้อมกัน พักเราก็พักพร้อมกันครับ มันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใจกับการทำงาน เพราะผู้บังคับบัญชาลงมือปฏิบัติงานจริงด้วย...”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านหนึ่งได้ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ โดยกล่าวว่า

“...จากประสบการณ์ทำงานของผมซึ่งผมทำงานสายงานจราจรมาตั้งแต่เป็นระดับสารวัตรจนมาถึงระดับรองผู้บังคับการ ผมทำโครงการและเขียนของบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ มาไม่น้อยกว่า 50 โครงการ จนได้รับรางวัลมาไม่น้อยกว่า 20 รางวัลทั่วประเทศ เพราะผมรู้ว่าถ้าจะพึงงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐหรือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติคงไม่มีแน่นอน ผมจึงต้องเขียนโครงการต่างๆ เพื่อขอการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อที่จะมาขับเคลื่อนการทำงานด้านการจราจรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผมจึงมองว่าสิ่งสำคัญในการทำให้การทำงานด้านจราจรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด



ส่วนหนึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเล็งเห็นความสำคัญในงานจราจร และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานทุกๆ ด้าน กล่าวคือ ถ้ารู้ว่ามีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีก็ควรที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหานี้ เช่น เขียนโครงการขอการสนับสนุนจากหน่วยงานข้างเคียง เพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ...”

อีกทั้งยังมีคำกล่าวของข้าราชการตำรวจที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งดูแลงานจราจรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า

“...ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรมากครับ เพราะหากระดับผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญด้านงานจราจร มันก็จะไม่เกิดการขับเคลื่อนขบวนการทำงานทุกอย่าง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติท่านก็ให้ความสำคัญในระดับหนึ่งครับ แต่ไม่มากเท่างานสายอื่น จึงทำให้งบประมาณต่างๆ ที่จะมาพัฒนาด้านงานจราจรมีไม่มากเท่าที่ควร แต่ในส่วนองอายุราชการของผมที่เหลืออีกแค่ 3 ปี ก็จะเกษียณอายุราชการแล้ว ผมยังอยากที่จะทำงานเพื่อประชาชนอีกหลายๆงาน และอยากที่จะพัฒนางานระบบงานตำรวจเราให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งงานที่ผมอยากพัฒนาต่อ คือ โครงการมิดราเคิลอายุ ซึ่งในระยะแรกๆ เราได้ขอความร่วมมือจากประชาชนในการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามบ้าน ตอนนี้ผมขยายกลุ่มเป้าหมายไปตามแท็กซี่แล้ว แล้วก็จะพัฒนาต่อไปยังสถานที่สาธารณะ ตามถนน นอกจากนี้ผมยังอยากที่จะพัฒนาสถานีตำรวจอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นรูปธรรมและสามารถใช้งานได้อย่างแพร่หลาย แต่ติดปัญหาที่ว่าเราร่าง TOR เรียบร้อยแล้ว แต่ทาง

กรุงเทพมหานครกลับยังไม่ให้งบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งที่ผ่านมาใช้เวลานานหลายปีแล้วก็ยังไม่ได้เสียที ผมเลยคิดว่าจะใช้งบประมาณจากสมาคมของงานจราจรที่เพิ่งตั้งมาใหม่แทนไปก่อนครับ เพื่อให้งานที่วางแผนไว้สามารถทำให้เกิดเป็นรูปเป็นร่างได้ก่อนที่ผมจะเกษียณอายุราชการ...”

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีการดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร เป็นงานที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก ตลอดจนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่สูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความใส่ใจดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีผลงานดีเด่น หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ไม่มีอคติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนเกิดความสามัคคีในการทำงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจรในพื้นที่ร่วมกัน



ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้สนับสนุนความคิดเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกล่าวว่า

“...ต้องยอมรับว่าการทำงานจราจรเป็นงานที่หนักมากครับ เพราะต้องยืนโบกรถเป็นระยะเวลาหลายชั่วโมง บางวันก็ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานอย่างนี้มาตลอดเป็น 20-30 ปี ก็ถือว่าต้องสละเวลาให้กับงานเป็นอย่างมากครับ และในมุมมองของผมผมคิดว่าสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานจราจรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ก็คือการที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ใจลูกน้องและให้สวัสดิการกับเขาหลายๆ ครับ เช่น มีรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น หรือช่วยเหลือครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ช่วยค่ารักษาพยาบาลให้กับพ่อแม่ ลูก ของเขา เพราะยิ่งถ้างานหนักแต่ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจหรือเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเลย ก็ทำให้ลูกน้องขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน...”

5) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีทักษะการทำงาน เพราะในการปฏิบัติหน้าที่งานจราจรจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในแต่ละวันจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น รถบรรทุกพลิกคว่ำกลางถนน รถชนซ้อนกันหลายคัน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไขอย่างทันทั่วทั้ง เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหารถติดสะสมเป็นระยะทางไกล ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจะต้องมีทักษะการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว



6) ต้องมีการอบรมทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้กำลังพลตำรวจที่มีอายุน้อยได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานสายจราจรเพื่อสร้างบุคลากรทดแทนที่มีคุณภาพออกมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมการอบรมและให้ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่องไว้ดังนี้

“...ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือจะต้องมีการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับที่เพิ่งมาปฏิบัติงาน ระดับกลาง และระดับสูง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้เสมือนตำรวจจราจรรุ่นเก่าที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว...”

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ว่า

“...ตอนนี้ผมได้พยายามฝึกลูกน้องผมให้สามารถกดสัญญาณไฟ และสามารถโบกรถได้ เพื่อเร่งระบายรถไม่ให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัด ซึ่งในช่วงแรกผมจะกดสัญญาณไฟจราจรให้ลูกน้องผมดูก่อน จากนั้นก็จะให้ลูกน้องลองทำ โดยเราจะเป็นผู้กำกับดูแลการทำงานอีกที เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา ผมมองว่าเราจะต้องถ่ายทอดความรู้ของเราให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรุ่นใหม่ๆ เพราะเมื่อวันหนึ่งเราเกษียณอายุแล้ว ทักษะหรือประสบการณ์ทำงานพวกนี้ มันจะได้อยู่กับตำรวจจราจรรุ่นหลังๆ ต่อไป...”

7) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความทุ่มเทและใส่ใจในการทำงานอย่างจริงจัง และจะต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ เช่น มีความต้องการให้เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทักษะการบริหารจัดการงานจราจรที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องมีจิตใจมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยควรยึดถือปรัชญาในการทำงานว่า จะต้องทำงานอย่าง รอบรู้ รวดเร็ว และเสียสละ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ รอบรู้ หมายถึง การรู้ด้านกฎหมายจราจรและสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในพื้นที่ข้างเคียง โดยจะต้องมองออกไปให้ไกลนอกพื้นที่ตนเอง เพื่อนำมาวางแผนการจัดการจราจรที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่ของตนเอง รวดเร็ว หมายถึง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น รถชนกัน ต้องรีบแยกคู่กรณี หรือรถจอดเสียก็ต้องรีบส่งการแก้ไข เพราะหากปล่อยทิ้งไว้นานจะทำให้เกิดการสะสมของปริมาณจราจร เสียสละ หมายถึง จะต้องทุ่มเทเสียสละในการทำงาน แม้จะเกินเวลาออกเวรก็ต้องดำเนินการงานให้สำเร็จลุล่วง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานตลอดระยะเวลาการรับราชการไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

“...ในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนจะต้องมีความทุ่มเทและใส่ใจในการทำงาน เพราะอาชีพตำรวจเราเป็นงานที่ต้องให้บริการประชาชน จะคิดถึงแต่ประโยชน์สุขของตัวเองอย่างเดียวไม่ได้ และที่สำคัญในการทำงานจะต้องมีการตั้งเป้าหมายว่าเราจะทำงานเพื่ออะไร คือ เราจะต้องมีปรัชญาในการทำงาน อย่างปรัชญาที่ผมใช้ในการทำงาน ก็คือ รอบรู้ รวดเร็ว เสียสละ ซึ่งผมก็จะใช้หลักปรัชญานี้ในการอบรมและบอกผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และจะเล่าประสบการณ์ทำงานของผมทั้งหมดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟัง เพื่อกระตุ้นให้เขามีใจรักในการทำงานและพร้อมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานให้กับประชาชน ซึ่งที่ผ่านมาลูกน้องผมก็ได้รับรางวัลมา 2 นายแล้ว เลยทำให้เป็นตัวอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ด้วยว่า ถ้าเรามีเป้าหมายในการทำงาน และยึดหลักปรัชญา รอบรู้ รวดเร็ว เสียสละ คุณก็จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ และเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่นๆต่อไปได้...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารท่านหนึ่งได้แสดงแนวคิดไว้ว่า

“...การที่จะทำให้การบริหารจัดการจราจรสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จะต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีใจรักงานจราจร รู้จักเสียสละ เพราะงานจราจรถือว่าเป็นงานหนัก บางวันต้องเข้าเวรต่อเนื่องเป็นเวลาหลายชั่วโมง และที่สำคัญจะต้องเป็นคนที่หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องความรู้ด้านจราจร เทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการจราจรบนท้องถนน บางทีต้องอาศัยการถามหรือขอคำแนะนำจากรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์สูงกว่า เพื่อที่จะได้สามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะการทำงานที่สูงขึ้นครับ ตำรวจเราไม่ควรที่จะเดินย่ำอยู่กับที่ครับ แต่ควรเป็นตำรวจยุคใหม่ที่มีการพัฒนา...”

รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารได้กล่าวถึงหลักการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

“...หลักแนวคิดในการปฏิบัติงานของผมมี 3 ข้อ คือ ยึดมั่น ศรัทธา และ กล้าหาญ ครับ ถ้าผมไม่ยึดมั่นในการทำความดี ผมก็คงไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือมาถึงขนาดนี้ ถ้าผมไม่มีความศรัทธาในงานที่ทำ ผมก็คงไม่พยายามที่จะคิดแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ หรือพยายามหาวิธีทางพัฒนาระบบงานตำรวจต่างๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และ หากผมไม่มีความกล้าหาญ ผมก็คงไม่กล้าที่จะต่อสู้ที่จะยืนหยัดทำโครงการต่างๆ ให้มันสัมฤทธิ์ผล เพราะว่าการทำงานบางครั้งก็ต้องมีบางหน่วยงานหรือผู้ใหญ่บางคนไม่พอใจ แต่ผมไม่กลัวที่จะทำนะครับ เพราะผมมีความมุ่งมั่นว่าอยากจะพัฒนาระบบงานต่างๆ ของตำรวจให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับสังคมมากที่สุด...”

8) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น เสื้อกันฝน เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ป้ายจุดตรวจ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

9) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถลดกำลังพลในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น มีการใช้กล้อง CCTV ตามสี่แยกต่างๆ ตลอดจนมีการนำรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร โดยไม่ต้องไปยืนกดสัญญาณไฟจราจรในตู้ควบคุม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่ต้องใช้กำลังพลจำนวนมากมายืนประจำตามสี่แยก



ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวไว้ว่า

“...ในปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้การบริหารจัดการงานจราจรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะจะช่วยลดการใช้กำลังพลจำนวนมากในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันได้มีการนำรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรมาใช้เพื่อที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้ไม่ต้องไปยืนกดสัญญาณไฟในตู้ควบคุม ทำให้เกิดความสะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น...”

10) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจราจร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละแห่งจะต้องใช้งบประมาณตัวอย่างในการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น ค่าน้ำมันในการออกพื้นที่ปฏิบัติงาน

การประชาสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ การทำป้ายรณรงค์ หรือการแจ้งข่าวให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบถึงการปิดเส้นทางต่างๆ หรือหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางที่มีการก่อสร้าง เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัด เป็นต้น

11) การขอความร่วมมือและประสานงานกับภาคประชาชน ทั้งในส่วน of ร้านค้าหรือบริษัทต่างๆ ในพื้นที่ ให้มีส่วนช่วยในการทำให้การจราจรในพื้นที่ไม่ติดขัด เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ เป็นคนในชุมชนที่จะช่วยเป็นกระบอกเสียงให้กับเจ้าหน้าที่รัฐได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ การประสานงาน โดยการผูกมิตรและใช้หลักการเจรจา เพื่อขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นเจ้าของร้านค้าต่างๆ ในพื้นที่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการด้านงานจราจรในพื้นที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวถึงการขอความร่วมมือและประสานงานกับภาคประชาชนไว้ว่า

“...การขอความร่วมมือกับภาคประชาชน ตัวอย่างเช่น ร้านค้าต่างๆในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญมากครับ เพราะว่าบางพื้นที่รถติดมากเพราะ แม่ค้า พ่อค้า มักชอบขายของล้ำพื้นที่ผิวการจราจร ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปขอความร่วมมือและผูกมิตรไมตรีกับร้านค้าต่างๆ ไว้ ก็จะทำให้เราสามารถจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาจราจรได้ แต่ถ้าเราใช้วิธีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเดียว ไม่เคยลงไปพูดคุยกับพ่อค้า แม่ค้า ก็จะทำให้เกิดการต่อต้านจากกลุ่มประชาชนได้ หรือไปสร้างศัตรูมากขึ้น จนอาจทำให้เกิดปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งจะยิ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อการแก้ไขปัญหาจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อไปได้...”

นอกจากนี้ยังมีผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการขอความร่วมมือจากภาคประชาชนไว้ว่า

“...ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านงานกำลังพลจราจร ก็คือ การสร้างเครือข่ายคนในชุมชน โดยการดึงประชาชนมาช่วยงานตำรวจจราจร ซึ่งที่ผ่านมาเราก็มีการจัดอาสาสมัครจราจรมาทั้งหมด 13 คน มาเข้ารับการอบรมถึงวิธีการให้สัญญาณมือในการโบกรถ ทำให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในช่วงเวลาเร่งด่วนได้ดีในระดับหนึ่ง...”

4.1.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ

คณะผู้วิจัยสามารถอธิบายรูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเนื้อหาได้เป็น 3 ส่วน ได้ดังนี้ คือ 1) รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร 2) รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย และ 3) รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีตำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร

1) เทคนิค “การสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหาจราจร”

การแก้ไขปัญหาการจราจร การสร้างมวลชนในชุมชนต่างๆ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการจราจรในแต่ละพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งคณะผู้จัดทำสามารถแบ่งรูปแบบการสร้างมวลชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหารถติดได้ ดังนี้

(1) มีการสร้างเครือข่ายกับตลาดและหน่วยงานภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ให้มาช่วยบริหารจัดการงานจราจร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหารถติดบริเวณย่านการค้า โดยได้ใช้วิธีการเชิญผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ มาร่วมประชุมหารือ เพื่อร่วมกันจัดสถานที่จอดรถตู้และรถแท็กซี่ รับ-ส่งผู้โดยสารที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหารถติดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ซึ่งที่ผ่านมาผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ ก็ได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นอย่างดี และสามารถลดปัญหารถตู้และรถแท็กซี่จอดรอรับ-ส่งผู้โดยสารได้มาก

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“...ที่ผ่านมาเราได้มีการทำ MOU ร่วมกับโรงเรียน ตลาด และห้างสรรพสินค้าต่างๆ

ทั่วกรุงเทพมหานครในการร่วมมือกันบริหารจัดการแก้ปัญหารถติด โดยขอความร่วมมือกับ

ผู้ประกอบการของห้างสรรพสินค้า และตลาดต่างๆ ในการจัดพื้นที่จอดรถรับ-ส่งผู้โดยสารให้

ไม่กีดขวางทางจราจร ซึ่งที่ผ่านมาก็ได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างดีครับ...”

(2) มีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มารับ-ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียน ให้จัดเตรียมกระเป๋านักเรียนของบุตรหลานให้พร้อมก่อนถึงหน้าโรงเรียน และเมื่อขับรถมาจอดหน้าโรงเรียนแล้วให้บุตร-หลานรีบลงจากรถโดยเร็ว รวมทั้งขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มารับส่งบุตร-หลานที่โรงเรียนให้เคารพกฎจราจรอย่างเคร่งครัด และจอดรถในพื้นที่ที่เป็น

จตุรรับ-ส่งเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าโรงเรียน และลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้อธิบายวิธีการแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าโรงเรียน ดังนี้

“...เราใช้วิธีการขอความร่วมมือกับภาคประชาชน โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่จะต้องไปรับ-ส่งบุตรหลานตามโรงเรียนต่างๆ ให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนลงจากรถ เช่น เตรียมกระเป๋าสัมภาระให้เรียบร้อยภายในรถ โดยไม่ต้องลงมาเปิดท้ายรถเพื่อหยิบกระเป๋า เพราะจะทำให้เกิดปัญหารถติดมาก ซึ่งที่ผ่านมาก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีการขอความร่วมมือหรือรณรงค์แล้ว สามารถแก้ไขปัญหาการจราจรหน้าโรงเรียนได้...”

(3) มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอย บริเวณทางเดินเท้าและเส้นทางเข้า-ออก ในสถานที่ท่องเที่ยว โดยใช้วิธีการขอความร่วมมือและเจรจากับแม่ค้าและชาวบ้านใกล้เคียง เพื่อลดปัญหาการตั้งสินค้ากีดขวางบนท้องถนน กรณีตัวอย่างเช่น การจัดระเบียบในพื้นที่วัดระฆัง เนื่องจากแต่เดิมเส้นทางเข้า-ออกวัดระฆังจะมีร้านค้าเครื่องสังฆทานมาตั้งอยู่จำนวนมาก ทำให้รถยนต์ไม่สามารถขับเข้า-ออกได้อย่างสะดวก รวมทั้งมีการรวมกลุ่มผู้มีอิทธิพลประจำพื้นที่ ซึ่งหากมีผู้ใดมาบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการวางขายสังฆทานก็จะมีกลุ่มผู้มั่งมีอิทธิพล หรือมีการกีดกันรถยนต์อยู่เป็นประจำ โดยภายหลังจากที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ สน.บางกอกน้อยได้เข้าไปสำรวจและร่วมกันเจรจากับกลุ่มร้านค้าสังฆทานเพื่อขอความร่วมมือ ก็ได้ชี้แจงรายละเอียดกับกลุ่มร้านค้าต่างๆ ว่าการจัดตั้งร้านขายสังฆทานยังสามารถวางขายได้ตามปกติ แต่จะต้องมีการจัดระเบียบให้เกิดความเรียบร้อย เพื่อให้รถยนต์สามารถขับผ่านเข้า-ออกได้ เนื่องจากที่ผ่านมาเกิดปัญหาการจราจรในพื้นที่ดังกล่าวอย่างมาก ซึ่งหากทุกฝ่ายให้ความร่วมมือก็จะทำให้สามารถลดปัญหาการจราจรได้เป็นอย่างดี

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระเบียบร้านค้า ดังนี้

“...ที่ผ่านมาได้มีการจัดทำโครงการปรับภูมิทัศน์วัดระฆัง โดยทางวัดเป็น ผู้ขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยดำเนินการ เพราะวัดไม่ยากไปปะทะกับประชาชนที่เป็นพ่อค้าแม่ค้า ซึ่งแต่เดิมจะมีร้านขายสังฆทานวางขายอยู่ 2 ข้างทาง และจะมีรถรับส่งจอดอยู่ติดๆ กัน มันเลยทำให้เกิดปัญหารถติดในซอยวัดอย่างมาก โดยตอนแรกเราเข้าไป



เพื่อไปประชุมทำความเข้าใจ ครั้งแรกที่เข้าไปก็โดนปรามาสว่าจะทำได้จริงหรือแต่เราก็มีเจตนาที่ดี คือ อยากช่วยปรับภูมิทัศน์และลดปัญหาการจราจรที่ติดขัดในซอยให้ลดน้อยลงก็ใช้วิธีการไปประชุมก่อน โดยแจ้งกับพ่อค้าร้านขายสังฆทานว่ายังสามารถขายของได้ตามปกติ เพียงแต่อยากจะมาช่วยจัดระเบียบพื้นที่การขายของให้เป็นสัดส่วนเหมือนกับวัดอรุณ เพื่อที่จะได้เปิดเส้นทางถนนเข้า-ออกในซอยให้รถยนต์สามารถเข้า-ออกได้ง่ายมากขึ้น ซึ่งภายหลังจากที่มีการพูดคุยกัน ก็จะต้องมีการตรวจดูความเรียบร้อยอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีที่เราใช้ก็คือ การโชว์กำลังพลโดยไปปล่อยแถวบริเวณนั้น เพื่อให้พ่อค้าแม่ค้าเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเอาจริงเอาจัง ถ้าทำผิดระเบียบก็มีการยกของขึ้นรถ เพียงเท่านั้นไม่นานทุกอย่างก็เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งถ้าเดี๋ยวนี้เดินเข้าไปจะเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนเลยว่าตอนนี้ไม่มีการวางขายของหรือสังฆทานตามข้างทางเหมือนแต่ก่อนแล้ว แต่จะมีการจัดโซนขายไว้ให้เป็นระเบียบแทน และผลจากที่ลงไปทำโครงการปรับภูมิทัศน์ดังกล่าวก็ได้รับผลตอบรับที่ดีครับ คือ สามารถแก้ไขปัญหาการจราจรในซอยได้อย่างถาวร ทำให้รถไม่ติดในซอยเหมือนแต่ก่อนแล้ว...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“...ตำรวจเราจะต้องรู้จักสร้างเครือข่ายภาคประชาชน เพราะงานจราจรเป็นงานที่จะต้องลงไปสัมผัสกับคนในพื้นที่มาก ทั้งพ่อค้า แม่ค้า หมอ พยาบาลในโรงพยาบาล ถ้าเราสร้างมิตรหรือให้ความเป็นกันเองกับคนในพื้นที่ เขาก็จะให้ความร่วมมือกับเราด้วยความเต็มใจ และเมื่อเขาจะกระทำผิดเขาก็จะเกิดความละอายใจที่จะทำผิดเอง และที่สำคัญถ้าเราได้ใจประชาชนแล้ว เขาก็จะรักเรา และช่วยเหลืองานจราจรเป็นอย่างดี อย่างผมผมมีแฟนคลับที่คอยนำน้ำขนมมาให้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตลอดครับ เพราะเราได้ใจประชาชนในพื้นที่จริงๆ บางทีก็จะมีอาสาสมัครมาช่วยโบกรถ หรือถ้ามีอุบัติเหตุกลางสี่แยก พ่อค้า แม่ค้าก็จะช่วยถ่ายรูป และแยกรถที่ชนกันให้กับเรา ซึ่งผมมองว่ากำลังจากภาคประชาชนนี้แหละที่จะเป็นตัวช่วยเสริมการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทำให้สามารถแบ่งเบาภาระงานได้ค่อนข้างมากจริงๆ...”

(4) มีการจัดตั้งโครงการให้อาสาสมัครมาช่วยงานเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ตัวอย่างเช่น โครงการ “อศวินประจำซอย” โดยให้อาสาสมัครซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นวินมอเตอร์ไซด์รับจ้างมาช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการปฏิบัติงาน โดยการช่วยโบกรถเข้า-ออกในซอย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคนที่ใช้รถใช้ถนนในซอย และแก้ปัญหาการจราจรติดขัดในซอย

ผู้เข้าร่วมประชุมได้กล่าวถึงการจัดตั้งโครงการอาสาสมัครจราจรในพื้นที่ไว้ว่า
 “...การมีอาสาสมัครเป็นสิ่งที่จำเป็นมากครับ เพราะที่ผ่านมาเป็นที่ทราบกันดี
 ว่ากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีน้อย ดังนั้นจึงต้องใช้อาสาสมัครในการช่วยโบกรถ
 ช่วยกันรถเข้า-ออกในซอย และช่วยสอดส่องดูแลความเรียบร้อยในพื้นที่ ผมเลยจัดตั้งโครงการ
 อัครวินประจำซอย เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งผลตอบรับส่วนใหญ่
 อาสาสมัครจะเป็นกลุ่มวินมอเตอร์ไซด์รับจ้างบริเวณปากซอย คือ ตอนนี้อย่างเป็นโครงการ
 เริ่มต้นอยู่ คาดว่าจะมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดแนวร่วมอาสาสมัครมากขึ้นครับ...”

(5) มีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการจราจรและการจัดการจราจร
 โดยกำหนดช่องทางในการสื่อสารระหว่างศูนย์ควบคุมสั่งการจราจร (บก.02) กับประชาชนผู้ใช้ถนน เช่น
 ตู้ชุมสายโทรศัพท์ หมายเลข 1197 ไว้ให้บริการประชาชน เพื่อแจ้งปัญหาการจราจร หรือเกิดอุบัติเหตุ
 เพื่อที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่จะได้เร่งเข้าไปแก้ไขปัญหาระบบจราจรในแต่ละจุดได้อย่างทันท่วงที

2) เทคนิค “ทีมเวิร์ค ผสานพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด”

ในการแก้ไขปัญหารถติด เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการประสานงานกัน
 ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจอื่นร่วมด้วย เพราะถนนทุกเส้นจะเชื่อมต่อกันทุกพื้นที่ ดังนั้น
 การร่วมมือในการทำงาน เพื่อร่วมกันบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ
 ตัวอย่างเช่น การกวดสัญญาณไฟที่สอดคล้องกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการแก้ไขปัญหารถติดอย่างยั่งยืน

ตัวอย่างเช่น บริเวณแยกไอทีสแควร์ เป็นบริเวณที่มีตรอกซอยของรถที่จะ
 เข้าออกของถนนกำแพงเพชร 6 กับ ถนนวิภาวดี ซึ่งการเปิดสัญญาณไฟบริเวณนี้ต้องเปิดให้ทาง
 ถนนวิภาวดียาวกว่าด้านถนนกำแพงเพชร เพราะถ้ารถออกมาจากถนนแจ้งวัฒนะมาก ก็จะติดมาถึง
 ถนนวิภาวดี และถนนกำแพงเพชร ทำให้เป็นรูปวงกลม แต่ทั้งนี้ต้องคอยดูด้วยว่ารถที่มาจากแยก
 หลักสี่ของ สน.ทุ่งสองห้องนั้นจะมากขนาดไหนด้วย ดังนั้น การกวดสัญญาณไฟจะต้องมีการประสานกัน
 ตลอดระหว่างแยกไอทีสแควร์ กับตู้หลักสี่วิภาวดี และตู้ของแยก สน.ทุ่งสองห้องด้วย ซึ่งบริเวณนี้รถจะ
 ติดขัดและมีปริมาณมากในช่วงเย็นเท่านั้น และในบริเวณนี้เป็นย่านของชุมชน มีผู้ใช้รถส่วนตัว
 เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ สน.ทั้ง 2 จะต้องประสานงานกันในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

3) เทคนิค “ขยับป้ายรถเมล์ แก้ววิกฤตรถติดได้”

ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากรถประจำทางหยุดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์ แล้วทำให้การจราจรติดขัด คือ ใช้วิธีการเลื่อนป้ายรถเมล์และรถสาธารณะอื่นๆ ออกไปให้ไกลกว่าเดิม ประมาณ 100 เมตร เพื่อลดการกระจุกตัวของกลุ่มรถโดยสารที่จะจอดรับผู้โดยสาร หรืออย่างกรณีของการบริหารจัดการจราจรบริเวณที่มีรถไฟฟ้าผ่าน ก็มีการใช้วิธีการให้รถโดยสารต่างๆ เช่น รถเมล์ รถตู้ เข้ามาจอดบริเวณลานจอดรถของรถไฟฟ้า เพื่อลดปัญหาการจราจรรับ-ส่งบริเวณริมถนน

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้กล่าวถึงวิธีการแก้ไขวิกฤตรถติดบริเวณป้ายรถเมล์ว่า

“...ที่ผ่านมามาตามป้ายรถเมล์หลายๆ จุดในกรุงเทพฯ จะประสบปัญหาการติดมาก เนื่องจากมีรถประจำทางจำนวนมาก ทั้งรถเมล์ รถตู้ และรถแท็กซี่ มาจอดรับ-ส่งคนตามป้ายรถเมล์ ซึ่งโชคดีที่ผมได้มีโอกาสคุยกับพ่อค้าและแม่ค้าแถวป้ายรถเมล์ เขาเสนอว่าน่าจะย้ายจุดจอดรถตู้ให้ห่างจากป้ายรถเมล์ไปเลย 100 เมตร เพื่อป้องกันไม่ให้รถมาจอดรวมกันบริเวณป้ายรถเมล์ ผมเลยเกิดความคิดใหม่และปฏิบัติตามคำแนะนำดังกล่าว เชื่อหรือไม่ครับว่าพอผมเลื่อนจุดจอดรถตู้ออกจากป้ายรถเมล์ไปประมาณ 100 เมตร คราวนี้ถนนโล่งเลยครับ ไม่มีรถมาจอดกระจุกอยู่ตรงป้ายรถเมล์เลย ซึ่งพอท่านรองอดุลย์ฯ ได้กำหนดโครงการขึ้นมาเกี่ยวกับการเลื่อนจุดจอดรถตู้และรถแท็กซี่ ผมก็เลยรู้สึกสบายใจ เพราะสิ่งที่ท่านสั่งการให้ดำเนินการ ผมได้ทำมาหมดแล้วเรียบร้อยแล้ว...”



ภาพที่ 4.1 ขยับป้ายรถเมล์ แก้ไขปัญหาการจราจร (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางเขน)



ภาพที่ 4.2 เปลี่ยนจุดจอดรถตู้เข้ามาในลานจอดรถ BTS (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางซื่อ)

4) เทคนิค “ปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน”

การแก้ไขปัญหาจำนวนรถบนท้องถนนมีจำนวนมาก จนทำให้เกิดปัญหาการติดนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ตำรวจจราจรในหลายพื้นที่จัดระบบรถตู้ที่รับ-ส่งผู้โดยสารใหม่ โดยจะแยกรถตู้โดยสาร เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. รถตู้ที่ไม่รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง 2. รถตู้รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง โดยผู้โดยสารที่จะเดินทางไปจุดหมายปลายทางเดียวกันให้เดินทางไปด้วยกันในรถตู้คันที่เขียนป้ายว่าไม่รับผู้โดยสารระหว่างทาง ส่วนผู้โดยสารคนใดจะต้องลงระหว่างทางก็ต้องไปใช้บริการรถตู้คันที่เขียนรับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม่เกิดปัญหาการติดผู้โดยสารจอร์รับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์พร้อมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดตามมา และจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถานีตำรวจหลายพื้นที่ ก็พบว่าสามารถลดการจราจรบนท้องถนนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น 07.00-9.00 น. ปริมาณรถตู้ที่จอร์รับ-ส่งผู้โดยสารมีจำนวนน้อยลง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการจราจรในหลายพื้นที่ได้ดีในระดับหนึ่ง

ผู้เข้าร่วมประชุมได้นำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหารถติดที่ได้ผลดี โดยกล่าวว่า

“..โครงการที่ผมชอบ คือ โครงการที่จัดระบบรถตู้รับ-ส่งผู้โดยสารครับ ที่แต่เดิมรถตู้ทุกคันจะจอร์รับ-ส่งผู้โดยสารทุกป้ายรถเมล์ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหารถติดบริเวณป้ายรถเมล์อย่างมาก แต่ตอนนี้เรามีการปรับเปลี่ยนใหม่แล้ว คือ จัดระบบรถตู้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มที่ไม่จอร์รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง 2. กลุ่มที่จอร์รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง กลุ่มแรกคือใครที่จะเดินทางไปปลายทางเดียวกันให้มานั่งรถคันเดียวกันไปเลย โดยไม่ต้องจอดแวะส่งคนตามทาง ซึ่งช่วยประหยัดเวลาเดินทาง และทำให้รถไม่ติดด้วย ส่วนถ้าใครจะลงระหว่างทาง ก็ให้ไปขึ้นรถตู้กลุ่มที่จอร์รับ-ส่งระหว่างทาง ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผมว่าเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่งนะครับ คือ สามารถทำให้รถโดยสารต่างๆ ไม่ไปจอดแออัดกันตรงป้ายรถเมล์และผู้โดยสารก็ถึงที่หมายเร็วขึ้นด้วย ทำให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายครับ...”

5) เทคนิค “ทำคนน้อยให้เป็นคนมาก”

เทคนิคทำคนน้อยให้เป็นคนมากเป็นวิธีการแก้ไขปัญหากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่เพียงพอในระยะสั้น ตามเงื่อนไขภายใต้ข้อจำกัดเรื่องกำลังพล โดยใช้หลักการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัด กล่าวคือ จัดกำลังเป็น 2 ผลัด โดยใช้เวรผลัดเช้าเสริมผลัดบ่าย และเวรผลัดบ่ายเสริมผลัดเช้า เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้กล่าวถึงวิธีการทำงานภายใต้ภาวะการขาดแคลนกำลังพล ดังนี้

“...เนื่องด้วยเราทราบสภาพปัญหาที่อยู่แล้วว่ากำลังพลเราไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เราก็จะต้องใช้วิธีการทำคนน้อยให้เป็นคนมากครับ คือ อย่างที่ สน. บางกอกน้อย จะใช้วิธีการจัดเวรเสริมกัน คือ เวรเช้าเสริมผลัดบ่าย เวรบ่ายเสริมผลัดเช้า เพื่อให้มีกำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ครับ นอกจากนี้ในพื้นที่ สน. บางกอกน้อย ยังมีการประสานงานกับ สน. ข้างเคียง คือ สน. บางขุนนนท์ เพื่อขอ กำลังสนับสนุนมาช่วยเร่งระบายนรถในช่วงเวลาเร่งด่วน คือ 06.00 น- 08.00 น อีกด้วย ซึ่งก็ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาจราจรติดขัดในแต่ละวันได้เป็นอย่างมาก...”



ภาพที่ 4.3 เสริมกำลังพลให้มามาก โดยวิธีการผลัดเช้าเสริมบ่าย – ผลัดบ่ายเสริมเช้า (ปฏิบัติในพื้นที่ สน.บางกอกน้อย และ สน. นางเลิ้ง)

6) เทคนิค “สื่อสร้างสรรค์สมัยใหม่ภายใต้นิยาม ตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน”

ในการแก้ปัญหาจราจรอย่างยั่งยืนวิธีการหนึ่ง คือ การให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกในการใช้รถใช้ถนนอย่างถูกวิธีให้กับประชาชน ดังนั้น ช่องทางหรือสื่อที่ให้ความรู้กับประชาชนนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในเรื่องการเคารพกฎจราจรมากขึ้น ซึ่งกองบังคับการตำรวจจราจรได้ใช้เทคนิคการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจราจรให้กับประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร และลดอุบัติเหตุ โดยใช้สื่อสมัยใหม่ในการบริการให้ความรู้ประชาชนฟรีภายใต้นิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” กล่าวคือ จัดทำเป็นหนังสือคู่มือ และแอปพลิเคชันที่สามารถดาวน์โหลดผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ได้ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายจราจร ตลอดจนปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด อันจะนำไปสู่การสร้างความรัก

ความร่วมมือระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีประชาชนให้ความสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสื่อดังกล่าวเป็นอย่างมาก

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของ พ.ต.อ. วีระวิทย์ วัจนะพุกกะ ได้กล่าวไว้ว่า “...ผมได้ทำโครงการจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน เป็นระยะเวลา 4 ปีแล้ว นะครับ โดยผมได้จัดทำคู่มือการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยที่ประชาชนอ่านแล้ว เข้าใจง่าย โดยได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ดีแอลจีไอ บริษัทจำหน่ายเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ เพื่อให้ทางบริษัทได้คืนกำไรให้กับสังคม โดยผมเป็นคนเขียน story board ไปให้ทางบริษัทให้จัดทำคลิปเผยแพร่ในเรื่องเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎหมายจราจร เช่น การทำอะไรเมื่อเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อย่างไรไม่เป็นภัยต่อ ตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้ผมยังได้จัดทำแอปพลิเคชันที่โทรศัพท์ Smart phone ที่สามารถโหลดมาได้ ซึ่งเบื้องต้นผมใช้งบประมาณส่วนตัวของผมเองเพียง 50,000 บาท ในการจัดทำ ซึ่งก็เป็นช่องทางหนึ่งให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับข้อกฎหมาย และสามารถนำไปใช้ได้จริง...”



ภาพที่ 4.4 จัดทำสื่อให้ความรู้ประชาชน ทั้งคู่มือและแอปพลิเคชัน
ให้ความรู้เรื่องกฎหมายจราจร

7) เทคนิค “รีโมทอัจฉริยะควบคุมจราจร”

ภายหลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเกิดสภาวะขาดแคลนกำลังพลด้านงานจราจร จึงมีการคิดค้นเทคโนโลยีสมัยใหม่ขึ้นมา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการใช้รีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร ในการควบคุมสัญญาณไฟจราจรในแต่ละแยก ซึ่งภายหลังจากที่มีการทดสอบระบบการทำงานของรีโมทดังกล่าวพบว่าสามารถนำมาใช้ในการควบคุมสัญญาณไฟจราจรได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงกำหนดนโยบายให้ป้อมตำรวจจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ติดตั้งรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรเพิ่มเติม ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อนุมัติในวงเงิน 1 ล้านบาทบาทตั้งแต่เดือนธันวาคม 2557 โดยเร่งติดตั้งรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรตามสี่แยกทั่วกรุงเทพมหานคร โดยตลอด 1 เดือนที่มีการใช้รีโมทควบคุมสัญญาณไฟนั้น สามารถลดปัญหาจราจรได้ตามสี่แยกต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งขณะนี้ได้ขยายการใช้งานครบทุกสี่แยกจำนวน 241 ทางแยก ทั้งหมดแล้ว



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“...การใช้รีโมทนั้นจะช่วยให้แต่ละทางแยกใช้จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรน้อยลง พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้กฎหมาย และการระบายการจราจรโดยการออกมายืนตามทางแยก จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมองเห็นสภาพการจราจรอย่างแท้จริง ทั้งนี้ยังได้รับเสียงตอบรับจากประชาชนอย่างมาก เพราะปกติบางแยกจะประสบปัญหาจราจรติดขัด แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเปลี่ยนมาใช้รีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร ก็สามารถบริหารจัดการ และช่วยลดการสะสมของปริมาณรถตามสี่แยกต่างๆ ได้มาก...”

8) เทคนิค “ควบคุมสัญญาณไฟ และเปิดช่องทางพิเศษ ช่วยลดปัญหาจราจร”

การควบคุมสัญญาณไฟจราจรที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคนิคเปิดช่องทางพิเศษ เพื่อระบายรถบนท้องถนนให้เคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้ติดขัด นับเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการบริหารจัดการงานจราจรอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่จะต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการควบคุมสัญญาณไฟจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งที่ผ่านมา

มีสถานีตำรวจหลายพื้นที่ใช้วิธีการดังกล่าวแล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งนี้คณะผู้จัดทำจะขอยกกรณีตัวอย่างในพื้นที่ที่มีการนำเทคนิคนี้มาใช้ในการบริหารจัดการงานจราจร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) กรณีแยก จปร.

บริเวณแยก จปร. เป็นแยกที่มีการจราจรคับคั่ง โดยที่แยก จปร. มีถนนราชดำเนินนอกตัดกับถนนวิสุทธิกษัตริย์ และถนนจักรพรรดิ ซึ่งถนนแต่ละแห่งก็มีจำนวนรถที่มาใช้หนาแน่นพอๆกันทุกเส้นทาง โดยการปฏิบัติเจ้าหน้าที่จราจรควบคุมสัญญาณไฟ ช่วงเวลาเร่งด่วนตอนเช้า จะรับรถที่มาจากแยกวิสุทธิกษัตริย์ มุ่งหน้าแยกจักรพรรดิพ่วงยาวกว่ารถที่มาจากราชดำเนินนอกขาเข้า-ออก ด้วยเหตุที่รถมีปริมาณมากกว่า จึงต้องจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรคอยเร่งระบายรถ ส่วนช่วงเวลาเย็นก็เพิ่มช่องจราจรในถนนราชดำเนินนอกในช่องทางด่วนขาเข้าจากเดิม 3 ช่องทาง โดยตั้งกรวยเพิ่มอีก 1 ช่องทางการจราจร เพื่อระบายรถขึ้นสะพานพระราม 8 ได้อีก 1 ช่องทาง

(2) กรณีแยกผ่านพิภพลีลา

บริเวณแยกผ่านพิภพลีลาเป็นแยกสำคัญ เพราะถ้าเป็นแยกที่มีสะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้า และมีผู้ใช้รถใช้ถนนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วน (เวลา 06.00-09.00 น. และ 15.30-20.00 น.) จะมีรถจำนวนมาก ซึ่งการเปิดสัญญาณไฟจราจร ในช่วงเวลาเร่งด่วนจะมีการให้สัญญาณไฟจราจรแตกต่างกัน กล่าวคือ ในช่วงเวลาเร่งด่วนในช่วงเช้า (06.00-09.00 น.) ลงจากสะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้า (จากฝั่งธนบุรี) แยกของรถจะยาวกว่าจังหวะสัญญาณไฟทางอื่น ด้วยเหตุนี้จึงเปิดช่องทางพิเศษอีก 1 ช่องทาง (ในทางรถสวน) เพื่อเป็นการเร่งระบายรถจากฝั่งธนบุรีมาที่ฝั่งพระนคร และในช่วงเวลาเร่งด่วนช่วงเย็น (15.30-20.00 น.) การเปิดสัญญาณไฟจราจร จะเปิดไฟจราจรรับรถจากถนนราชดำเนินกลางและราชดำเนินในยาวกว่าจังหวะไฟทางอื่น และเปิดช่องทางพิเศษอีก 1 ช่องทาง (ในทางรถสวน) เพื่อเป็นการเร่งระบายรถจากฝั่งพระนครข้ามไปยังฝั่งธนบุรี

(3) กรณีห้าแยกลาดพร้าว

เนื่องจากบริเวณห้าแยกลาดพร้าวเป็นแยกที่ติดกัน ระหว่างถนนวิภาวดีรังสิตกับถนนพหลโยธิน รวมทั้งถนนลาดพร้าว มาบรรจบที่แยกพุดี่ ซึ่งในช่วงเร่งด่วน เช้าจะมีรถปริมาณมากทางด้านพหลโยธินขาเข้า วิภาวดีขาเข้า รวมถนนลาดพร้าวขาเข้า ทั้งสามเส้นทางจะวิ่งมุ่งหน้าห้าแยกลาดพร้าว การจัดการจราจรจึงจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับสน.พหลโยธิน และ สน.บางซื่อ โดยเปิดช่องทางพิเศษทางด้านขวาของถนนพหลโยธินขาออก อีกหนึ่งช่องทางเพื่อให้รถวิ่งด้านขาเข้าได้อีกหนึ่งช่องทาง โดยผ่านใต้สะพานลอยลาดพร้าว มุ่งหน้ากำแพงเพชรสู่สะพานควาย-อนุสาวรีย์ฯ ดังนั้น สัญญาณไฟที่ห้าแยกลาดพร้าวจึงได้เปิดเป็นสัญญาณไฟกระพริบ ทุกด้านโดยใช้ตำรวจจราจรไปจัดการจราจรกลางห้าแยกตั้งแต่วันที่ 06.30 – 08.00 น. ของทุกวัน เว้นวันหยุดราชการ โดยเฉลี่ยเวลาด้านขาเข้าจากถนนพหลโยธิน และถนนลาดพร้าวจะมากกว่าด้านขาออกจากทางด้านกำแพงเพชร ดังนั้นบริเวณห้าแยกลาดพร้าวจึงสามารถรองรับรถได้ตลอดเวลา ส่วนช่วงเร่งด่วนเย็นจะเกิดปัญหามากกว่าช่วงเช้าเพราะรถมุ่งหน้าขาออกไปได้น้อย

เนื่องจากปัญหาเกิดจากแยกรัชโยธินสามารถรับรถได้น้อย และเมื่อมีมหรธรรมลดราคาสินค้าของห้างเซ็นทรัลลาดพร้าว เนื่องจากลานจอดรถของทางห้างเต็ม แต่ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจบริเวณห้าแยกลาดพร้าวก็ได้รับความร่วมมือจาก จร.สน.พหลโยธินเป็นอย่างดี ทำให้การจราจรเคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่อง

9) เทคนิค “สลับทางเข้า - ออกถนน ลดปัญหาการติดขัด”

ในการแก้ปัญหาการจราจรติดขัด อันเนื่องมาจากการสะสมของปริมาณรถยนต์ที่เข้ามาในเขตเมืองจำนวนมาก มีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการสลับทางเข้า-ออก ของถนน ให้วิ่งผ่านเพียงช่องทางเดียวในช่วงเวลาเร่งด่วน เพื่อระบายรถยนต์ไม่ให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเวลาเร่งด่วน

ตัวอย่างเช่น บริเวณแยกสุทธิสารเป็นแยกที่มีถนนวิภาวดีติดกับถนนสุทธิสาร **ช่วงเช้า** รถส่วนมากใช้ถนนวิภาวดี และถนนสุทธิสารขาเข้าจำนวนมาก แต่ในถนนสุทธิสารเป็นถนนที่มีช่องจราจรสามช่องทาง การระบายรถโดยสัญญาณไฟเขียวอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ จึงต้องใช้วิธีการทำ “รีเวอร์ส” ในถนนสุทธิสารสลับเข้าออกแทน โดยฝั่ง สน.สุทธิสาร (จากแยกสุทธิสารไปถึง ซ.อินทรมหาระ 45) จะปิดรับเข้า - ออก ช่วงนี้ฝั่ง สน.บางซื่อ (แยกสุทธิสารไปถึงแยกสะพานควาย) จะปิดรับเข้า-ออก ช่วงนี้ ส่วนฝั่งถนนวิภาวดีเป็นถนนใหญ่มีหลายช่องการเดินรถ มีสะพานข้ามแยกจะปล่อยสลับกับการเปลี่ยนปิดรับฝั่ง สน.สุทธิสาร - สน.บางซื่อ **ช่วงเย็น** ปริมาณรถจำนวนมากจะมาจากถนนวิภาวดีขาออก เลี้ยวขวาที่แยกสะพานควายและแยกบางซื่อ (จากแยกสะพานควาย) ดังนั้นการใช้สัญญาณไฟจึงเน้นทางด้านที่มาจากแยกสะพานควาย โดยให้เป็นแบบเดินรถทางเดียว ยกเว้นรถประจำทางเท่านั้นที่จะผ่านแยกสุทธิสารขาเข้าหน้าแยกสะพานควาย ช่วงเวลา 16.30 - 19.30 น. ได้

10) เทคนิค “ปิดจุดกลับรถ เพื่อลดปัญหาการติดขัด”

เนื่องจากปัจจุบันในพื้นที่เขตเมืองมีปัญหาการจราจรติดขัดมาก ดังนั้นวิธีแก้ไขการจราจรให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เทคนิคปิดจุดกลับรถ เพื่อให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างคล่องตัว จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้แก้ไขปัญหารถติดบริเวณจุดกลับรถได้

ตัวอย่างเช่น บริเวณจุดกลับรถหน้าโรงเรียนสารสาสน์ ถนนร่มเกล้าเป็นจุดที่มีการจราจรคับคั่งใน ช่วงเวลาเร่งด่วนเช้า-เย็น โดยในแต่ละวันจะมีปริมาณรถมาก ทั้งรถบรรทุกที่จะเดินทางเข้าไปยังคลังสินค้าร่วมเกล้า ICD และรถที่มารับ-ส่งนักเรียนที่โรงเรียนสารสาสน์ จึงจะต้องมีการตัดรถโดยดูจากปริมาณรถที่มีในถนนร่มเกล้าเป็นหลัก หากการจราจรไม่คับคั่ง ก็สามารถปล่อยให้รถขนาดใหญ่กลับรถในจุดกลับรถได้ แต่ถ้าหากมีปริมาณรถมากก็ต้องดำเนินการปิดจุดกลับและให้ไปกลับรถในจุดกลับรถในจุดที่เลยไปประมาณ 2 กม. เพื่อให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างคล่องตัว ซึ่งในการปิดและเปิดจุดกลับรถต้องคำนึงถึงปริมาณรถที่สะสมในถนนร่มเกล้าทั้งสองฝั่งของถนน

2. รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย

สิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการด้านงานจราจรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็คือการทำหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัด เพื่อป้องปรามไม่ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนฝ่าฝืนกฎจราจร ทั้งนี้คณะผู้จัดทำได้รวบรวมเทคนิคบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนเคารพกฎจราจรมากยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) เทคนิค “การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี”

(1) มีการนำกล้อง CCTV ที่มีการเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถดูสภาพการจราจรได้หลายๆจุด โดยไม่ต้องใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจไปสำรวจสภาพการจราจรในภาพรวม เพื่อลดภาระกิจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งหากเกิดกรณีมีอุบัติเหตุ หรือมีการกระทำความผิดกฎจราจร จะได้นำภาพจากกล้องวงจรปิดใช้เป็นหลักฐานได้ ซึ่งจะสามารถช่วยลดความขัดแย้งกันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชนได้ระดับหนึ่ง

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของ พ.ต.ท.สุทธิ วิเศษคามินทร์ ที่กล่าวว่า

“...อย่างในสถานีตำรวจของผมมีการติดกล้อง CCTV ตามสี่แยก เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบันทึกภาพผู้ที่กระทำความผิดกฎจราจร ซึ่งหลายต่อหลายครั้งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไปยืนตามแยกไฟแดงต่างๆ หรือตามจุดในที่ห้ามแซง ห้ามเลี้ยว ประชาชนบางส่วนที่กระทำความผิดมักอ้างว่าไม่ได้ทำ ซึ่งตามหลักแล้วภาพในกล้องจะฟ้องเองว่าคุณกระทำความผิดจริงหรือไม่ ดังนั้นการใช้กล้อง CCTV จึงมีประโยชน์อย่างมาก ในแง่ของการช่วยเป็นหูเป็นตาให้ตำรวจ โดยไม่จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องไปยืนตามแยกไฟแดงทุกแยก รวมถึงช่วยลดปะทะระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชนได้ดีในระดับหนึ่งในกรณีเกิดการโต้แย้ง เพราะทุกอย่างได้ตัดสินผ่านกล้องที่มีการบันทึกภาพไว้แล้ว ดังนั้นหากเกิดปัญหาโต้แย้งกันก็ให้ไปดูหลักฐานจากภาพที่ปรากฏในกล้อง CCTV เอง...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของ พ.ต.ท.สุทธิ วิเศษคามินทร์ ที่ได้กล่าวว่า

“...สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อยจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมด้วย คือ การติดกล้องวงจรปิดตามแยกต่างๆ 7 แยก โดยเราให้ทางบริษัทมาช่วยติดตั้ง และทำแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้สามารถดูการจราจรได้ผ่านโทรศัพท์มือถือได้ ซึ่งผู้ที่สามารถดูผ่านโทรศัพท์ได้จะมีเฉพาะระดับผู้บริหาร เช่น ผู้กำกับ การ รองผู้กำกับการ สารวัตร เป็นต้น โดยเราใช้วิธีการเหมาจ่ายค่าบริการ คิดปีละ 700 บาท ซึ่งที่ผ่านมาระบบดังกล่าวก็ใช้ได้ดีไม่ค่อยมีปัญหา และจากการนำกล้องมาติดตามสี่แยก ก็สามารถนำไปใช้

ประโยชน์ในส่วนอื่นได้ด้วย เช่น งานสายปราบปรามก็มีการมาขอคุณภาพย้อนหลัง เพื่อสืบค้น ติดตามผู้กระทำความผิดได้...”

(2) ปัจจุบันมีแอปพลิเคชันในการถ่ายภาพผู้กระทำความผิดกฎจราจร และส่งไปให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เพื่อประมวลผล จากนั้น กสท. (การสื่อสารแห่งประเทศไทย) จะมีการจัดส่งภาพมาให้กองบังคับการตำรวจจราจร เพื่อพิมพ์ใบสั่งและส่งไปทางไปรษณีย์ให้ผู้กระทำความผิดมาเสียค่าปรับ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องเผชิญหน้ากับประชาชนโดยตรง ซึ่งจะสามารถช่วยลดปัญหาการติดสินบนเจ้าพนักงานได้เป็นอย่างดี

(3) มีการนำระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ โดยเชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ และเชื่อมกับระบบของกรมการขนส่งทางบก เพื่อออกใบสั่งเพื่อเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากที่ผ่านมามีประชาชนที่ได้รับใบสั่งแล้วมาชำระค่าปรับเพียง 10% ดังนั้นการนำเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-Ticket มาใช้จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้กระทำความผิด ให้สามารถเสียค่าปรับด้วยวิธีการที่ง่ายยิ่งขึ้น และยังเป็น การช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตำรวจและประชาชน

2) เทคนิค “การลือคล้อ หนทางแก้ไขนิสัยคนชอบจอดขวาง”

รูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานด้านจราจรที่ประสบความสำเร็จ ก็คือการบังคับใช้กฎหมายโดยการลือคล้อผู้กระทำความผิดกฎจราจรที่จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด ซึ่งผลภายหลังจากการที่มีการบังคับใช้กฎหมายโดยการลือคล้อ พบว่าประชาชนเคารพกฎระเบียบจราจรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นการบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับผลกระทบโดยทันที เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายรถไปได้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะกระทำความผิดกฎจราจรอีก

ตัวอย่างเช่น การจัดระเบียบการจราจรบริเวณรอบตลาดห้วยขวาง ซึ่งตลาดห้วยขวางเป็นพื้นที่ที่มีประชาชนใช้รถใช้ถนนสัญจรไปมาจำนวนมาก ทั้งไปรับส่งนักเรียน และจอดรถ เพื่อซื้อสินค้าในตลาดจำนวนมาก ประกอบกับประชาชนไม่เคารพกฎจราจร เช่น จอดรถในเขตที่ห้ามจอด เป็นต้น จึงมีการจัดระเบียบการจราจรด้วยการลือคล้อในเขตพื้นที่ห้ามจอด ซึ่งภายหลังจากการมีการบังคับใช้อย่างจริงจังแล้ว ประชาชนโดยส่วนใหญ่เคารพกฎจราจรมากขึ้น และไม่จอดกีดขวางทางจราจรเหมือนเช่นเคย

แต่ทั้งนี้ในการลือคล้อยังมีข้อจำกัดอยู่บางประการ ก็คือ อุปกรณ์ในการลือคล้อมีจำนวนจำกัด และวัสดุที่ใช้ในการลือคล้อค่อนข้างหนัก ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเคลื่อนย้ายเครื่องมือค่อนข้างลำบาก เพราะไม่สามารถนำอุปกรณ์การลือคล้อใส่ไปในรถจักรยานยนต์ได้พร้อมกันจำนวนมาก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้เสนอวิธีการบังคับใช้กฎหมายจราจรที่ได้ผลสูงสุด ดังนี้

“...รูปแบบการจัดการงานจราจรที่ได้ผลดีที่สุดคือ การลือคล้อครับ เพราะว่า เป็นมาตรการที่ประชาชนรู้สึกได้รับผลกระทบโดยทันที ถ้าหากไม่เสียค่าปรับ เจ้าของรถก็ จะไม่สามารถเคลื่อนรถไปไหนได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนไม่กล้าที่จะทำผิด กฎจราจรอีก ซึ่งจะแตกต่างจากการเขียนใบสั่งที่วางไว้หน้ากระชกรถให้ไปเสียค่าปรับ ที่ประชาชนส่วนใหญ่จะไม่ยอมไปเสียค่าปรับ ส่วนหนึ่งเพราะประชาชนไม่รู้ถึง ความเดือดร้อนหรือผลกระทบจาก การกระทำความผิดโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึง ทำให้ประชาชนไปเสียค่าปรับกันน้อย เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนเขียนใบสั่ง ปากกาหมึกหมดเป็นด้ามๆ สมุดใบสั่งหมด เป็นเล่มๆ ประชาชนยังมาเสียค่าปรับกัน ไม่ถึง 10 % ของทั้งหมดเลย...”



ภาพที่ 4.5 เจ้าหน้าที่ตำรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการลือคล้อผู้กระทำความผิดกฎจราจร

3. รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีดำรวจ

ในการพัฒนาการบริหารจัดการงานจราจรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งจะต้องเริ่มมาจากการพัฒนาและสร้างความสุขให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรภายในสถานีดำรวจให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เทคนิค “ สน.สร้างความสุขใครๆก็อยากมา ”

เทคนิคในการที่จะให้

การปฏิบัติงานด้านจราจรมีประสิทธิภาพ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้สวัสดิการที่ดี โดยจัดระบบเวลาการทำงานไม่ให้เกิน 8 ชั่วโมง และไม่ให้มีการเสริมกำลังในช่วงเวลาที่ไม่ได้เข้าเวร ตลอดจนมีการเลี้ยงอาหาร และช่วยเหลือครอบครัวเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของผู้เข้าร่วมประชุมที่ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขว่า

“...ผมจะบอกว่าสถานีดำรวจในพื้นที่ที่ผมรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแต่อยากจะอยู่ต่อ และไม่อยากจะย้ายไปที่ไหนครับ เทคนิคสำคัญที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงาน ก็คือ การที่เรามีสวัสดิการให้เขาดี คือ ทำงานครบ 8 ชั่วโมงก็ให้ไปพักได้โดยไม่ต้องมาเสริมช่วงบ่ายโมง เวลามีโอกาสพิเศษอะไรก็เลี้ยงข้าวปลาอาหาร มีปัญหาอะไรเราก็ให้ความช่วยเหลือเขาเต็มที่ แค่นี้ผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความสุขความสบายใจ ไม่อยากจะหนีหรือย้ายไปอยู่ที่ไหนแล้วครับ และที่สำคัญกำลังพลเหล่านี้เขาจะมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และไม่เกิดปัญหาขัดแย้งกันระหว่างคนทำงาน...”

4.1.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีดังนี้

1) ด้านบุคลากร

(1) ควรมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานจราจรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจราจรในปัจจุบัน โดยควรมีการวางอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของอัตราอนุญาต ทั้งนี้เพื่อให้มีกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งควรมีการกำหนดคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ และสมัครใจปฏิบัติงานจราจร เพื่อที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการเพิ่มอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไว้ว่า

“....ควรมีการเพิ่มกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังพลอย่างมาก ส่งผลกระทบทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน เนื่องจากจะต้องมีการเสริมกำลังทั้งผลัดเช้าและบ่าย ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรจะต้องมีการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เพียงพอและเหมาะสม พร้อมทั้งควรมีการกำหนดคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ และมีความสมัครใจที่จะมาปฏิบัติงาน โดยบางตำแหน่งควรมีการรับผู้ที่จบการศึกษาเฉพาะทางมาด้วย เช่น หากจะต้องมาปฏิบัติงานด้านควบคุมดูแลเทคโนโลยีด้านงานจราจรในกองบังคับการตำรวจจราจร ก็ควรจะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญและคนที่มีความรู้เฉพาะทางมาปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง...”

ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละช่วงเวลาของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่จริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

บก.น.1	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.ดุสิต	10	10	10	ทุกพื้นที่ เนื่องจากมีภารกิจในการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยเส้นทางเสด็จ รวมทั้งมีการจัดงานขนาดใหญ่ที่ต้องใช้กำลังพลจำนวนมากในการปฏิบัติหน้าที่
สน.พญาไท	4	4	4	โรงเรียน : โรงเรียนอานวยศิลป์ ถนนศรีอยุธยา ห้างสรรพสินค้า : แพลตตินั่ม ถนนเพชรบุรี สถานที่ราชการ: หน้าโรงพยาบาลรามาธิบดี ถนนพระรามหก ตลาดนัด : ตลาดบริเวณถนนราชปรารภ วงเวียนอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ
สน.มักกะสัน	10	10	3	พื้นที่บริเวณที่เป็นสถานศึกษา
สน.ห้วยขวาง	10	10	5	ในซอยที่เป็นที่พักอาศัย
สน.ดินแดง	11	11	6	ตลาดนัดดินแดง ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ชุมชนมีประชาชนเดินทางสัญจรจำนวนมาก สามแยกสวนป่า มีรถยนต์สัญจรจำนวนมากเนื่องจากอยู่ใกล้สถานที่ราชการ ทำให้การจราจรติดขัดและมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.1	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.นางเลิ้ง	10	10	10	โรงเรียน : โรงเรียนราชวินิตมัธยม โรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม เนื่องจากเป็นเส้นทางหลักในการสัญจร จึงต้องการใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ สถานที่ราชการ : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตลาดนัด : ตลาดมหานาค
สน.สามเสน	28	28	6	โรงเรียน : เซนคาเบรียล ในซอยสามเสน 13 โรงเรียนราชินีบน โรงเรียนราชวินิตประถม หันามหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการหยุดจอดรับ-ส่งนักเรียนและนักศึกษาจำนวนมาก ทำให้การจราจรติดขัดมากเป็นพิเศษ
สน.ชนะสงคราม	5	5	3	สถานที่ราชการ : หน้าพระบรมมหาราชวัง เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติมาเที่ยวจำนวนมาก ทางแยกต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีตำรวจประจำทางแยก แยกละ 1 นาย ซึ่งในเวลาเร่งด่วนจะไม่เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวก
สน.บางโพ	2	2	2	สถานที่ราชการ : โรงเรียนโยธินบูรณะ (ใหม่) โรงเรียนกุหลาบวิทยาลัย ห้างสรรพสินค้า : แม็คโคร สามเสน ไวท์มอลล์ ตลาดศรีเฆมา

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.2	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางซื่อ	17	17	4	บริเวณรถไฟฟ้า และถนนประดิพัทธ์
สน.สุทธิสาร	18	18	6	สถานศึกษา : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และบริเวณซอยต่างๆที่เป็นที่พักอาศัย
สน.พหลโยธิน	13	13	5	ห้างสรรพสินค้า : เมเจอร์รัชโยธิน สี่แยกรัชโยธิน
สน.เตาปูน	17	17	6	ตลาด : ตลาดบางซื่อ ตลาดหน้าวัดธรรมมาภิรตาราม ถนนเตชะวนิช บริเวณแยกวัดสะพานสูง บริเวณที่ตั้งตลาดเข้าด้านข้าง วัดธรรมมาภิรตาราม
สน.ประชาชื่น	12	12	4	โรงเรียน : บริเวณโรงเรียนแสงโสม ทั้งในส่วนของชั้นอนุบาลและประถม โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ โรงเรียนเพชรรัชต์ ห้างสรรพสินค้า : บิ๊กซี สาขาวงศ์สว่าง
สน.โคกคราม	5	5	3	บริเวณสถานศึกษา
สน.คันนายาว	10	10	2	บริเวณซอยในเขตพื้นที่พักอาศัย
สน.บางเขน	30	30	4	โรงเรียนในพื้นที่ ห้างสรรพสินค้า ตลาดบางเขน

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.2	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.สายไหม	5	5	4	โรงพยาบาล บริเวณพื้นที่ถนนสายไหม
สน.ทุ่งสองห้อง	3	3	7	โรงเรียน : โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา อนุบาลชาลีสมุทร ห้างสรรพสินค้า : ไอทีสแควร์ บิ๊กซี โลตัส สถานที่ราชการ : ศูนย์ราชการ ถนนแจ้งวัฒนะ หน้าวัดหลักสี่ เคหะทุ่งสองห้อง ซอยแจ้งวัฒนะ 6 และจุดกลับรถไปรษณีย์ไทย
สน.ดอนเมือง	7	7	5	บริเวณถนนวิภาวดีรังสิต สนามบินดอนเมือง

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.3	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.มีนบุรี	10	12	6	โรงเรียน : โรงเรียนเอกบุรภา โรงเรียนมีนบุรี โรงเรียนสตรีศรีสุราษฎร์ธานี โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ ห้างสรรพสินค้า : โลตัส บิ๊กซี รามคำแหง-มีนบุรี สถานที่ราชการ : สำนักงานเขตมีนบุรี ศูนย์สาธารณสุข (มีนบุรี) ตลาด : ตลาดมีนบุรี ตลาดนัดจตุจักร 2 ตลาดสดเจริญ ถนนนิมิตใหม่ และบริเวณถนนหทัยราษฎร์ และถนนนิมิตใหม่ เนื่องจากเป็นแหล่งชุมชน และมีประชาชนจอดรถกีดขวางในชั่วโมงเร่งด่วนจำนวนมาก
สน.นิมิตใหม่	14	14	2	โรงเรียน : โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่จะ ขับรถมารับ-ส่งบุตรหลานบริเวณหน้าโรงเรียน จึงทำให้มีการจราจรติดขัด ดังนั้นจึงควรมีการเพิ่มกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการช่วยควบคุมดูแล การจราจรในพื้นที่ดังกล่าว ตลาด : พื้นที่ตลาดสดมีปัญหาเรื่องการจราจรติดขัดอย่างมาก เนื่องจากมีรถ จอดข้างทางเพื่อซื้อของจำนวนมาก ทำให้ต้องเสียช่องทางเดินรถไปหนึ่งช่อง ด้วยเหตุนี้ จึงต้องใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมาควบคุมการเข้า-ออก บริเวณตลาดเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.3	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.ลำหิน	-	-	-	โรงเรียน : โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร ตลาดนัด : ตลาดหน้าการเคหะหนองจอก ตลาดหน้าหมู่บ้านกิตติชัย บริเวณทางแยก : สามแยกตลาดคู่
สน.ลำผักชี	5	5	5	โรงเรียน : โรงเรียนสุเหร่าลำแขก โรงเรียนสังฆประชานุสรณ์ ตลาด : บริเวณหน้าตลาดลำผักชี บริเวณแยกวัดใหม่กระทุ่มล้ม
สน.สุวินทวงศ์	2	2	-	บริเวณหน้าโรงเรียน เพื่อป้องกันเหตุและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร
สน.หนองจอก	3	3	1	โรงเรียน : หนองจอกพิทยาสรรณ์ เพราะทางเข้าโรงเรียนอยู่ใกล้ทางแยกและมีนักเรียนจำนวนมากสัญจรเข้าออกในเวลาเช้า-บ่าย จึงจำเป็นต้องใช้กำลังพลเพิ่มเติมเป็นพิเศษ ห้างสรรพสินค้า : ห้างบิ๊กซี ถนนเลียบริวาร ฝั่งตรงข้ามเลียบริวารซอย 8 เนื่องจากช่องจราจรเล็ก ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดถึงถนนเลียบริวาร สถานที่ราชการ : หน้าสำนักงานเขตหนองจอก เพราะบริเวณดังกล่าวมีแยกหน้าเขต และแยกบริเวณวงเวียนหอนาฬิกา ทำให้การจราจรคับคั่ง ตลาด : หน้าห้างท็อป หนองจอก มีการจราจรคับคั่ง เพราะมีประชาชนออกมาซื้อของเป็นประจำ บริเวณแยกถนนสุกุลดี เนื่องจากในช่วงเวลาเร่งด่วนการจราจรจะคับคั่ง

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.3	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.ประชาสำราญ	5	5	2	โรงเรียน : โรงเรียนวัดพระยาปลา โรงเรียนแสนเกษม และโรงเรียน มัธยมวัดพระยาปลา เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ติดกับถนนสายหลักและ โรงเรียนแต่ละแห่งมีนักเรียนจำนวนมาก ทางแยกและซอยต่างๆ : แยกเกษมสำราญ เป็นทางแยกที่ไม่มีสัญญาณไฟ จราจร ปากซอยทางเข้าหมู่บ้านเอียร์ทอง 3 เนื่องจากมีรถเข้าออกจำนวนมาก และแยกวัดใหม่เจริญราษฎร์ เนื่องจากเป็นจุดที่มีอุบัติเหตุบ่อยครั้ง จึงจำเป็นต้อง ต้องมีกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมาดูแลและควบคุมการจราจร
สน.ลาดกระบัง	3	3	2	โรงเรียน : โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า ถนนร่มเกล้าบริเวณหน้าโรงเรียน จะต้องมีการเพิ่มกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากบริเวณหน้าโรงเรียน จะมีรถของผู้ปกครองที่มารับ-ส่งบุตรหลานจำนวนมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้อง มีการเพิ่มกำลังพลมาช่วยอำนวยความสะดวกการจราจรในพื้นที่มากขึ้น
สน.ร่มเกล้า	3	3	2	บริเวณถนนร่มเกล้าและถนนเคหะร่มเกล้า
สน.ฉลองกรุง	5	5	2	บริเวณนิคมอุตสาหกรรม
สน.จรเข้	10	10	3	สถาบันการศึกษา : บริเวณแยกสถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถานที่ราชการ : บริเวณแยกเข้าสำนักงานเขตลาดกระบัง ตลาด : หน้าตลาดหัวตะเข้ หรือบริเวณทางแยกวัดพลมานีย์

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.4	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.หัวหมาก	21	21	3	สถานศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้างสรรพสินค้า : เดอะมอลล์ บริเวณพื้นที่ในชุมชน
สน.ลาดพร้าว	15	15	5	บริเวณห้างสรรพสินค้า และสถานที่ราชการ
สน.วังทองหลาง	10	10	3	-
สน.โชคชัย	10	10	5	สถานศึกษาต่างๆ ซอยโชคชัย 4
สน.บึงกุ่ม	7	7	3	สถานศึกษา และห้างสรรพสินค้า
สน.บางชัน	10	10	6	โรงเรียน : โรงเรียนเตรียมอุดมฯ โรงเรียนบางชัน โรงเรียนทรงวิทยศึกษ โรงเรียนวิทยานนท์ ห้างสรรพสินค้า : ศูนย์การค้าแฟชั่นไอส์แลนด์ ห้างพาซิโอ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางชัน
สน.ประเวศ	15	15	2	ห้างสรรพสินค้า : ซิคอนสแควร์
สน.อุดมสุข	-	-	-	-

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.5	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.วัดพระยาไกร	5	5	5	โรงเรียน : โรงเรียนนานาชาติโซर्सเบอรี ถนนเจริญกรุง โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา ซอยจันทร์ 43 โรงเรียนวัดราชสิงขร ถนนเจริญกรุง โรงเรียนพระแม่มาลีสาร ซอยจันทร์ 27 เนื่องจากมีผู้ปกครองนำรถยนต์มารับ-ส่งบุตรหลานที่โรงเรียน จำนวนมากทำให้เกิดปัญหาการจราจร ห้างสรรพสินค้า : เอเชียทีค เดอะริเวอร์ฟรอนท์ ช่วงเวลา 17.00-22.00 น. มีรถจักรยานยนต์จอดเทียบและประชาชนทั่วไปมาเที่ยวจำนวนมาก โรงแรม : โรงแรมรามาดา ถนนเจริญกรุง เนื่องจากมีรถจักรยานยนต์จอดเทียบเข้า-ออก จำนวนมาก ส่งผลทำให้ถนนเจริญกรุง ซึ่งเป็นถนนสายหลักรถติด
สน.บางโพธิ์	10	10	10	โรงเรียน : โรงเรียนสารสาสน์พิทยา ห้างสรรพสินค้า : เซ็นทรัลพระราม 3 โลตัสพระราม 3
สน.ทุ่งมหาเมฆ	10	10	10	โรงเรียน : เซนต์โยเซฟ คอนแวนต์ มีนักเรียนรวมประมาณ 5,000 คน และใช้ รถยนต์ส่วนบุคคลรับ-ส่งบุตรหลาน อีกทั้งถนนในซอยคอนแวนต์ เป็นถนน 2 ช่องทางจราจร และมีการจอดรับ-ส่ง เด็กเล็กชั้นประถม ทำให้การจราจร ติดขัด ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปยังถนนสีลมและสาทร สถานที่ราชการ : มีสถานทูต และสถานกงสุล ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ทั้งสิ้น 17 แห่ง และมีสถานที่ราชการและรัฐวิสาหกิจในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งสิ้น 15 แห่ง

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.5	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.ลุมพินี	40	40	15	โรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ จะมีการจราจรติดขัดเนื่องจากจะมีผู้ปกครอง นักเรียนนำรถยนต์มารับ-ส่งนักเรียนในเวลาเดียวกันเป็นจำนวนมาก อีกทั้งใน พื้นที่โรงเรียนมีพื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ ห้างสรรพสินค้า มีประชาชนมาซื้อของจำนวนมากทำให้มีรถเข้า-ออกติดขัด ต่อเนื่องไปยังถนนสายหลัก
สน.ทองหล่อ	10	10	5	สถานศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากเป็นพื้นที่มีนักศึกษา เดินทางเข้าออกจำนวนมาก ทำให้การจราจรติดขัด ห้างสรรพสินค้า : เอ็มควอเทียร์ เอ็มโพเรียม เนื่องจากเป็นห้างสรรพสินค้าที่มี คนเข้าใช้บริการจำนวนมาก จึงทำให้การจราจรบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ติดขัด ตลาดนัด : บริเวณหน้ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในวันอังคารและ วันพฤหัสบดีจะมีตลาดนัด นอกจากนี้การจราจรยังติดขัดบริเวณถนน อโศกมนตรี เนื่องจากมีถนนเพียง 2 ช่องทางเท่านั้น จึงทำให้การจราจรติดขัด บริเวณถนนและแยกที่การจราจรติดขัด : ถนนพระรามสี่ แยกเกษมราษฎร์ ในช่วงเวลาเช้าและเย็นการจราจรจะติดขัด เนื่องจากมีปริมาณรถจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระบายน้อยไม่ทัน

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.5	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.คลองตัน	10	10	9	บริเวณสถานศึกษา
สน.พระโขนง	20	20	10	โรงเรียนต่างๆในพื้นที่ และบริเวณรถไฟฟ้า BTS
สน.บางนา	13	13	4	บริเวณใต้สถานีรถไฟฟ้าและถนนสุขุมวิท
สน.ท่าเรือ	15	15	4	ทางแยกกรมศุลกากร

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.6	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.พระราชวัง	3	-	-	-
สน.จักรวรรดิ	-	-	4	ถนนเยาวราช ตั้งแต่แยกทางเข้าซอยเยาวพาณิช ถึงแยกเมอริคิง ซึ่งเป็นจุดที่มีประชาชนข้ามถนนจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงควรต้องมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมาดูแลและควบคุมการข้ามถนนของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดการจราจรติดขัด
สน.สำราญราษฎร์	10	10	5	บริเวณถนนบำรุงเมือง (เสาชิงช้า) มีการจราจรติดขัดอย่างมาก เนื่องจากถนนในพื้นที่ดังกล่าวมีช่องทางขนาดเล็ก
สน.พลับพลาไชย 1	10	10	4	บริเวณถนนพลับพลาไชย ถนนเสือป่า หน้าบริเวณวัดเล่งเน่ยยี่ เนื่องจากช่องทางถนนมีขนาดเล็ก และเป็นแหล่งชุมชนเก่า
สน.พลับพลาไชย 2	5	5	3	ถนนเยาวราช เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีนักท่องเที่ยวและประชาชนเดินทางซื้อของจำนวนมาก ทำให้มีรถยนต์และรถโดยสารสัญจรในบริเวณนี้มากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเทศกาลสำคัญ หรือวันหยุดพิเศษการจราจรจะหนาแน่น และทำให้รถเคลื่อนตัวได้ช้า

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.6	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางรัก	12	12	8	โรงเรียนอัสสัมชัญ มีรถยนต์ของผู้ปกครองมารับ-ส่งบุตรหลานจำนวนมาก โดยเฉพาะช่วงชั่วโมงเร่งด่วน ทำให้การจราจรติดขัดเป็นอย่างมาก บริเวณทางแยกนราธิวาส แยกทรัพย์-สี่พระยา แยกทรัพย์-สุรวงศ์
สน.ปทุมวัน	8	8	5	ห้างสรรพสินค้า เนื่องจากในพื้นที่มีห้างสรรพสินค้าสร้างใหม่จำนวนมาก ส่งผลทำให้ประชาชนเข้ามาใช้บริการมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องจัดกำลังตำรวจจราจรมาอำนวยความสะดวกจราจรในบริเวณดังกล่าวเพิ่มเติม
สน.ยานนาวา	21	14	2	โรงเรียน : โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน ห้างสรรพสินค้า : ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.7	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางพลัด	5	5	2	โรงเรียน : โรงเรียนเขมะสิริอนุสสรณ์ เนื่องจากการจราจรหนาแน่น ห้างสรรพสินค้า : ห้างสรรพสินค้าตั้งฮั่วเส็ง
สน.บางยี่ขัน	13	13	4	ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลปิ่นเกล้า
สน.บางขุนนนท์	4	2	-	ทางร่วมทางแยกต่างๆ
สน.บางกอกน้อย	7	7	3	ทางแยกโรงพยาบาลศิริราช
สน.บางกอกใหญ่	5	5	-	แยกโพธิ์สามต้น
สน.บางเสาธง	4	4	2	-
สน.ท่าพระ	4	4	2	-
สน.ตลิ่งชัน	5	5	2	สถานที่ราชการ : สำนักงานเขตตลิ่งชัน ตลาดนัด : ตลาดนัดกรุงนนท์ บริเวณทางแยก : 1. ทางลงคูขนานลอยฟ้า-ถนนกาญจนาภิเษก 2. ถนนวงแหวนกาญจนาภิเษก 3. ทางเบี่ยงวัฏจักร 4.ทางลงคูขนานลอยฟ้า ตลิ่งชัน เนื่องจากปริมาณรถหนาแน่นและเป็นจุดเชื่อมต่อเส้นทางต่างๆ
สน.ธรรมศาลา	-	-	-	-
สน.ศาลาแดง	5	5	5	โรงเรียน : โรงเรียนที่ปิงกรฯ ตลาดนัดสี่แยกทศกัณท์
สน.บวรมงคล	1	-	-	-

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.8	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางยี่เรือ	8	8	2	โรงเรียนวัดอินทาราม บริเวณถนนต่างๆ : ถนนราชพฤกษ์ ถนนอินทรพิทักษ์
สน.ตลาดพลู	7	7	3	-
สน.บุปผาราม	20	20	2	-
สน.บุคคโล	5	5	5	ห้างสรรพสินค้า : เดอะมอลล์ ท่าพระ ห้างไทยช่วยไทย ห้างบิ๊กซี ดาวคะนอง
สน.สำเหร่	4	6	4	ห้างสรรพสินค้า : ศูนย์การค้าเซ็นทรัล ศูนย์การค้ารอยัลการ์เด้นพลาซ่า บริเวณสถานีรถไฟฟ้ากรุงธนบุรี และสถานีรถไฟฟ้าวงเวียนใหญ่ ตลาด : ตลาดวัดเศวตฉัตร บริเวณถนนหรือทางแยก : ทางเข้าซอยเจริญนคร 28 ทางเข้าซอยเจริญนคร 40 จุดกลับรถเจริญนคร 24
สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา	7	7	3	-
สน.ราษฎร์บูรณะ	15	15	15	สถานศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โรงเรียนจจรโรจน์ โรงเรียนวัดพุทธบูชา โรงเรียนบางประกอกวิทยาคม วิทยาลัยพณิชยการเซตูป ห้างสรรพสินค้า : บิ๊กซีบางประกอก โลตัสบางประกอก ตลาด : ตลาดทุ่งครุพลาซ่า ตลาดประชาอุทิศ 61 หน้าสนามกีฬาศูนย์เยาวชนเฉลิมพระเกียรติ (บางมด)

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.8	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางมด	6	6	4	บริเวณเส้นทางถนนพระราม 2
สน.ทุ่งครุ	10	10	5	หน้าวัดทุ่งครุ เนื่องจากภายในวัดทุ่งครุมีตลาดนัด และมีประชาชนมาทำบุญจำนวนมาก รวมทั้งตรงข้ามวัดทุ่งครุเป็นป้ายรถเมล์ที่มีประชาชนมาขึ้นรถโดยสารจำนวนมาก จึงทำให้การจราจรติดขัด
สน.ปากคลองสาน	11	11	3	บริเวณหน้าตลาดคลองสาน พลาซ่า ถนนเจริญนคร
สน.บางคอแหลม	-	-	-	-

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.9	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.ท่าข้าม	5	8	3	โรงเรียน : โรงเรียนสวนกุหลาบฯ โรงเรียนรุ่งอรุณ โรงเรียนสมิทธิพงษ์ โรงเรียนศิริสุนทร โรงเรียนพระยามนธาตุฯ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา ห้างสรรพสินค้า : เซ็นทรัลพระราม 2 บิ๊กซีขาออก - ขาออก โลตัสพระราม 2 สถานที่ราชการ : สำนักงานเขตบางขุนเทียน ตลาดนัด : ตลาดมาวิน ตลาดนัดกรีนเดย์ไนท์ ตลาดนัดบิ๊กซีขาเข้า บริเวณถนนและทางแยกต่างๆ : จุดเบี่ยงเอราวัณ ป้ายรถแยกสะแกงาม ถนนกาญจนาภิเษก ทั้ง 2 ฝั่ง แยกปากทางถนนท่าข้าม
สน.แสมดำ	10	10	5	บริเวณตลาดนัด ทำให้การจราจรติดขัดมาก
สน.เทียนทะเล	3	3	2	โรงเรียนทวีธาภิเษก 2 และคลองพิทยาลงกรณ์

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.9	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.บางขุนเทียน	5	5	2	โรงเรียน : โรงเรียนดวงวิภา โรงเรียนเลิศหล้า เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวมีถนน เข้าออกที่ค่อนข้างแคบ ทำให้รถผ่านเข้าออกลำบาก ประกอบกับผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ส่วนตัวมารับ-ส่งนักเรียน จึงทำให้การจราจรติดขัด ทางสรรพสินค้า : บิ๊กซี บางบอน เนื่องจากมีรถแท็กซี่ รถโดยสารประจำทาง มาจอดบริเวณหน้าห้างจำนวนมาก สถานที่ราชการ : ศาลอาญาธนบุรี เนื่องจากมีรถรับจ้างสี่ล้อเล็ก มาจอดรอ รับ-ส่งประชาชนที่มาติดต่อราชการ ตลาดนัด : ตลาดวัดไทร เนื่องจากประชาชนมาซื้อของในตลาดจำนวนมาก ประกอบกับที่จอดรถไม่เพียงพอ
สน.บางบอน	3	3	-	แยกบางบอน 3 และแยกบางบอน 5 ต้องการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร จำนวนมาก เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตติดต่อกับจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้มีประชาชนเดินทางสัญจรจำนวนมาก
สน.ภาษีเจริญ	6	6	2	บริเวณรถไฟฟ้า BTS บางหว้า ทางสรรพสินค้าซีคอน บางแค
สน.หลักสอง	10	10	3	สถานศึกษาในพื้นที่ เช่น วิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ความต้องการด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

บก.น.9	ความต้องการด้านกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรเพิ่มเติม			
	ผลัดเช้า (05.00 - 14.00น.)	ผลัดเย็น (14.00 - 22.00น.)	ผลัดดึก (22.00 - 05.00น.)	พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่ต้องใช้ กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมากเป็นพิเศษ
สน.เพชรเกษม	5	5	3	-
สน.หนองแขม	3	3	1	-
สน.หนองค้างพลู	5	5	3	สถาบันการศึกษา : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยธนบุรี วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู โรงเรียนบ้านขุนประเทศ โรงเรียนวีรสุนทร และ โรงเรียนคลองบางแกว ห้างสรรพสินค้า : บิ๊กซี และโฮมโปร สถานที่ราชการ : สำนักงานสรรพากรพื้นที่ (หนองแขม) ตลาดนัด : ตลาดแสงสีริ ตลาดนัดอัศวิน ตลาดเพชรเกษม 4 ตลาดนัดหมู่บ้านฉัตรชัย-เสริมโชค

(2) ควรมีการหมุนเวียนกำลังพลด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการหมุนเวียนทุกๆ 2 ปี เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางนายอยู่ประจำในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดและกดดันสูง รวมทั้งในการที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกบุคลากรที่แข็งแรงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากงานจราจร เป็นงานที่จะต้องอยู่ท่ามกลางฝุ่นควันและมลพิษเป็นประจำ ดังนั้นจึงควรให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุไม่มากและมีสุขภาพแข็งแรง มาปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“...ควรมีการหมุนเวียนกำลังพลงานจราจรทุกๆ 2 ปี เนื่องจากบางพื้นที่เป็นพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดมาก ประกอบกับเป็นพื้นที่ที่มีขบวนเสด็จและมีการชุมนุมบ่อยครั้ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ได้หากต้องประจำอยู่เป็นระยะเวลานาน ดังนั้นจึงควรมีการสลับสับเปลี่ยนให้ไปประจำในพื้นที่โซนอื่นบ้าง เพื่อลดความตึงเครียดและความกดดันในการทำงาน รวมถึงควรมีการจัดสรรกำลังพลที่อายุน้อย และมีสุขภาพแข็งแรงมาปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุมาก เนื่องจากปัจจุบันกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่จราจรส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งสภาพร่างกายไม่สามารถจะทนกับสภาพแวดล้อมที่มีแต่มลพิษ และแดดร้อนได้เป็นเวลานานเหมือนคนหนุ่ม ดังนั้นการจัดสรรกำลังพลที่มีอายุน้อย และมีสุขภาพแข็งแรง มาปฏิบัติหน้าที่งานจราจร ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่ดีครับ...”

(3) ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง ไม่ควรมีการนำกำลังพลจากงานจราจรของแต่ละสถานีตำรวจไปเป็นกำลังเสริมกับหน่วยควบคุมฝูงชน เนื่องจากจะทำให้ในพื้นที่ขาดกำลังพลในการปฏิบัติงานจราจร อันจะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ประจำอยู่ในพื้นที่ซึ่งมีกำลังพลน้อยอยู่แล้วจะต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้น จนเกิดภาวะความเครียดและความกดดันสูงตามมา

(4) ควรมีการปรับสายงานจราจรให้มีความเจริญเติบโตในสายงานมากขึ้น ดังเช่นสายงานสอบสวนที่จะมีลำดับขั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจรและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านจราจรสูงอยู่ในสายงานด้านจราจรต่อไป เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอาศัยทักษะความรู้เฉพาะตน และต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานสูง ดังนั้นหาก

ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งไปในส่วนอื่น ก็จะทำให้ขาดทรัพยากรบุคคลในการทำงานด้านจราจรโดยตรง

ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปรับสายงานจราจรให้มีความเจริญเติบโตมากขึ้น ดังนี้

“...ควรมีการพลิกโฉมปรับนโยบาย โดยการปรับสายงานจราจรให้มีความเติบโตในสายงานมากขึ้น เหมือนอย่างงานสอบสวนที่จะมีการปรับขึ้นเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งที่ผ่านมางานจราจรยังไม่มีตำแหน่งที่สูงที่สุดของฝ่ายงานจราจรประจำกองบัญชาการ กล่าวคืออย่างมากผู้บริหารที่สูงที่สุดของงานจราจรในแต่ละพื้นที่ก็จะเป็นเพียงรองผู้กำกับ การจราจรเท่านั้น ทำให้คนส่วนใหญ่มองว่างานสายจราจรเป็นสายงานที่ไม่เติบโตเท่าที่ควร ผมเลยมองว่าควรมีการปรับตำแหน่งใหม่ให้มีเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจราจรไปให้เหมือนกับสายงานด้านอื่น ซึ่งผมว่าจะทำให้คนอยากอยู่ในสายงานเดิมมากขึ้น เพราะเห็นแล้วว่ามีโอกาสเติบโตในสายงานนี้ต่อไป โดยการวัดผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งอาจจะวัดจากชั่วโมงการทำงาน ผ่านการอบรม หรือผลงานที่เป็นโครงการต่างๆที่สามารถแก้ไขปัญหาด้านจราจรได้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอีกที...”

(5) ควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องการบังคับใช้กฎหมายจราจร หลักการบริหารจัดการจราจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ



ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมเรื่องการอบรม ดังนี้

“...เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเรายังขาดการฝึกอบรมอยู่มากครับ โดยเฉพาะความรู้ด้านกฎหมายจราจร หลักการบังคับใช้กฎหมาย บางคนเพิ่งย้ายมาทำงานด้านจราจรใหม่ๆ ก็ยังไม่รู้เรื่องกฎหมายจราจรเท่าที่ควร หรือบางคนอยู่มานานแล้ว แต่ก็ขาดการทบทวนหลักปฏิบัติหรือข้อกฎหมายที่จำเป็น ด้วยเหตุนี้ผมจึงมองว่าควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกระดับ เช่น ระดับชั้นประทวน และระดับสัญญาบัตรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อทบทวนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงต่อไปได้...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่กล่าวไว้ว่า

“...ผมว่าควรมีการจัดผู้เชี่ยวชาญด้านงานจราจรเข้ามาสอนนักเรียนที่โรงเรียน นายร้อยตำรวจ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ และเทคนิคความรู้ต่างๆด้านงานจราจรให้แก่ นักเรียนนายร้อยตำรวจนะครับ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้หลังจาก ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว...”

(6) ควรมีการให้สวัสดิการและให้การดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากโครงการที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ร่วมกับโรงพยาบาลตำรวจ ในการจัดทำคลินิกจราจร เพื่อสำรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละสถานีตำรวจทั้ง 88 แห่ง ซึ่ง พล.ต.ต.อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ รองผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้สั่งการให้ สถานีตำรวจแต่ละแห่งทำการสำรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยให้มีการตรวจร่างกาย ประจำปีที่โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละนายทราบว่าตนเองมีปัญหาสุขภาพ ในด้านใดบ้าง ตัวอย่างเช่น ปัญหาทางการได้ยิน ปัญหาระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น เนื่องจากงาน จราจรเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางมลพิษทางอากาศและเสียง จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิด ปัญหาสุขภาพตามมาได้ ดังนั้นการที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีนโยบายจัดทำคลินิกจราจร จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละสถานีตำรวจให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพมากยิ่งขึ้น

เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บริหารท่านหนึ่งได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาเรื่องการดูแลสุขภาพตำรวจให้ดีขึ้น ดังนี้

“...ตอนนี้ทางกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้จัดทำคลินิกจราจร เพื่อสำรวจ สุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละสน. ทั้ง 88 แห่ง โดยเราได้ประสานงานกับ โรงพยาบาลตำรวจในการร่วมกันจัดทำโครงการนี้ ซึ่งล่าสุดผมได้สั่งการให้สถานีตำรวจ แต่ละแห่งทำการสำรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่ของตนเอง โดยจัดให้ มีการตรวจร่างกายประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้ทราบว่าปัจจุบันตนเอง ประสบปัญหาสุขภาพในด้านใดบ้างและ สามารถเข้ารับการรักษาโรคต่างๆได้ตั้งแต่ ระยะเวลาแรกๆ ซึ่งในขณะนี้กองบังคับการ ตำรวจจราจรได้มีการสำรวจสุขภาพและ ตรวจสุขภาพประจำปีเรียบร้อยแล้ว ตอนนี้ เหลือเพียงในระดับสถานีตำรวจ 88 แห่ง ที่กำลังทำการสำรวจสุขภาพเพิ่มเติม...”



2) ด้านงบประมาณ

(1) ควรทบทวนนโยบายการพิจารณาจัดสรรงบประมาณงานด้านการจราจรลงไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับการรณรงค์การใช้สื่อด้านการจราจร

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านจราจร ดังนี้

“...สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะต้องมีการทบทวนภารกิจหลักด้านงานจราจร และพิจารณาว่าแต่ละภารกิจหลักจะต้องใช้งบประมาณเท่าไร ซึ่งส่วนที่จะต้องคำนึงเป็นส่วนใหญ่ ก็คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เช่น การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ การจัดฝึกอบรมทบทวนความรู้ด้านกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายจราจร และส่วนงบประมาณในการรณรงค์การเคารพกฎจราจร เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎจราจรมากขึ้น เมื่อมีการวางแผนและพิจารณางบประมาณอย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะได้จัดสรรงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาให้สอดคล้องกับแผนการทำงาน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ และปัญหาที่จะต้องไปของบประมาณ หรือรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนอื่นๆได้...”

(2) ควรมีการกำหนดแผนงบประมาณงานด้านการจราจรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมมากขึ้น

(3) ควรมีการลดขั้นตอนของการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจร โดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบอำนาจให้แต่กองบังคับการตำรวจนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจรและการจัดอบรมให้กับอาสาจราจร เพื่อให้ไม่เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจร

3) ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

(1) ควรมีการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องเป่าแอลกอฮอล์ เสื้อสะท้อนแสง กรวยยางให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการปรับวัสดุอุปกรณ์การล้อคล้อให้มีลักษณะแข็งแรง และมีน้ำหนักเบา เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก เนื่องจากปัจจุบันวัสดุอุปกรณ์ในการล้อคล้อทำจากเหล็ก จึงทำให้น้ำหนักค่อนข้างมากและเคลื่อนย้ายอุปกรณ์ลำบาก



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ท่านหนึ่งที่ว่า
 “...ผมอยากให้มีการพัฒนารูปแบบหรือวัสดุอุปกรณ์การล็อคล้อให้มีความแข็งแรง
 และน้ำหนักเบาไปกว่านี้ครับ เพราะอุปกรณ์ล็อคล้อปัจจุบันมีน้ำหนักมาก ทำให้ไม่สะดวก
 ในการเคลื่อนย้ายหรือบางกรณีอุปกรณ์ล็อคล้อไม่เพียงพอ เราก็ต้องหาอุปกรณ์มาช่วย
 ในการล็อคล้อ เช่น โซ่ ทุญแจ โดยที่ผ่านมาก็ใช้ประมาณส่วนตัวเองทั้งหมดครับ...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่ว่า
 “...เครื่องสำหรับเป่าแอลกอฮอล์ไม่เพียงพอครับ ผมอยากให้มีการสนับสนุน
 ในส่วนนี้เพิ่มเติม เพราะตอนนี้เครื่องเป่าแอลกอฮอล์มีไว้สำหรับชุดกลางคืนที่ตั้งด่าน
 ตรวจจับเพียง 1 ชุดเท่านั้น ส่วนชุดกลางวันไม่มีเครื่องเป่าแอลกอฮอล์เลย ซึ่งบางกรณี
 เราก็พบเห็นว่ามีคนเมาขับรถตอนกลางวันด้วยเช่นกัน เช่น บางคนกินเหล้าช่วงกลางวัน



แล้วขับรถไปชนรถคันอื่น ทำให้เราต้องหา
 อุปกรณ์ในการพิสูจน์ว่าคนๆนี้เมาแล้วขับจริง
 หรือไม่ ซึ่งผมมองว่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 ในการจับกุมผู้กระทำความผิดเมาแล้วขับได้
 ตลอดทั้งกลางวันและกลางคืน จึงควรมีเครื่อง
 เป่าแอลกอฮอล์เพิ่มมาอีกชุด เพื่อรองรับ
 การทำงานของตำรวจจราจรครับ...”

รวมทั้งยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนท่านหนึ่งที่ได้แสดง
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่
 ดังนี้

“...ควรมีการมอบอุปกรณ์ที่ใช้ในการอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรให้สอดคล้อง
 กับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เลื่อยกันฝน ควรได้ปีละ 1 ครั้ง หรือกระบองไฟโบรกรถ
 ควรทำให้มีคุณภาพและสามารถใช้งานได้นาน เนื่องจากที่ผ่านมากะบองไฟที่ได้จาก
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนใหญ่ใช้ได้เพียง 2-3 ครั้งก็จะเสียแล้ว เพราะกระบองไฟมี
 คุณภาพต่ำ ดังจะเห็นได้จากเมื่อกระบองไฟถูกน้ำฝน ก็ไม่สามารถนำมาใช้งานได้แล้ว เป็นต้น...”

(2) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นวงรอบการใช้งานอย่างเหมาะสม ระยะเวลาการใช้งาน จำนวนในการจัดหาทดแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง

การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะทำให้เกิดความรวดเร็ว ปลอดภัย และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ของสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง ผลจากการสำรวจดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร

บก.น.1	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.ดุสิต	30	100	50	10	1	1	-
สน.พญาไท	91	100	91	-	3	2	-
สน.มักกะสัน	20	200	100	-	-	3	-
สน.ห้วยขวาง	42	100	42	-	1	2	-
สน.ดินแดง	10	-	-	4	3	2	-
สน.นางเลิ้ง	42	100	42	13	10	3	-
สน.สามเสน	40	200	40	-	2	2	แผงหลัก 40 แผง
สน.ชนะสงคราม	40	200	40	-	40	-	กระเบื้องไฟ 40 อัน
สน.บางโพ	2	20	5	2	-	2	

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.2	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.บางซื่อ	50	100	50	-	1	2	-
สน.สุทธิสาร	40	100	40	-	1	2	-
สน.พหลโยธิน	40	100	40	-	1	2	-
สน.เตาปูน	26	100	26	6	2	2	แผงตั้งจุดตรวจ 2แผง รถสายตรวจจราจร (ปีคอป) 1 คัน รถยก 1 คัน
สน.ประชาชื่น	50	200	50	24	1	3	-
สน.โคกคราม	30	100	30	-	1	2	-
สน.คันนายาว	30	100	30	-	1	2	-
สน.บางเขน	50	100	50	-	-	2	เสื้อกันฝน 50 ตัว
สน.สายไหม	20	100	20	-	1	1	-
สน.ทุ่งสองห้อง	40	200	84	6	2	1	-
สน.ดอนเมือง	50	200	50	-	1	2	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.3	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.มีนบุรี	40	-	45	40	2	4	-
สน.นิมิตรใหม่	30	200	30	5	30	2	รถยกจำนวน 1 คัน รถกระบะจำนวน 1 คัน
สน.ลำหิน	7	-	7	-	1	1	-
สน.ลำผักชี	10	100	20	10	5	5	-
สน.สุวินทวงศ์	-	-	-	-	1	1	-
สน.หนองจอก	12	-	12	2	2	2	-
สน.ประชาสำราญ	16	200	20	-	2	1	แผงเหล็กจำนวน 10 แผง ป้ายจุดตรวจ 2 ป้าย กระบองไฟ 20 อัน
สน.ลาดกระบัง	25	100	25	-	1	-	-
สน.ร่มเกล้า	14	100	14	-	1	1	-
สน.ฉลองกรุง	25	100	25	-	1	1	-
สน.จรเข้มน้อย	18	100	18	-	1	1	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.4	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.หัวหมาก	50	300	50	12	2	3	-
สน.ลาดพร้าว	40	200	40	10	2	2	-
สน.วังทองหลาง	50	100	50	-	2	2	-
สน.โชคชัย	50	200	50	10	2	2	-
สน.บึงกุ่ม	20	100	20	-	1	1	-
สน.บางชัน	30	200	60	-	4	3	-
สน.ประเวศ	48	300	100	12	2	4	-
สน.อุดมสุข	2	100	30	10	-	2	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.5	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.วัดพระยาไกร	30	100	40	6	3	2	-
สน.บางโพธิ์พวง	20	200	70	10	2	2	เสื้อกันฝน รองเท้ายาง
สน.ทุ่งมหาเมฆ	30	200	100	-	-	2	-
สน.ลุมพินี	56	200	100	-	-	-	-
สน.ทองหล่อ	40	-	40	40	5	-	-
สน.คลองตัน	59	200	59	-	3	3	-
สน.พระโขนง	74	100	75	12	3	3	-
สน.บางนา	50	200	50	-	3	2	-
สน.ท่าเรือ	26	100	26	-	2	2	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.6	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.พระราชวัง	50	100	50	-	2	2	-
สน.จักรวรรดิ	40	-	40	5	5	1	วิทยุสื่อสาร 40 เครื่อง
สน.สำราญราษฎร์	35	100	35	5	2	2	-
สน.พลับพลาไชย 1	30	100	30	5	2	2	-
สน.พลับพลาไชย 2	30	-	-	10	5	-	รถยนต์
สน.บางรัก	50	100	50	10	2	3	-
สน.ปทุมวัน	74	300	80	12	2	2	-
สน.ยานนาวา	40	-	40	21	-	5	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.7	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.บางพลัด	20	50	30	1	1	1	-
สน.บางยี่ขัน	36	200	36	-	2	2	-
สน.บางขุนนนท์	5	200	20	-	-	2	-
สน.บางกอกน้อย	20	200	20	-	1	2	-
สน.บางกอกใหญ่	25	50	25	-	2	-	-
สน.บางเสาธง	20	100	20	-	1	1	-
สน.ท่าพระ	20	-	6	-	-	-	-
สน.ตลิ่งชัน	20	200	50	5	3	2	รถยก
สน.ธรรมศาลา	25	100	25	-	2	2	-
สน.ศาลาแดง	23	150	30	7	2	2	ไฟฉาย 30 กระบอก
สน.บวรมงคล	5	100	5	-	1	1	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.8	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.บางยี่เรือ	5	200	15	4	2	2	-
สน.ตลาดพลู	20	100	20	-	2	2	-
สน.บุปผาราม	25	100	25	-	2	2	-
สน.บุคคโล	20	200	40	5	3	-	-
สน.สำเหร่	20	50	20	12	3	3	อุปกรณ์ส่องสว่าง บริเวณจุดตรวจจราจร ในเวลากลางคืน และแผง ป้าย ที่ตั้งใน จุดตรวจ
สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา	20	50	20	-	2	2	-
สน.ราษฎร์บูรณะ	30	50	40	1	-	3	-

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.8	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.บางมด	30	100	30	-	2	2	-
สน.ทุ่งครุ	15	-	-	20	-	-	-
สน.ปากคลองสาน	5	50	5	-	1	1	-
สน.บางคอแหลม	20	100	24	4	2	2	รถยก 1 คัน รถยนต์ 1 คัน

ตารางที่ 4.4 ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร (ต่อ)

บก.น.9	ความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการด้านงานจราจร						
	รถจักรยานยนต์	กรวยยาง	เสื้อสะท้อนแสง	กล้อง CCTV	กล้องถ่ายภาพ	อุปกรณ์ ตรวจวัด แอลกอฮอล์	อุปกรณ์อื่นๆ
สน.ท่าข้าม	20	300	60	28	2	2	-
สน.แสมดำ	25	200	25	6	1	1	-
สน.เทียนทะเล	10	30	10	3	2	1	-
สน.บางขุนเทียน	20	100	40	10	5	2	รถยนต์สายตรวจ 3 คัน
สน.บางบอน	10	100	20	-	-	1	-
สน.ภาษีเจริญ	20	100	20	-	2	2	-
สน.หลักสอง	25	100	25	-	2	2	-
สน.เพชรเกษม	24	100	24	-	2	2	-
สน.หนองแขม	16	100	16	-	2	2	-
สน.หนองค้างพลู	14	-	14	5	-	-	รถยนต์และรถยก

จากตารางที่ 4.4 สามารถสรุปความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านจราจรของสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง 88 แห่ง ได้ดังนี้

1. จักรยานยนต์	รวมจำนวนทั้งสิ้น	2,577 คัน	(เฉลี่ย สน. ละ 25 คัน)
2. กรวยยาง	รวมจำนวนทั้งสิ้น	10,300 อัน	(เฉลี่ย สน. ละ 100 อัน)
3. เสื้อสะท้อนแสง	รวมจำนวนทั้งสิ้น	3,141 ตัว	(เฉลี่ย สน. ละ 30 ตัว)
4. กล้อง CCTV	รวมจำนวนทั้งสิ้น	423 เครื่อง	(เฉลี่ย สน. ละ 5 เครื่อง)
5. กล้องถ่ายภาพ	รวมจำนวนทั้งสิ้น	277 เครื่อง	(เฉลี่ย สน. ละ 3 เครื่อง)
6. อุปกรณ์ตรวจวัดแอลกอฮอล์	รวมจำนวนทั้งสิ้น	158 เครื่อง	(เฉลี่ย สน. ละ 2 เครื่อง)
7. อุปกรณ์อื่นๆ เช่น			
กระบองไฟ	รวมจำนวนทั้งสิ้น	90 อัน	
เสื้อกันฝน	รวมจำนวนทั้งสิ้น	60 ตัว	
แผงเหล็ก	รวมจำนวนทั้งสิ้น	52 อัน	
วิทยุสื่อสาร	รวมจำนวนทั้งสิ้น	40 เครื่อง	
รถกระบะ	รวมจำนวนทั้งสิ้น	6 คัน	
รถยก	รวมจำนวนทั้งสิ้น	5 คัน	
ป้ายจุดตรวจ	รวมจำนวนทั้งสิ้น	2 ป้าย	

จากความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านจราจรของสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง 88 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปยอดการจัดสรรงบประมาณ (โดยการประมาณจากราคากลาง) ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดสรรให้แก่กองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อนำไปจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการจราจรของแต่ละสถานีตำรวจเป็นวงเงินรวมทั้งสิ้น 41,226,000 บาท (สี่สิบเอ็ดล้านสองแสนสองหมื่นหกพันบาทถ้วน)

4) ด้านเทคโนโลยี

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีประชาชนกระทำความผิดจราจรสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุหลักมาจากการขาดจิตสำนึกที่ดีในการใช้รถใช้ถนน ส่งผลทำให้เกิดอุบัติเหตุในอัตราที่สูงทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงเทศกาลวันหยุดสำคัญ อาทิ วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ ดังนั้นเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายจราจรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานจราจรให้มีความทันสมัย และสามารถสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสนับสนุนและ

นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานจราจรนี้ จะสามารถชดเชยและแก้ไขวิกฤตการขาดแคลนกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้เป็นอย่างดี

เทคโนโลยีสำคัญที่ควรนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายจราจรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และแก้ไขปัญหาวิกฤตการขาดแคลนกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มีดังนี้

(1) เครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์

ระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่เชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ ร่วมกับระบบของกรมการขนส่งทางบก ซึ่งนับเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งในด้านการบังคับใช้กฎหมายจราจรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้เป็นอย่างดี ซึ่งคณะผู้วิจัยจะนำเสนอข้อดีและประโยชน์เกี่ยวกับการนำระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เพื่อนำไปสู่การขยายผลและพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั่วทุกพื้นที่ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



1. สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วย ระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่เชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ จึงทำให้เครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวสามารถสืบค้นประวัติการกระทำผิดของบุคคลดังกล่าวได้ทั้งหมด กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถตรวจสอบประวัติผู้กระทำความผิดได้ว่ามีประวัติการกระทำผิดกฎจราจรมาแล้วกี่ครั้ง และสามารถตรวจสอบได้ว่ามีคดีใดที่ผู้กระทำความผิดยังไม่ได้ชำระค่าปรับ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพิจารณาการตัดแต้มผู้กระทำความผิดกฎจราจรดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง

รวมทั้งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบประวัติผู้กระทำความผิดแล้วพบว่าผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิดกฎจราจรซ้ำ และถูกตัดแต้มคะแนนจนถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถดำเนินการขอเพิกถอนใบอนุญาตหรือระงับการใช้ใบอนุญาตขับขีรยนต์ผู้กระทำความผิดกับกรมการขนส่งทางบกต่อไปได้ ซึ่งมาตรการการเสียค่าปรับ การตัดแต้ม และเพิกถอนใบอนุญาตหรือระงับการใช้ใบอนุญาตขับขีที่จะมีการบังคับใช้อย่างจริงจังและเด็ดขาด จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เล็งเห็นความสำคัญของการเคารพกฎจราจรมากขึ้น และไม่คิดที่จะกระทำ

ผิดกฎหมายจราจรซ้ำ เนื่องจากไม่ต้องการถูกตัดแต้มและเพิกถอนใบอนุญาตหรือระงับการใช้ใบอนุญาตขับขี่

2. สามารถลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้

เนื่องจาก ระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการจัดฐานข้อมูลที่เป็นระบบ ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรออกใบสั่งให้กับผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรแล้ว การชำระเงินค่าปรับจะต้องชำระผ่านระบบเท่านั้น ซึ่งการจัดทำระบบดังกล่าวให้ผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรจะต้องชำระค่าปรับผ่านระบบเพียงอย่างเดียว โดยจะเป็นการตัดช่องโอกาส และลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้เป็นอย่างดี

3. สามารถช่วยตรวจสอบและป้องกันอาชญากรรมได้มากยิ่งขึ้น

ระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ สามารถตรวจสอบข้อมูลอื่น ๆ อันเป็นการช่วยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ อาทิ กรณีมีรถหายแล้วเจ้าของรถได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับรถยนต์ไว้ในฐานข้อมูลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อมีการจับกุมผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถตรวจสอบหมายเลขทะเบียนรถยนต์จากระบบได้ว่ารถยนต์คันดังกล่าวได้ว่าเป็นรถยนต์ที่ถูกขโมยมาหรือไม่ ซึ่งหากตรวจสอบแล้วพบว่าหมายเลขทะเบียนรถและรูปพรรณของรถยนต์ตรงกับที่มีผู้เสียหายได้เคยเข้ามาแจ้งความไว้ เจ้าหน้าที่ตำรวจก็สามารถจับกุมตัวผู้กระทำความผิดได้ทันที รวมทั้งการตรวจสอบป้ายทะเบียนปลอม เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถตรวจสอบข้อมูลได้จากตัวเลขถึงเครื่องรถยนต์ได้ว่าตัวถังรถยนต์คันดังกล่าวใช้ป้ายทะเบียนรถยนต์หมายเลขใด หากทะเบียนไม่ตรงกับข้อมูลที่มีอยู่ในระบบ ก็หมายถึงรถยนต์คันดังกล่าวใช้ป้ายทะเบียนปลอม ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถจับกุมมาดำเนินคดีได้

(2) ระบบตรวจจับรถยนต์ฝ่าฝืนสัญญาณไฟจราจร (REDLIGHT CAMERA)

กล้องอัตโนมัติเพื่อการตรวจจับการฝ่าฝืนสัญญาณไฟเป็นเครื่องมือที่เชื่อมต่อกับสัญญาณไฟจราจร โดยระบบตรวจจับรถยนต์ฝ่าฝืนสัญญาณไฟจราจรจะถ่ายภาพยานพาหนะหรือรถที่ผ่านเข้ามาในบริเวณแยกเมื่อสัญญาณไฟสีแดงปรากฏขึ้น ทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่ารถยนต์คันใดฝ่าฝืนสัญญาณไฟจราจร ซึ่งจากการนำระบบตรวจจับการฝ่าฝืน



สัญญาณไฟจราจรมาใช้ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างจริงจัง ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่สามารถตรวจสอบการกระทำความผิดกฎหมายจราจรได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ทุกกรณี เนื่องจากมีหลักฐานภาพถ่ายการกระทำความผิดประกอบอย่างชัดเจน รวมทั้งยัง

สามารถช่วยลดปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้ขับขี่จะเกิดการตระหนักรู้ว่ามีการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้กระทำผิดส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาเคารพกฎจราจรมากขึ้น ดังนั้น หากมีการเพิ่มจุดติดตั้งระบบตรวจจับรถยนต์ฝ่าฝืนสัญญาณไฟจราจรเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่มากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้สามารถช่วยลดปัญหาการกระทำผิดกฎจราจรของผู้ขับขี่รถยนต์และสามารถลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ อันเกิดมาจากการไม่เคารพกฎจราจรมากยิ่งขึ้น

(3) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจราจรในทุกพื้นที่ กล่าวคือ ควรมีรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรทุกสี่แยก เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนน รวมถึงควรมีการนำกล้อง CCTV มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพราะจะทำให้สามารถดูสภาพการจราจรได้หลายจุด โดยไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไปควบคุมตามสี่แยก นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การตั้งกล้องที่มีการบันทึกย้อนหลัง หรือสามารถเช็คได้ว่ารถคันดังกล่าวเป็นรถต้องสงสัยหรือไม่ หรือมีการแจ้งหายไว้หรือไม่ ซึ่งเทคโนโลยีทั้งหมดนี้จะต้องมีความเสถียรมากในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปใช้งานจริง



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวถึงว่า

“...ควรจะต้องมีการนำกล้อง CCTV มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยต้องต่อกล้อง CCTV ให้สามารถดูผ่านอินเทอร์เน็ตได้ทั้งหมด ซึ่งในขณะนี้กำลังทดลองระบบการดูภาพในมุมมองสูง เพื่อให้เห็นภาพรวมของจราจรในพื้นที่ทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลเรามีน้อย จึงจะต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด



ตัวอย่างเช่น ที่ผมเคยไปดูงานที่ประเทศอเมริกา เขามีการทำห้องโสตขนาดใหญ่ไปเลย 1 ห้อง และมีคนควบคุมไม่เกิน 5 คน ก็สามารถสั่งการจราจรในครอบคลุมทั่วพื้นที่ ซึ่งหากเราสามารถพัฒนาได้ไปถึงจุดนั้นจะเป็นเรื่องที่ดีมากครับ...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“...ประเทศไทยควรมีการสร้างระบบ Traffic Control System เหมือนอย่าง เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเขาทุ่มทุนกว่าสองหมื่นล้านในการจัดวางระบบการจราจร ในเมือง โดยผลที่ได้รับค่อนข้างมีประสิทธิภาพมาก กล่าวคือ สามารถลดการใช้ กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้มาก ซึ่งประสบการณ์ที่ผมเคยไปต่างประเทศ ตามสี่แยกไฟแดงต่างๆ ผมไม่เคยเห็นตำรวจจราจรมายืนโบกรถเลย เขามีแต่กล้อง CCTV และระบบอัตโนมัติทุกอย่าง ผมเลยที่เราควรพัฒนาไปให้ถึงขั้นนั้น เพราะ ในระยะยาวเราต้องใช้เทคโนโลยีมาช่วยมากขึ้น ส่วนกำลังพลที่จะต้องมายืนตามสี่แยก ไม่ควรต้องมีแล้ว...”

อีกทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เกี่ยวกับการจราจรไว้อย่างน่าสนใจว่า

“... สิ่งที่ผมคิดไว้คือเราจะต้องมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมต่อกันหมด ทั้งกรมการขนส่ง และกรมอื่นๆ ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ ตำรวจอย่างมากในการทำงาน และสิ่งสำคัญควรจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับประเทศ เพื่อนบ้านด้วย เพราะในอนาคตจะมีการเปิด AEC แล้ว ดังนั้นจึงควรจะต้องมีการเตรียม ความพร้อมในทุกๆ ด้าน ซึ่งผมอยากให้ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ และเสนอต่อ นายกรัฐมนตรี เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลให้สามารถเชื่อมต่อกันได้ หากระบบที่ผมคิด มันสามารถทำได้เป็นรูปธรรม ผมว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงาน ด้านจราจรอย่างมากครับ

นอกจากนี้ผมยังอยากที่จะพัฒนาเทคโนโลยีในหลายส่วนเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น เพิ่มการติดกล้องหน้ารถแท็กซี่ เพราะการติดกล้องไว้หน้ารถจะเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเฝ้าระวังและติดตามผู้กระทำความผิดได้ ซึ่งตอนนี้มีรถแท็กซี่บ้างคันที่ติดกล้องไว้ หน้ารถแล้ว ทำให้เมื่อเวลาเกิดเหตุร้ายอะไร ตำรวจสามารถขอภาพจากกล้องที่ติด อยู่หน้ารถแท็กซี่มาดู เพื่อสืบสวนและติดตามผู้กระทำความผิดได้ นอกจากนี้ผมว่า เราควรพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานจราจรทั้งหมด เพราะ มันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งานมาก เช่น เวลาที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ประจำอยู่ที่สำนักงาน อยากจะสืบค้นข้อมูลอะไรเกี่ยวกับงานจราจร ก็สามารถจะสืบค้นข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา...”

นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ว่า

“...ปัจจุบันตำรวจจราจรเราใช้วิธีการบริหารจัดการโดยใช้แต่กำลังกาย คือ ออกไปยืนโบกรถเอง หรือขับรถออกไปดูสภาพการจราจรเอง แต่ไม่เคยนำเทคโนโลยี เช่น กล้อง CCTV มาใช้อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการงานจราจรเลย ซึ่งในต่างประเทศเขามีการใช้เทคโนโลยีต่างๆมาเป็นเวลานานแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรมีการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเช่นในต่างประเทศได้แล้ว ไม่ใช่ใช้กำลังพลมายืนโบกรถเพียงอย่างเดียว...”

(4) ควรมีการติดป้ายบอกช่องทางการเดินทางเดินรถยนต์อัจฉริยะ เพื่อให้ประชาชนทราบเส้นทางการเดินรถที่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น หากเกิดกรณีการเปิดช่องทางพิเศษในช่วงเวลาเร่งด่วน ถ้ามีป้ายบอกช่องทางการเดินทางเดินรถยนต์อัจฉริยะ ผู้ขับขี่จะได้ทราบว่าช่องทางใดเปิดให้รถสามารถขับผ่านได้ และทำให้สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุได้

(5) การจัดทำฐานข้อมูลด้านงานจราจรที่เป็นเอกสารควรมีแบบฟอร์มที่ใช้งานง่าย ไม่มีความซ้ำซ้อน และไม่ควรมีการรายงานบ่อยครั้งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อลดภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ต้องดำเนินการกรอกข้อมูลลงในเอกสาร เนื่องจากความซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฐานข้อมูลจราจรว่า

“...ผมว่าควรมีการใช้แบบฟอร์มการรายงานที่ง่ายมากขึ้น และลดความซ้ำซ้อนของเอกสารจะช่วยทำให้ตำรวจจราจรไม่ต้องแบกรับภาระงานเอกสารมากเกินไปครับ ตัวอย่างเช่น มีเจ้าหน้าที่ออกแบบฟอร์มให้กรอกข้อมูลในภูเก็ล แล้วให้ทุก สน. เข้าไปกรอกข้อมูล และทำหนังสือตามไปที่หลัง โดยกำหนดระยะเวลาในการกรอก



ข้อมูล อาจจะภายใน 7 วัน หรือ รายงานผ่านทางอีเมล ผมว่ามันก็ง่ายขึ้นครับ ตอนนี้เรามีเทคโนโลยีหลายอย่าง บางอย่างหากสามารถช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว และไม่มี ความซ้ำซ้อนมากเกินไป ก็น่าจะเอามาใช้งานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด...”

5) ด้านบริหารการจัดการ

(1) ผู้บังคับบัญชาควรมีการรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรบริหารจัดการกำลังพลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่รับผิดชอบแต่ละจุดให้ชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติงานคนใดปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ใด ก็ให้ประจำในพื้นที่นั้นๆ เป็นประจำ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่นั้นจะรู้สภาพการจราจรในแต่ละช่วงเวลาเป็นอย่างดี รวมทั้งจะมีความเชี่ยวชาญในการควบคุมสัญญาณไฟจราจรมากกว่าให้บุคคลอื่น ดังนั้นการกำหนดและมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบในพื้นที่แต่ละจุดให้ชัดเจน จะทำให้การบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการว่า

“....ในการที่จะพัฒนาการบริหารงานด้านจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้และสามารถ และไม่เป็นเพียงแต่ผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นนักบริหารจัดการจราจรที่ดีด้วย คือ รู้จักการวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาจราจรอย่างเป็นระบบและถูกวิธี ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหามาตรฐานมากที่สุด...”

(2) ในสถานีตำรวจแต่ละแห่งควรมีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดเกี่ยวกับบริหารจัดการด้านงานจราจรประจำปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และวางกำลังพลให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่กล่าวว่า

“...ผมได้เคยเสนอในที่ประชุมระดับกองบัญชาการตำรวจนครบาลนะครับ ว่าอยากให้ในแต่ละกองบังคับการ รวมถึงสถานีตำรวจในพื้นที่ทุกแห่งเขียนแผนการทำงานด้านจราจรประจำปีอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และดูว่าแผนที่จะปฏิบัติงานมันสอดคล้องกับนโยบายใหญ่ของระดับผู้บริหารหรือไม่ และหากแผนงานไหนที่ไม่ตรงกับนโยบายใหญ่ก็อาจจะให้นำมาคุยกันที่ประชุมใหญ่ ซึ่งควรจะมีภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงานต่างๆด้วย เพื่อฟังเสียงจากภาคประชาชน และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจราจรต่อไป...”

(3) ควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แต่ละสายงาน มีผู้บัญชาการดูแลในสายงานของตนเองโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น มีการตั้งกองบัญชาการตำรวจจราจร โดยให้มีผู้บัญชาการตำรวจจราจรเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด ซึ่งงบประมาณในส่วนของการบริหารจัดการงานจราจร บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดทำโครงการด้านจราจรต่างๆที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการทำงาน of เจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ว่า

“...ควรปรับโครงสร้างสายบังคับบัญชางานจราจรใหม่ทั้งหมด โดยปรับให้มีกองบัญชาการตำรวจจราจร เพื่อที่จะได้สามารถสั่งการตำรวจจราจรได้ทั่วทุกพื้นที่ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและในพื้นที่ต่างจังหวัด เนื่องจากที่ผ่านมากองบังคับการตำรวจจราจรอยู่ภายใต้สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนั้นการที่จะสั่งการในระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จึงเป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากระดับการสั่งการทุกอย่างอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการปรับโครงสร้างสายบังคับบัญชาด้านงานจราจรใหม่ เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลและสั่งการตำรวจจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ...”

(4) เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีการบริหารจัดการด้านจราจรดีและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น ประชาชนจอดในที่ห้ามจอด ในเบื้องต้นอาจใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน แต่หากยังไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรก็ต้องดำเนินการตามกฎหมาย คือ ล็อกล้อ รวมทั้งจะต้องไม่ละเว้นการจับกุมกลุ่มผู้กระทำความผิด ถึงแม้จะเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล หรือเป็นข้าราชการระดับสูงก็ควรจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย และจะต้องไม่รับสินบนจากประชาชนที่กระทำความผิดกฎหมาย เพราะนอกจากจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบแล้ว ยังเป็นการทำให้ประชาชนติดสินยอมให้สินบนเจ้าพนักงานรัฐ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดเป็นวงจรการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงการราชการไทยมากยิ่งขึ้น

(5) ควรมีการมอบรางวัลจราจรดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตำรวจจราจร และให้ตำรวจจราจรที่ได้รับรางวัลยังคงรักษาคุณภาพการทำงานและรักษาความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดีต่อไป



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กล่าวไว้ว่า

“...ผมอยากให้มีการมอบรางวัลจราจรดีเด่นอย่างต่อเนื่องครับ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญคือการได้รับรางวัลเปรียบเสมือนเป็นเครื่องการันตีว่าบุคคลคนนี้เป็นคนดีมีคุณภาพ ดังนั้นถ้าใครได้รับรางวัลจราจรดีเด่น เขาก็จะต้องรักษาคุณงามความดีที่ได้รับไว้ตราบชั่วชีวิตครับ...”

(6) ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจ เช่น ประกันชีวิต การเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถช่วยลดภาวะตึงเครียดด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้



ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กล่าวไว้ว่า

“...ผมอยากให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับตำรวจครับ ตัวอย่างเช่น ค่าเทอมลูก ซึ่งลูกผมปัจจุบันเรียนอยู่โรงเรียนเอกชน ตอนนี้ผมกับภรรยาช่วยกันส่งลูกเรียนครับ ถ้าเป็นไปได้ผมก็อยากให้ช่วยเพิ่มสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่าเทอมลูกให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจ ส่วนค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นผมก็พอมีพอใช้ครับ ถึงรายได้ต่อเดือนเราจะได้มาไม่มากนัก แต่ผมก็จะใช้วิธีการใช้จ่ายอย่างประหยัดและไม่ฟุ้งเฟ้อเกินไปตัว และพยายามไม่สร้างหนี้สินให้กับตนเอง และครอบครัว...”

(7) ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานีตำรวจ เพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการตำรวจจราจรในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของสถานีตำรวจทุกพื้นที่ในการระบายรถตลอดเส้นทางอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานีตำรวจ เช่น มีจัดแข่งกีฬา หรือมีการอบรมระหว่างสถานีตำรวจ ก็จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพื้นที่เป็นอย่างดี

6) ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

(1) ควรมีนโยบายการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านงานจราจรใหม่ เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ได้มีการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านจราจรมานานกว่า 10 ปีแล้ว ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเมืองที่มีความเจริญมากขึ้น กล่าวคือ มีที่อยู่อาศัย มีห้างสรรพสินค้า รถไฟฟ้า และอาคารที่ก่อสร้างใหม่จำนวนมาก ทำให้เกิดสภาพการจราจรติดขัดทั่วทุกพื้นที่ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์อัตราากำลังพลให้เหมาะสมกับพื้นที่ โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาจราจรในพื้นที่แต่ละแห่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นว่า

“...ควรมีการปรับเปลี่ยนเรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่งงานจราจรใหม่ เพราะบางพื้นที่เป็นพื้นที่ขนาดเล็ก และไม่ได้มีปัญหาการจราจรมาก ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการหรือควบคุมการจราจร เพราะถึงคนน้อยแต่เขาก็สามารถบริหารจัดการได้ แต่ในพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่และมีปัญหาจราจรมาก ควรจะต้องมีการเสริมกำลังพลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผมจึงอยากให้มีการวิเคราะห์อัตราากำลังพลใหม่ และวางกำลังพลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยหน่วยไหนมีคนมากกว่าจำนวนงาน ก็ให้กระจายกำลังมาช่วยในส่วนงานจราจร ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร...”

(2) ควรมีการวิเคราะห์อัตราากำลังพลทดแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรที่อายุมาก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอายุครบ 55 ปี ให้เปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และนำกำลังพลมาทดแทนคนรุ่นใหม่ที่ยุ่่น้อยมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทน เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องตรากตรำและอยู่กับมลพิษบนท้องถนนเป็นระยะเวลานาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุมากไม่สามารถปฏิบัติงานบนท้องถนนได้เป็นระยะเวลานาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการนำกำลังพลที่อายุไม่มากมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทนกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก แต่ทั้งนี้ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรุ่นเก่าจะเปลี่ยนสายการปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีการฝึกสอนเจ้าหน้าที่ตำรวจรุ่นใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีก่อน เพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ควรมีการปรับแก้กฎหมายจราจรให้ชัดเจน รวมทั้งในการบังคับใช้กฎหมายด้านจราจรจะต้องมีความเด็ดขาด ตัวอย่างเช่น การเสียค่าปรับจะต้องมีการระบุให้ชัดเจนว่าในกรณีดังกล่าวปรับราคาเท่าใด และหากในกรณีที่ผู้ฝ่าฝืนกฎจราจรไม่ไปเสียค่าปรับตามเวลาที่กำหนด

จะต้องมีการลงโทษโดยการให้เสียค่าปรับเพิ่ม และเพิกถอนใบอนุญาตขับขี่รถยนต์หรือไม่สามารถต่อภาษีรถยนต์ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ฝ่าฝืนกฎจราจรดำเนินการเสียค่าปรับภายในระยะเวลาที่กำหนด

7) ด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน

(1) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรมีการเพิ่มเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในชุมชนต่างๆ เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการงานจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดให้มีอาสาสมัครประจำชุมชนมาช่วยงานตำรวจจราจรในการโบกรถเข้าออกตามซอยหรือทางแยก รวมทั้งเพิ่มเครือข่ายเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของโรงเรียน เพื่อช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจในการระบายรถที่จอดรับ - ส่งนักเรียนบริเวณหน้าโรงเรียน อันจะเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่ที่มีกำลังพลจำนวนจำกัดได้เป็นอย่างดี

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของ พล.ต.ต. อุดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ ที่กล่าวว่า

“...ตอนนี้ผมก็พยายามสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยการประสานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น ของกรุงเทพมหานคร ของขนส่งมวลชน และอาสาสมัครในชุมชนต่างๆ เพื่อของบประมาณในการดำเนินงาน และร่วมกันบริหารจัดการงานจราจรตามพื้นที่ต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งก็เพิ่งมีนัดทานข้าวด้วยกัน โดยเราจะผลัด



เวียนกันเป็นเจ้าภาพการเลี้ยงข้าว ซึ่งผมมองว่าก็เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้เรามีเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาระบบงานจราจรให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น เราจะทำวารสารงานจราจร หรือทำโล่สำหรับให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในโครงการสุภาพบุรุษจราจร ผมก็ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเครือข่ายหน่วยงานที่เป็นพันธมิตรกันทั้งนั้น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการงานจราจรมีความเป็นรูปธรรมและขับเคลื่อนไปได้...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งที่สนับสนุนการประสานงาน และขอความร่วมมือจากภาคประชาชน โดยกล่าวว่า

“...ควรมีการประสานงานและขอความร่วมมือจากภาคประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นสถานศึกษา หรือห้างสรรพสินค้า ที่จะมีการจราจรติดขัดค่อนข้างมาก โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรืออาสาตำรวจจราจรหน้าโรงเรียน หรือ

หน้าห้างสรรพสินค้าในการช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจระบายนารถที่จอดรับ-ส่งคน เพราะเนื่องจากกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่เพียงพอต่อการเข้าไปควบคุมดูแลการจราจรในทุกจุด ดังนั้นการขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรืออาสาสมัครจราจร จึงเป็นสิ่ง สำคัญมาก ในการแก้ปัญหาการจราจรในพื้นที่ดังกล่าว...”

อีกทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนว่า

“...ตำรวจเราควรจะต้องมีการสร้างเครือข่ายกับภาคประชาชนหลายๆครั้ง เพราะในเมื่อกำลังพลด้านจราจรมีน้อย ก็จะต้องอาศัยคนในชุมชนมาช่วยตำรวจ ซึ่งที่ผ่านมาผมได้มีการจัดหาอาสาสมัครที่มีจิตอาสาจริงๆมาช่วยงานจราจรในพื้นที่ โดยก่อนที่อาสาสมัครจะมาช่วยงานจราจร ผมก็ได้จัดอบรมเรื่องงานจราจรให้กับกลุ่มคนเหล่านี้เพื่อให้เขามีทักษะในการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ซึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคนที่มาเป็นอาสาสมัครจะต้องเป็นคนที่เรามองแล้วว่าเราสามารถทำงานได้ และต้องมีใจรักงานบริการเพื่อชุมชนจริงๆ ถึงจะประสบความสำเร็จครับ ผมยังมีแนวความคิดที่อยากจะให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้ลองมาฝึกโอกาสลงพื้นที่และทำงานมวลชนดูบ้าง เพื่อให้เขาได้สัมผัสชีวิตของคนในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในพื้นที่ร่วมด้วย มิใช่เรียนแต่ในตำรา และฝึกยุทธวิธีตำรวจเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะงานจราจร ถ้าเราไม่เข้าหาชุมชน และปูพื้นฐานเพื่อสร้างเครือข่ายประชาชนเลย ก็จะทำให้ตำรวจทำงานในพื้นที่ยากครับ...”

(2) จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนมีวินัยและเคารพกฎจราจร โดยต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเยาว์ ตัวอย่างเช่น ภายในโรงเรียนควรจะมีการอบรมเรื่องวินัยจราจรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยให้ถือเป็นหลักสูตรหนึ่งในการเรียนการสอนของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ซึมซับเรื่องการมีวินัยและเคารพกฎจราจรตั้งแต่วัยเด็ก

ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีวินัยและเคารพกฎจราจรว่า

“...ผมมองว่าควรมีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องวินัยจราจรให้กับประชาชนตั้งแต่ยังเด็กเลยทีเดียวครับ ตัวอย่างเช่น การข้ามถนนโดยใช้ทางม้าลาย สะพานลอย หรือวินัยด้านจราจรอื่นๆ เพราะเมื่อเขาเติบโตขึ้นจะรู้ว่าสิ่งใดควรทำไม่ควรทำ และมีจิตสำนึกในการใช้รถใช้ถนนโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เช่น ไม่จอดรถในที่ห้ามจอด หรือขับรถ

ฝ่าไฟแดง ซึ่งหากมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีแล้ว ปัญหาการจราจรที่ติดขัด เพราะคนขาดวินัยก็จะลดน้อยลงตามมา...”

นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่า

“...ข้อเสียของคนไทย คือ การขาดวินัยในตนเอง ผู้บังคับบัญชาบางคนบอกว่าการจะไปปลูกฝังค่านิยมหรือสร้างวินัยให้กับผู้ใหญ่เป็นเรื่องที่ยาก เพราะคนอายุมากก็เหมือนไม้แก่ที่ตัดยากแล้ว แต่ถ้ามองในมุมกลับกันทำไมเราไม่ไปปลูกฝังประชาชนตั้งแต่เขาเป็นเด็กเลย ให้เขาได้มีโอกาสซึมซับความมีวินัยในตนเองและรู้จักระเบียบกฎจราจร แต่ที่ผ่านมามีคนยังไม่เคยเห็นมีโครงการอะไรที่จะไปช่วยสอนหรือรณรงค์ให้เด็กและเยาวชนในโรงเรียนหรือในชุมชนรู้จักเคารพกฎระเบียบจราจรอย่างเป็นรูปธรรมเลยครับ ผมเลยคิดว่าถ้ามีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังและสร้างวินัยให้กับเด็กและเยาวชนในด้านจราจร ก็จะมีส่วนช่วยลดปัญหาคนขาดวินัยด้านจราจรได้ดี...”

(3) ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากที่ผ่านมามีสื่อต่างๆ เผยแพร่ภาพเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในทางลบเป็นจำนวนมาก เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรับสินบน เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรใช้คำพูดไม่สุภาพกับประชาชน เป็นต้น ทำให้ประชาชนเกิดทัศนคติของไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ด้วยเหตุนี้จึงควรจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรยุคใหม่เพื่อให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

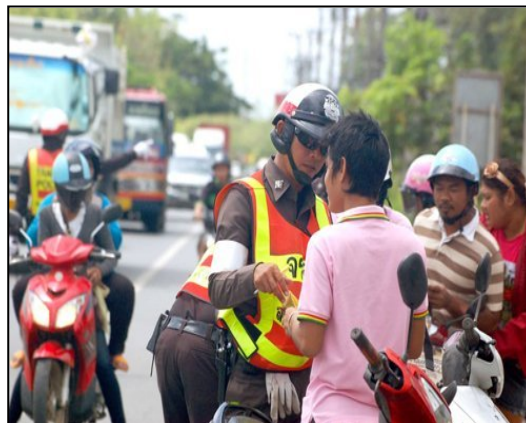
อีกทั้งควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ ทั้งนี้เพื่อทำลายทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิม อันจะนำไปสู่การคอร์รัปชันของข้าราชการตำรวจ และเพื่อตัดวงจรระบบการอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ลดน้อยลง

ผู้เข้าร่วมประชุมท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับประเด็นนี้ไว้ว่า

“...สิ่งสำคัญในการที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือจะต้องมีการรณรงค์เรื่องการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐอย่างจริงจัง เพื่อเปลี่ยนทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิมๆ ผมมองว่าประเทศไทยมีระบบอุปถัมภ์อย่างเหนียวแน่น ดังนั้นการที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้จะต้องมีการรณรงค์และค่อยๆ ปลูกฝังเรื่องปัญหาและผลกระทบจากการติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐคนตั้งแต่วัยเด็ก และที่สำคัญผู้ใหญ่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กในการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ เพราะเด็กส่วนใหญ่เติบโตมาก็จะเรียนรู้พฤติกรรมจากผู้ใหญ่ทั้งนั้น หากเราสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมดังกล่าวได้ การบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทยก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

นอกจากนี้ยังมีคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวสนับสนุนว่า
 “...สื่อประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในการรณรงค์ให้ประชาชนปฏิบัติตาม

กฎจราจร และการไม่ติดรับสินบนเจ้าหน้าที่รัฐ เพราะอย่างเรื่องติดสินบน ผมมองว่าเป็นเรื่องที่ตบมือข้างเดียวไม่ดังครับ ถ้าคนหนึ่งไม่เสนอหรือไม่รับเงินมันก็ไม่เกิดการติดสินบน ซึ่งผมมองว่าถ้าสังคมเราเป็นลักษณะทำผิดก็รับผิด มันก็จะไม่เกิดปัญหารับสินบนกันอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน...”



8) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร โดยรวบรวมขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานด้านจราจร กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจท่านหนึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญในการทำงานคู่มือการปฏิบัติหน้าที่จราจรว่า
 “...งานจราจรเป็นงานที่จะต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะตัว และผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ก็จะเป็นตำรวจระดับผู้บริหาร ซึ่งพอเกษียณอายุความรู้เหล่านั้นก็จะหายไปกับคนที่เกษียณด้วย ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งาน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้มีประสบการณ์การทำงานด้านจราจรโดยตรง ดังนั้น ผมจึงเห็นว่าควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยมีการรวบรวมขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานด้านจราจร กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป...”

นอกจากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยข้างต้น คณะผู้วิจัยยังได้มีการสกัดข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อจัดอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีทักษะและองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจราจรมากยิ่งขึ้น โดยคณะผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจว่ามีความประสงค์จะให้มีการจัดอบรมหลักสูตรใดมากที่สุด ผลการสำรวจพบว่าหลักสูตรที่ข้าราชการตำรวจมีความประสงค์จะฝึกอบรมมากที่สุด 5 อันดับแรก มีดังนี้

- 1 ความรู้การบังคับใช้กฎหมายจราจร
- 2 เทคโนโลยีการจราจร
- 3 ช่างเทคนิค
- 4 เทคนิคการตรวจจับ
- 5 การบริหารจัดการจราจร

การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร

ภายหลังจากที่มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม คณะผู้วิจัยได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 2) กลุ่มข้าราชการตำรวจจราจรชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ทั้งนี้เพื่อจัดวางเนื้อหาของหลักสูตรให้ตรงและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่จริง และให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

โดยผลการดำเนินการจัดอบรมมีดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร ครั้งที่ 1

การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร ครั้งที่ 1 จัดขึ้นในวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 ระหว่างเวลา 09.00-15.00 น. ณ คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้เข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 นาย เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายในงานจราจร จัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ และเทคนิคด้านการช่างและเทคนิคการปฏิบัติงานบนท้องถนนกรณีฉุกเฉิน ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมได้แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

หลักสูตรที่ 1 การบังคับใช้กฎหมายในงานจราจร

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท.จารึก สารโภาค ตำแหน่งสารวัตร
งานติดตามประเมินผลผู้กระทำความผิด กองกำกับการ 3
กองบังคับการตำรวจจราจร

หลักสูตรที่ 2 การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.อ. วินัย ธงชัย ตำแหน่งนักจิตวิทยา (สบ 4)
กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ

หลักสูตรที่ 3 เทคนิคด้านการช่างและเทคนิคการปฏิบัติงานบนท้องถนนกรณีฉุกเฉิน

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท. ไพโรจน์ จันทร์กระจ่าง
ตำแหน่ง สารวัตร งานปฏิบัติการจราจรตามโครงการพระราชดำริ
กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจจราจร



ภาพที่ 4.6 พ.ต.ท. จารึก สารโภาค บรรยายเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายในงานจราจร



ภาพที่ 4.7 พ.ต.อ. วินัย ธงชัย บรรยายเรื่องการจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ



ภาพที่ 4.8 พ.ต.ท. ไพโรจน์ จันทร์กระจ่าง บรรยายเรื่อง เทคนิคด้านการช่างและ
เทคนิคการปฏิบัติงานบนท้องถนนกรณีฉุกเฉิน



ภาพที่ 4.9 หัวหน้าโครงการมอบเกียรติบัตรและของที่ระลึกให้กับผู้เข้ารับการอบรม



ภาพที่ 4.10 คณะผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมอบรมโครงการฯ ครั้งที่ 1 ถ่ายภาพร่วมกัน

2. การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร ครั้งที่ 2

การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร ครั้งที่ 2 จัดขึ้นในวันที่ 10 สิงหาคม 2558 ระหว่างเวลา 9.00-15.00 น. ณ คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ การจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการอบรม คือ ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลละ 4 นาย รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 นาย เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านการบริหารจัดการจราจร จัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ และเทคโนโลยีการจราจรให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมได้แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

หลักสูตรที่ 1 หลักการบริหารจัดการจราจร

วิทยากรที่บรรยาย คือ ศ.พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว

ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ (สบ 6) คณะตำรวจศาสตร์

หลักสูตรที่ 2 การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.อ. วินัย ธงชัย ตำแหน่งนักจิตวิทยา (สบ 4)

กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ

หลักสูตรที่ 3 เทคโนโลยีการจราจร

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท. อมรชัย ลีลาขจรจิตร

ตำแหน่ง ผู้ช่วย นว. (สบ3)



ภาพที่ 4.11 ศ.พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว บรรยายเรื่อง หลักการบริหารจัดการจราจร



ภาพที่ 4.12 พ.ต.อ. วินัย ธงชัย บรรยายเรื่อง การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ ครั้งที่ 2



ภาพที่ 4.13 พ.ต.ท. อมรชัย สีสานจรจิตร บรรยายเรื่อง เทคโนโลยีการจราจร



ภาพที่ 4.14 หัวหน้าโครงการมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เข้าร่วมอบรม



ภาพที่ 4.15 คณะผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมอบรมโครงการฯ ครั้งที่ 2 ถ่ายภาพร่วมกัน

หลังจากที่คณะผู้วิจัยจัดการฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจรของข้าราชการตำรวจจราจร ทั้งระดับชั้นประทวนและสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 รวมจำนวน 2 ครั้ง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปการประเมินผลการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. หลักสูตรที่ข้าราชการตำรวจจราจรมีความเห็นว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดให้มีการอบรมมากที่สุด จากลำดับมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

- | | |
|------------|--|
| ลำดับที่ 1 | หลักสูตร การบังคับใช้กฎหมายจราจร |
| ลำดับที่ 2 | หลักสูตร การบริหารงานจราจร |
| ลำดับที่ 3 | หลักสูตร ช่างเทคนิคสำหรับการแก้ไขปัญหารถยนต์เสีย |
| ลำดับที่ 4 | หลักสูตร เทคโนโลยีงานจราจร |
| ลำดับที่ 5 | หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร |

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมการปฏิบัติงานจรรยาบรรณครั้งที่ 1-2

คณะผู้วิจัยสามารถสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดรูปแบบการฝึกอบรมการปฏิบัติงานจรรยาบรรณได้ ดังนี้

1) ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับได้ทราบวิธีการดูแลสุขภาพ การจัดการกับความเครียด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในแต่ละวันเป็นอย่างมาก

2) เนื้อหาสาระในการอบรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง แต่ควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมมากขึ้น พร้อมทั้งควรจัดให้มีการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานควบคู่กับทฤษฎีตามหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น

3) ควรเพิ่มสื่อประกอบการอบรมมากขึ้น เช่น เอกสารประกอบการอบรมในรูปแบบ VCD , DVD เพื่อใช้ในการทบทวน และสามารถนำไปเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรมได้

4) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

5) ควรมีการจัดวิทยากรจากหน่วยงานเอกชนมาร่วมเสริมการบรรยาย เพื่อได้เสริมสร้างทักษะความรู้ในมิติใหม่ๆ

6) ควรมีการประเมินผลวัดผล ทดสอบก่อนเข้าฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบผลลัพธ์หลังจากการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นในระดับใด และสามารถนำมาปรับปรุงรูปแบบหรือสื่อการบรรยายให้ความเข้าใจง่ายมากขึ้น

4.2 ผลการสัมมนาวิพากษ์งานวิจัย

ภายหลังหลังจากที่ได้ดำเนินการจัดประชุมและเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำมาสู่การจัดสัมมนาวิพากษ์งานวิจัยและพิจารณาร่างคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เพื่อนำเสนอผลการศึกษาและพิจารณาปรับปรุงร่างคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

การสัมมนาวิพากษ์งานวิจัยจัดขึ้นในวันที่ 8 กันยายน 2558 ระหว่างเวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมปิ่นเกล้า โรงแรมเอส.ดี.อเวนิว กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนและระดับสัญญาบัตรที่มี

ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงานจราจร ในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 1-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 นาย



ภาพที่ 4.16 ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

ผลสรุปจากการสัมมนาพบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันว่าปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับชั้นประทวน ซึ่งกล่าวได้ว่าอยู่ในภาวะวิกฤตด้านกำลังพล และเป็นวาระสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญต่างๆที่สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเร่งแก้ไขเพิ่มเติม คือ 1) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทำงานหนัก เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและเกิดความเหนื่อยล้า 2) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัญหาการขาดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสาระสำคัญเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมโดยสังเขป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปัจจุบันนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะประสบปัญหาเรื่องการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจราจรด้วย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่เทศกิจที่ดูแลพื้นที่ทางเท้ามีการวางแผง จัดเป็นเขตพื้นที่ผ่อนผัน ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการงานจราจรบริเวณร้านค้าริมถนน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องแบ่งกำลังพลที่มีอยู่จำกัดไปช่วยอำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมายในบริเวณดังกล่าวมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดภาระงานมากขึ้นในหลายพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจราจรเพิ่มเติมเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการจราจรในพื้นที่

2. ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางครั้งไม่มีทฤษฎีตายตัว ว่าการปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาการจราจรได้ในทุกพื้นที่ แต่ทั้งนี้ควรจะต้องพิจารณาตามบริบทของสภาพแวดล้อมและลักษณะของพื้นที่ในแต่ละแห่ง ตัวอย่างเช่น หลักการปิดจุดกลับรถเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ได้ในบริเวณสามแยกไฟฉาย เนื่องจากพื้นที่การจราจรค่อนข้างแคบ เพราะมีการก่อสร้างรถไฟฟ้า ดังนั้นการเพิ่มจุดตัดหรือจุดกลับรถให้มาก จะสามารถลดปริมาณการจราจรได้เป็นอย่างดี

3. กลยุทธ์การทำคนน้อยให้เป็นคนมากเป็นรูปแบบการบริหารจัดการงานจราจรที่เป็น การแก้ไขปัญหาในระยะสั้น เพื่อให้กำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยเฉพาะช่วงเวลาเร่งด่วน ที่การจราจรจะติดขัดมากเป็นพิเศษเท่านั้น แต่หากจะแก้ไขปัญหาในระยะยาวแล้ว ควรเน้นในเรื่องของการเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละพื้นที่ ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เตรียมแผนการไว้สำหรับการหาบุคลากรมาทดแทนกำลังพลที่จะเกษียณอายุราชการในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า พร้อมทั้งจะได้ฝึกฝนเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรุ่นใหม่ให้มีทักษะความรู้ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดให้ทุกสถานีตำรวจจัดตั้งศูนย์ควบคุมสั่งการจราจรบริเวณทางแยกสำคัญ รวมทั้งควรเพิ่มการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณตามสี่แยก เพื่ออำนวยความสะดวกในการดูแลและควบคุมการจราจรบนท้องถนน รวมทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาการเกิดอาชญากรรม และคดีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงได้ ตัวอย่างเช่น กรณีการลอบวางระเบิดที่บริเวณสี่แยกราชประสงค์ นอกจากจะใช้อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการงานจราจรแล้ว ยังสามารถใช้ในการสืบค้นและติดตามหาผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีได้

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจจราจรเพิ่มเติม ทั้งในเรื่องควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างหนักเกินวันละ 8 ชั่วโมง นอกจากนี้ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานจราจรเพิ่มเติม ตัวอย่างเช่น ค่าน้ำมันรถยนต์ รถจักรยานยนต์ กรวยยาง เสื้อกระทอนแสง กระบองไฟ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและปลอดภัย

3. ควรมีการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีโทษหนักมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายจราจรมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เกิดความเกรงกลัว และตระหนักในเรื่องของการเคารพกฎจราจร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนบ่อยครั้ง และมีผู้เสียชีวิตจากการใช้รถใช้ถนนจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบวินัย และไม่คอยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยเท่าที่ควร ดังนั้นการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีบทลงโทษที่หนัก และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ประชาชนมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากยิ่งขึ้น

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีหน่วยงานสำหรับประดิษฐ์หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ไว้สำหรับใช้สนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละฝ่าย ตัวอย่างเช่น ในสายงานตำรวจจราจร ควรมีการประดิษฐ์เครื่องมือล้อคล้อที่มีลักษณะเบา เคลื่อนย้ายง่าย และมีราคาต้นทุนในการผลิตต่ำ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้สามารถนำมาใช้รองรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพได้ทั่วทุกพื้นที่

4.3 การจัดทำคู่มือการถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

คณะผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยการสังเคราะห์ความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) และความรู้เชิงเทคนิค (Tacit Knowledge) ที่ได้จากการฝึกอบรมและการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานจราจร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านจราจรในทุกพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคู่มือเล่มนี้มีเนื้อหาประกอบไปด้วยหัวข้อ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 หลักการเบื้องต้นของกฎหมายเกี่ยวกับการจราจร

คำอธิบายและหลักเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายจราจร

พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522

บทที่ 3 หลักการบริหารจัดการจราจร

วิธีการจัดการจราจรในภาพรวม

- 1) การจัดการจราจรเป็นเส้นทาง
- 2) การจัดการจราจรเป็นโครงข่าย

วิธีการจัดการจราจรรายกรณี

- 1) การจัดการจราจรกรณีมีขบวนเสด็จ
- 2) การจัดการจราจรกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้หรืออาคารถล่ม
- 3) การจัดการจราจรกรณีเดินหรือวิ่งการกุศล
- 4) การจัดการจราจรในกรณีมีการแข่งขันกีฬาสำคัญ
- 5) การจัดการจราจรกรณีมีการประชุมสำคัญ

การจัดการจราจรสถานการณ์ทั่วไป

- 1) การควบคุมสัญญาณไฟจราจรบริเวณทางแยก
- 2) การจัดการจราจร ณ จุดกลับรถ
- 3) การจัดการจราจรถนนที่มีลักษณะเป็นคอขวด
- 4) การจัดการจราจรหน้าโรงเรียน
- 5) การจัดการจราจรหน้าห้างสรรพสินค้า
- 6) การจัดการจราจรหน้าตลาดสด
- 7) การจัดการจราจรหน้าอาคารบริษัทขนาดใหญ่
- 8) การจัดการจราจรหน้าสถานีขนส่ง
- 9) การจัดการจราจรบริเวณที่มีการขุดเจาะถนนหรือก่อสร้าง
- 10) การจัดการจราจรเมื่อมีการติดขัดเป็นวงแหวน

บทที่ 4 เทคนิคการปฏิบัติงานด้านจราจรที่ประสบความสำเร็จ

รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวก
ด้านงานจราจร

- 1) เทคนิคสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหารถติด
- 2) เทคนิคทีมเวิร์คผสมพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด
- 3) เทคนิคขยับป้ายรถเมล์ แก้ไขวิกฤตรถติดได้
- 4) เทคนิคปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน

- 5) เทคนิคทำคนน้อยให้เป็นคนมาก
- 6) เทคนิคสื่อสารสรรค์สมัยใหม่ภายใต้ नियามตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน

- 7) เทคนิครีโมทอัจฉริยะควบคุมจราจร
- 8) เทคนิคควบคุมสัญญาณไฟ และเปิดช่องทางพิเศษ ช่วยลดปัญหาจราจร
- 9) เทคนิคสลับทางเข้า-ออกถนน ลดปัญหาจราจรติด
- 10) เทคนิคปิดจุดกลับรถ เพื่อลดปัญหาจราจรติด

รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย

- 1) เทคนิคการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยี
- 2) เทคนิคการลือคล้อ หนทางแก้ไขนิสัยคนชอบจอดขวาง

รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีตำรวจ
เทคนิค สน. สร้างความสุขใครๆก็อยากมา

บทที่ 5 เทคโนโลยีการจราจร

ระบบการจัดการจราจร

ระบบการให้ข้อมูลข่าวสารในการเดินทาง

ระบบความปลอดภัยในยานพาหนะและการจัดการเหตุฉุกเฉิน

ระบบการบริหารจัดการรถสินค้า

ระบบการจัดการรถขนส่งสาธารณะ

ระบบชำระค่าโดยสาร ค่าผ่านทางอัตโนมัติ

บทที่ 6 หลักการรักษาสุขภาพและการบริหารจัดการความเครียด

-การดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและปราศจากความเครียด

เมื่อปฏิบัติหน้าที่จราจร

-การบริหารจัดการความเครียด

บทที่ 7 คุณลักษณะที่ดีและจรรยาบรรณพื้นฐานของตำรวจจราจร

บทที่ 5

สรุปผลการดำเนินการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถช่วยอธิบายสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ เพื่อสำรวจข้อมูลด้านจำนวนกำลังพลและสอบถามความต้องการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล ทั้ง 88 แห่ง 2) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อสกัดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลทั้งในเรื่องประสบการณ์การทำงาน และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) มาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล พร้อมทั้งนำองค์ความรู้ที่ได้มาถอดบทเรียนและจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.1 สรุปผลการดำเนินการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการดำเนินการวิจัยในประเด็นสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยคณะผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1.1 สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัญหาด้านบุคลากร

(1) สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากการสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 พบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,960 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 411 นาย และระดับชั้นประทวนจำนวน 2,549 นาย โดยมีข้าราชการตำรวจจากสายงานอื่นมาช่วยราชการ จำนวน 182 นาย และข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการสายงานอื่น จำนวน 172 นาย ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของอัตราอนุญาตและจำนวนคนครองจะเห็นได้ว่ามีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย ซึ่งแบ่งเป็นอัตร่าว่างในระดับรองสารวัตร จำนวน 26 นาย และอัตร่าว่างในระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 1,518 นาย และเมื่อทำการสำรวจสภาพปัญหาของการขาดแคลนกำลังพลภายในระยะเวลา 5 ปี (ปี พ.ศ. 2559-2563) พบว่าจะมีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ซึ่งสภาพปัญหากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการจราจรในปัจจุบันนี้ สืบเนื่องมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีการเปิดรับสมัครอัตรากำลังพลเข้ามาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพการเติบโตของสังคมความเป็นเมืองที่นับวันยิ่งมีความเจริญมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่มีการสร้างถนนเพิ่มขึ้นหลายเส้นทาง ตลอดจนมีการขยายเส้นทางของการก่อสร้างรถไฟฟ้าโดยรอบเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบกับในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสภาพความเป็นเมืองที่เจริญและเป็นศูนย์รวมในทุกๆด้าน ตัวอย่างเช่น เป็นแหล่งรวมสถานศึกษา ห้างสรรพสินค้า สถานที่ทำงานจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดปัญหาการเดินทางเข้าออกของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ซึ่งสวนทางกับกำลังพลด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ที่มีกำลังพลเพียงครั้งเดียวของอัตราอนุญาต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่กันอย่างหนักตลอด 24 ชั่วโมง กล่าวคือ จะต้องมีการจัด

กำลังพลเสริมในแต่ละผลัดทั้งผลัดเช้า และผลัดบ่าย เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีวันหยุดพักผ่อนเพียงเดือนละ 1-2 วันเท่านั้น ซึ่งจากที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องทำงานหนักเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจจราจรโดยส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้า และมีความเครียดสะสม และจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องเผชิญกับมลภาวะทั้งด้านเสียงและควันพิษจากท่อไอเสียรถยนต์ รวมทั้งสารเคมีต่างๆ ที่สะสมบนอากาศเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพต่างๆตามมา เช่น ปัญหาโรคปอด และปัญหาเรื่องระดับการได้ยิน ไม่ปกติ เป็นต้น

(2) ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องจากบางพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจบางแห่งมีปัญหาการติดอย่างมาก ตัวอย่างเช่น สถานีตำรวจที่อยู่ใจกลางเมืองที่เป็นแหล่งธุรกิจ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอย่างหนักต่อเนื่อง ในขณะที่ระดับผู้บังคับบัญชาไม่เคยมีการสลับสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ที่เป็นจุดวิกฤตดังกล่าวไปอยู่ในพื้นที่อื่น จึงเป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เกิดความกดดัน มีความเครียดสะสม และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(3) ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ในปัจจุบันเกิดปัญหาว่าข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าการโยกย้ายตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

(4) ปัญหาข้าราชการตำรวจจราจรขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจยังขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจรเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง จึงทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญประจำอยู่ในพื้นที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการพัฒนา หรือทบทวนองค์ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง

(5) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร

ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะไม่มีการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานด้านการบริหารงานจราจรเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำ

จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานสูงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) ปัญหาด้านงบประมาณ

ปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า สัดส่วนงบประมาณด้านการจราจรมีเพียงร้อยละ 4-5 ของงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สมัยใหม่ที่จะมาช่วยสนับสนุนด้านการจัดการจราจร หรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเท่าที่ควร

3) ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

ปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งมีปัญหาขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจราจรเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น เครื่องตรวจจับความเร็ว เครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ (ความเมา) อุปกรณ์พื้นที่ในการตั้งจุดตรวจ ป้ายจุดตรวจ กรวยยาง เสื้อสะท้อนแสงที่เป็นรูปแบบเดียวกันของตำรวจจราจร เป็นต้น ส่งผลทำให้ปัจจุบันอุปกรณ์เกือบทั้งหมดส่วนใหญ่จะซื้อเงินส่วนตัวหรือได้มาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น บริษัทประกันภัย ภาคเอกชน องค์การส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

4) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานจราจร คือ ใช้กล้อง CCTV ที่ติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจรที่เป็นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรติดต่อประสานงานหรือทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลจากกล้อง CCTV ของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบให้เห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้อย่างชัดเจน

5) ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ปัญหาเรื่องประชาชนไม่เคารพกฎจราจร และขาดวินัย ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การจอดรถสาธารณะ ทั้งรถเมล์ และรถตู้ที่ไม่เป็นระเบียบ และนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะประสบปัญหาเรื่องการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจราจรร่วมด้วย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่เทศกิจที่ดูแลพื้นที่ทางเท้ามีการวางแผง จัดเป็นเขตพื้นที่ผ่อนผัน ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการงานจราจรบริเวณร้านค้าริมถนน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องแบ่งกำลังพลที่มีอยู่อย่างจำกัดไปช่วยอำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมายในบริเวณดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดภาระงานมากขึ้นในหลายพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาจราจรเพิ่มเติม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการจราจรในพื้นที่

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัจจัยทางด้านกำลังพลที่เพียงพอจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันในแต่ละสถานีตำรวจมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการจราจรในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งหากมีการเพิ่มกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ ก็จะทำให้สามารถควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การบังคับใช้กฎหมายที่เด็ดขาดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านงานจราจรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายจราจรจำนวนมาก ทั้งในเรื่องการจอดรถในที่ห้ามจอด เช่น บริเวณหน้าโรงเรียน หรือการขายของบนริมทางเท้า ส่งผลทำให้ผู้คนที่สัญจรผ่านไปผ่านมาบริเวณทางเท้าต้องเลี้ยวลงมาเดินริมถนน เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหาการติดขัดอย่างหนัก ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเข้มงวดกวดขันและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ก็จะทำให้ปัญหาการจราจรในพื้นที่ต่างๆ ลดน้อยลง

3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านงานจราจร และลงพื้นที่ปฏิบัติจริงด้วย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสำรวจพื้นที่จริง และปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาลงมือทำงานอย่างจริงจังร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีการดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร เป็นงานที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก ตลอดจนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่สูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสนใจและดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีผลงานดีเด่น

5) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีทักษะการทำงาน เพราะในการปฏิบัติหน้าที่งานจราจรจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในแต่วันจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น รถบรรทุกพลิกคว่ำกลางถนน รถชนซ้อนกันหลายคัน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไขอย่างทันด่วน เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาการติดขัดสะสมเป็นระยะทางไกล ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจะต้องมีทักษะการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

6) ต้องมีการอบรมทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้กำลังพลตำรวจที่มีอายุน้อยได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานสายจราจรเพื่อสร้างบุคลากรทดแทนที่มีคุณภาพออกมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

7) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความทุ่มเทและใส่ใจในการทำงานอย่างจริงจัง และจะต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ

8) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น เสื้อกันฝน เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ป้ายจุดตรวจ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

9) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถลดกำลังพลในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น มีการใช้กล้อง CCTV ตามสี่แยกต่างๆ ตลอดจนมีการนำรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร โดยไม่ต้องไปยืนกดสัญญาณไฟจราจรในตู้ควบคุม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่ต้องใช้กำลังพลจำนวนมากมายืนประจำตามสี่แยก

10) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจราจร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละแห่งจะต้องใช้งบประมาณตัวอย่างในการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น ค่าน้ำมันในการออกพื้นที่ปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ การทำป้ายรณรงค์ หรือการแจ้งข่าวให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบถึงการปิดเส้นทางต่างๆ หรือหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางที่มีการก่อสร้าง เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัด เป็นต้น

11) การขอความร่วมมือและประสานงานกับภาคประชาชน ทั้งในส่วนจากร้านค้าหรือบริษัทต่างๆ ในพื้นที่ ให้มีส่วนช่วยในการทำให้การจราจรในพื้นที่ไม่ติดขัด เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ เป็นคนในชุมชนที่จะช่วยเป็นกระบอกเสียงให้กับเจ้าหน้าที่รัฐได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้การประสานงานโดยการผูกมิตรและใช้หลักการเจรจา เพื่อขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นเจ้าของร้านค้าต่างๆ ในพื้นที่ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการด้านงานจราจรในพื้นที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

5.1.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ

1) รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร (1) เทคนิค “การสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหาจราจร”

การแก้ไขปัญหาการจราจร การสร้างมวลชนในชุมชนต่างๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาการจราจรในแต่ละพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งคณะผู้จัดทำสามารถแบ่งรูปแบบการสร้างมวลชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจรได้ ดังนี้

1. มีการสร้างเครือข่ายกับตลาด และหน่วยงานภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ให้มาช่วยบริหารจัดการงานจราจร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการติดบริเวณย่านการค้า โดยได้ใช้วิธีการเชิญผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ มาร่วมประชุมหารือ เพื่อร่วมกันจัดสถานที่จอดรถตู้และรถแท็กซี่ รับ-ส่ง ผู้โดยสารที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการติดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ซึ่งที่ผ่านมาผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ ก็ได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นอย่างดี และสามารถลดปัญหาการติดและรถแท็กซี่จอดรอรับ-ส่งผู้โดยสารได้มาก

2. มีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มารับ-ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนให้จัดเตรียมกระเป๋านักเรียนของบุตรหลานให้พร้อมก่อนถึงหน้าโรงเรียน และเมื่อขับรถมาจอดหน้าโรงเรียนแล้วให้บุตร-หลานรับลงจากรถโดยเร็ว รวมทั้งขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มาส่งบุตร-หลานที่โรงเรียนให้เคารพกฎจราจรอย่างเคร่งครัด และจอดรถในพื้นที่ที่เป็นจุดรับ-ส่งเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าโรงเรียน และลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3. มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอย บริเวณทางเดินเท้าและเส้นทางเข้า-ออกในสถานที่ท่องเที่ยว โดยใช้วิธีการขอความร่วมมือและเจรจากับแม่ค้าและชาวบ้านใกล้เคียง เพื่อลดปัญหาการตั้งสินค้ากีดขวางบนท้องถนน

(2) เทคนิค “ทีมเวิร์ค ผสานพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด”

ในการแก้ไขปัญหารถติด เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจอื่นร่วมด้วย เพราะถนนทุกเส้นจะเชื่อมต่อกันทุกพื้นที่ ดังนั้นการร่วมมือในการทำงาน เพื่อร่วมกันบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การกวดสัญญาณไฟที่สอดคล้องกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการแก้ไขปัญหารถติดอย่างยั่งยืน

(3) เทคนิค “ขยับป้ายรถเมล์ แก้ววิกฤตรถติดได้”

ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากรถประจำทางหยุดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์แล้วทำให้การจราจรติดขัด คือ ใช้วิธีการเลื่อนป้ายรถเมล์และรถสาธารณะอื่นๆออกไปให้ไกลกว่าเดิมประมาณ 100 เมตร เพื่อลดการกระจุกตัวของกลุ่มรถโดยสารที่จะจอดรับผู้โดยสาร หรืออย่างกรณีของการบริหารจัดการจราจรบริเวณที่มีรถไฟฟ้า ผ่าน ก็มีการใช้วิธีการให้รถโดยสารต่างๆ เช่น รถเมล์ รถตู้ เข้ามาจอดบริเวณลานจอดรถของรถไฟฟ้า เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณริมถนน

(4) เทคนิค “ปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน”

การแก้ไขปัญหารถติดบนท้องถนนมีจำนวนมาก จนทำให้เกิดปัญหารถติดนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ตำรวจจราจรในหลายพื้นที่จัดระบบรถตู้ที่รับ-ส่งผู้โดยสารใหม่ โดยแยกรถตู้โดยสารเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. รถตู้ที่ไม่รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง 2. รถตู้รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง โดยผู้โดยสารที่จะเดินทางไปจุดหมายปลายทางเดียวกันให้เดินทางไปด้วยกันในรถตู้คันที่เขียนป้ายว่าไม่รับผู้โดยสารระหว่างทาง ส่วนผู้โดยสารคนใดจะต้องลงระหว่างทางก็ต้องไปใช้บริการรถตู้คันที่เขียนรับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม่เกิดปัญหารถตู้โดยสารจอดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์พร้อมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดตามมา และจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถานีตำรวจหลายพื้นที่ ก็พบว่าสามารถลดการจราจรบนท้องถนนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น 07.00-9.00 น. ปริมาณรถตู้ที่จอดรับ-ส่งผู้โดยสารมีจำนวนน้อยลง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหารถติดในหลายพื้นที่ได้ดีในระดับหนึ่ง

(5) เทคนิค “ทำคนน้อยให้เป็นคนมาก”

เทคนิคทำคนน้อยให้เป็นคนมากเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาล้างผลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่เพียงพอในระยะสั้น ตามเงื่อนไขภายใต้ข้อจำกัดเรื่องกำลังพล โดยใช้หลักการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัด กล่าวคือ จัดกำลังเป็น 2 ผลัด โดยใช้เวรผลัดเช้าเสริมผลัดบ่าย และเวรผลัดบ่ายเสริมผลัดเช้า เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) เทคนิค “สื่อสร้างสรรค์สมัยใหม่ภายใต้นิยาม ตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน”

การใช้หลักการป้องกันควบคุมกับการบังคับใช้กฎหมายในการแก้ไขปัญหาจราจร และการลดอุบัติเหตุ โดยใช้สื่อสมัยใหม่ในการบริการให้ความรู้ประชาชนฟรี ภายใต้นิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายจราจร และหลีกเลี่ยงที่จะฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ซึ่งจะสามารถสร้างความรัก ความร่วมมือระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

(7) เทคนิค “ริโมทอัจฉริยะควบคุมจราจร”

มีการกำหนดนโยบายให้ป้อมตำรวจจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ติดตั้งริโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร ซึ่งภายหลังจากที่มีการใช้ริโมทควบคุมสัญญาณไฟ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถมาช่วยอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรบริเวณสี่แยกได้เป็นอย่างดี

(8) เทคนิค “ควบคุมสัญญาณไฟ และเปิดช่องทางพิเศษ ช่วยลดปัญหาจราจร”

การควบคุมสัญญาณไฟจราจรที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคนิคเปิดช่องทางพิเศษ เพื่อระบายรถบนท้องถนนให้เคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้ติดขัด นับเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการบริหารจัดการงานจราจรอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่จะต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการควบคุมสัญญาณไฟจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งที่ผ่านมา มีสถานีดาวจรหลายพื้นที่ใช้วิธีการดังกล่าวแล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่น แยก จปร. แยกผ่านพิภพลีลา ห้าแยกลาดพร้าว

(9) เทคนิค “สลับทางเข้า - ออกถนน ลดปัญหาการติดขัด”

ในการแก้ปัญหาการจราจรติดขัด อันเนื่องมาจากการสะสมของปริมาณรถยนต์ที่เข้ามาในเขตเมืองจำนวนมาก มีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการสลับทางเข้า-ออก ของถนน ให้วิ่งผ่านเพียงช่องทางเดียวในช่วงเวลาเร่งด่วน เพื่อเร่งระบายรถยนต์ไม่ให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเวลาเร่งด่วน

(10) เทคนิค “ปิดจุดกลับรถ เพื่อลดปัญหาการติด”

เนื่องจากปัจจุบันในพื้นที่เขตเมืองมีปัญหาการจราจรติดขัดมาก ดังนั้นวิธีแก้ไขการจราจรให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เทคนิคปิดจุดกลับรถ เพื่อให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างคล่องตัว และไม่ติดขัดในบริเวณที่เป็นจุดกลับรถ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้แก้ไขปัญหารถติดได้

2) รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย

(1) มีการนำกล้อง CCTV ที่มีการเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถดูสภาพการจราจรได้หลายๆจุด โดยไม่ต้องใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจไปสำรวจสภาพการจราจรในภาพรวม เพื่อลดภารกิจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(2) ปัจจุบันมีแอปพลิเคชันในการถ่ายภาพผู้กระทำความผิดกฎจราจร และส่งไปให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เพื่อประมวลผล จากนั้น กสท.จะมีการจัดส่งภาพมาให้กองบังคับการตำรวจจราจร เพื่อพิมพ์ใบสั่งและส่งไปทางไปรษณีย์ให้ผู้กระทำความผิดมาเสียค่าปรับ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องเผชิญหน้ากับประชาชนโดยตรง ซึ่งจะสามารถช่วยลดปัญหาการติดสินบนเจ้าพนักงานได้เป็นอย่างดี

(3) มีการนำระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ โดยเชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ และเชื่อมกับระบบของกรมการขนส่งทางบก เพื่อออกใบสั่งเพื่อเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากที่ผ่านมาประชาชนที่ได้รับใบสั่งแล้วมาชำระค่าปรับเพียง 10% ดังนั้นการนำเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-Ticket มาใช้จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้กระทำความผิด ให้สามารถเสียค่าปรับด้วยวิธีการที่ง่ายยิ่งขึ้น และยังเป็น การช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตำรวจและประชาชน

(4) รูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานด้านจราจรที่ประสบความสำเร็จ ก็คือ การบังคับใช้กฎหมายโดยการล้อคล้อผู้กระทำความผิดกฎจราจรที่จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด ซึ่งผลหลังจากที่มีการบังคับใช้กฎหมายโดยการล้อคล้อ พบว่าประชาชนเคารพกฎระเบียบจราจรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนรู้สึกว่าได้รับผลกระทบโดยทันที เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายรถไปได้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะกระทำความผิดจราจรอีก

3) รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีตำรวจ

เทคนิคในการที่จะให้การปฏิบัติงานด้านจราจรมีประสิทธิภาพ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้สวัสดิการที่ดีโดยจัดระบบเวลาการทำงานไม่ให้เกิน 8 ชั่วโมง และไม่ให้มีการเสริมกำลังในช่วงเวลาที่ไม่ได้เข้าเวร ตลอดจนมีการช่วยเหลือครอบครัวเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรภายในสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้เชี่ยวชาญด้านงานจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมาใช้ในการอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ปัญหาด้านบุคลากร

(1) สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่าปัจจุบันอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับชั้นประทวน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก กำลังอยู่ในช่วงวิกฤติด้านกำลังพลอย่างหนัก เนื่องจากหากพิจารณาในส่วนของอัตราส่วนอนุญาตและจำนวนคนครองแล้วจะเห็นได้ว่ามีกำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย รวมทั้งภายในระยะเวลา 5 ปี (ในปี พ.ศ. 2559-2563) จะมีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก อันจะทำให้สถานการณ์ด้านกำลังพลของข้าราชการตำรวจจราจรมีจำนวนลดลงมากขึ้นอย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจุบันสถานีตำรวจส่วนใหญ่ขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุทำให้จะต้องมีการเสริมกำลังพลกันอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อเรื่องปัญหาสุขภาพอย่างมาก อีกทั้งผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ โสภี (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจทางด่วนชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 โดยผลการศึกษาพบว่าจำนวนกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่แล้วยังมีการกิจพิเศษต่างๆ เช่น เตรียมพื้นที่เพื่อรับขบวนเสด็จ การควบคุมฝูงชนในกรณีการชุมนุม เป็นต้น เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละพื้นที่จะต้องปฏิบัติภารกิจอย่างหนัก ก่อให้เกิดความเครียดสะสม นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ พ.ต.อ.อภิสิทธิ์ เมืองเกษม ผู้บังคับการตำรวจจราจรว่าปัจจุบันในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติภารกิจอย่างหนัก ทั้งในเรื่องการแก้ไขปัญหาการจราจร และช่วยเหลือประชาชนบนท้องถนน เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีปัญหาด้านสุขภาพและมีความเครียดสูง

ด้วยเหตุนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานจราจรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจราจรในปัจจุบัน และควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรประจำปี เพื่อจะได้ทราบถึงสถานภาพกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจในแต่ละแห่งว่าปัจจุบันมีจำนวนเท่าใด ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถวางแผนและเตรียมความพร้อมในการจัดสรรหาอัตรากำลังพลมาเสริมในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

(2) ปัญหาข้าราชการตำรวจจราจรขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าปัจจุบันข้าราชการตำรวจจราจรยังขาดทักษะการบริหารจัดการด้านงานจราจรจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางนายเพิ่งโยกย้ายมาในสายงานจราจร หรือเพิ่งจบการศึกษามาใหม่ จึงทำให้ยังไม่มีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานด้านจราจรเท่าที่ควร ประกอบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการพัฒนา หรือทบทวนองค์ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรระดับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นระดับชั้นประทวนโดยส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้มีการคิดวิเคราะห์หรือการแก้ไขปัญหาด้านงานจราจรยังไม่มีคล่องตัวเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุยง ฉายแสง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ประสบการณ์และแนวคิดอาจไม่กว้างไกลหรือลึกซึ้ง โลกทัศน์หรือมุมมองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตอาจมองแบบผิวเผิน ไม่ลุ่มลึกเหมือนเช่นผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่า

ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่เรื่องทักษะการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เช่น การให้สัญญาณมือที่ถูกต้อง หลักการปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ กฎหมายเกี่ยวกับงานจราจร หลักการบริหารจัดการงานจราจร เป็นต้น โดยควรจะต้องมีการฝึกอบรมและมีการทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการกำหนดคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ และสมัครใจปฏิบัติงานจราจร เพื่อที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพราะงานจราจรเป็นงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าสายงานอื่นๆ ดังนั้นจึงควรคัดสรรบุคคลที่มีองค์ความรู้ในงานจราจรและมีจิตใจรักการให้บริการกับประชาชนเป็นสำคัญ

(3) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากด้วยภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติที่เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานสูงเกิดความรู้สึก

เป้าหมายและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัฒน์ จำปาสาร (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากเงินเดือนของข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณระดับชั้นประทวนมีรายได้ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับภาระงานที่จะต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน ส่งผลทำให้ข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณระดับชั้นประทวนโดยส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวัต วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจรรยาบรรณชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 โดยผลการศึกษาพบว่าปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณชั้นประทวนส่วนมากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรที่פקอาศัย ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจรรยาบรรณ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณระดับชั้นประทวนส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

จากสภาพปัญหาข้างต้นจึงควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณโดยการให้สวัสดิการต่างๆเพิ่มเติม ทั้งในเรื่องรางวัลนำจับ ค่าตอบแทนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาที่เป็นระบบ รวมถึงควรมีการจัดสรรที่พักอาศัยให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2) ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

จากการศึกษาพบว่าปัจจุบันสถานีตำรวจในแต่ละแห่งประสบปัญหาขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจราจรอย่างมาก อาทิ กรวยยาง เสื้อสะท้อนแสง เครื่องวัดปริมาณแอลกอฮอล์ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการนำมาซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาบรรณจะต้องใช้เงินส่วนตัวในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง หรือบางกรณีก็จะใช้วิธีการรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน หรือภาคประชาชนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน (2558) ที่กล่าวถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตัวอย่างเช่น กล้องตรวจจับความเร็ว เครื่องวัดปริมาณแอลกอฮอล์ ในปัจจุบันมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อีกทั้งอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่ล้วนเป็นอุปกรณ์ที่ได้รับการสนับสนุนมาจากกรมทางหลวง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ในขณะที่ในหลายประเทศพบว่ามียุทโธปกรณ์เหล่านี้ติดไว้กับรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคน ซึ่งนับเป็นเครื่องชี้ชัดว่าประเทศไทยยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านจราจรเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ

ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องเป่า แอลกอฮอล์ เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีการคิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆเกี่ยวกับการผลิตวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานจราจรที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผลิตอุปกรณ์ล้อคล้อให้มีลักษณะที่แข็งแรงและมีน้ำหนักเบา เพื่อจะได้สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก

3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

จากผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการบริหารจัดการงานจราจรมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในกรุงเทพมหานครมีการนำกล้อง CCTV มาติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรติดต่อประสานงานหรือทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลจากกล้อง CCTV ของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบเห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการขาดงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานจราจร เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆที่จะช่วยในการบริหารจัดการงานจราจรให้มีประสิทธิภาพนั้นล้วนมีราคาสูง ประกอบกับจะต้องมีการซ่อมบำรุงรักษาเป็นประจำ ซึ่งหากคิดเป็นรายจ่ายต่อเดือนก็นับว่าเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานีตำรวจไม่สามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เช่น การติดกล้องวงจรปิด แล้วเชื่อมต่อกับโทรศัพท์เคลื่อนที่มาใช้ได้ทุกแห่งตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธรา สีนลอยมา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ โดยผลการศึกษาพบว่า ระบบงานตำรวจยังขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง จึงส่งผลทำให้สถานีตำรวจโดยส่วนใหญ่ยังไม่มีหรือนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรให้การสนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานจราจรมากขึ้น โดยควรแบ่งงบประมาณจัดสรรไว้สำหรับเป็นทุนในการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ต่างๆที่จะสามารถนำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรได้มากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น กรณีของการนำรีโมทมาใช้ตามสี่แยกสำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการนำมาใช้ในทางแยกต่างๆในปัจจุบันพบว่าสามารถช่วยอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งกล้องวงจรปิดที่มีคุณภาพสูงในบริเวณสี่แยกต่างๆให้ทั่วทุกพื้นที่ พร้อมทั้งควรมีการจัดตั้งระบบเชื่อมต่อกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพื่อที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะได้สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพการจราจรในพื้นที่ในภาพรวมได้ดี

4) ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน

จากผลการศึกษาพบว่าปัญหาสำคัญอันดับต้นๆเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานจราจรก็คือ ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่มองว่าการกระทำผิดกฎจราจรหรือฝ่าฝืนกฎจราจรเป็นความผิดไม่แรงร้าย ประกอบกับด้วยสภาพสังคมไทยที่เป็นระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ หากผู้ใดมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง หากกระทำความผิดกฎหมายจราจรก็จะใช้อำนาจในหน้าที่การงานเพื่อหลบเลี่ยงไม่ยอมเสียค่าปรับ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีมุมมองว่ากฎหมายไม่ศักดิ์สิทธิ์เท่าที่ควร ประชาชนโดยส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการเคารพกฎจราจรมากนัก ตัวอย่างเช่น ประชาชนจะสวมหมวกนิรภัยในบริเวณใกล้ถึงด่านตรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น แต่พอพ้นบริเวณด่านตรวจแล้วก็ถอดหมวกนิรภัยออก หรือบางกรณีก็จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด เป็นเหตุทำให้เกิดขวางทางจราจร ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของคณะกรรมการการสาธารณสุข วุฒิสภา (2546) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาคอขวดจราจรทางบก โดยผลการศึกษาพบว่า คนไทยส่วนใหญ่มักจะละเมิดกฎหมายจราจร เช่น ขับรถเร็วเกินอัตราที่กำหนด ขับรถตัดหน้ากระชั้นชิด ขับรถย้อนศร จอดรถในที่ห้ามจอด หรือแม้กระทั่งการไม่สวมหมวกนิรภัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2555) ที่สำรวจความคิดเห็นเรื่องคนไทยกับวินัยจราจร พบว่า คนไทย ร้อยละ 47.98 ชีร์มอเตอร์ไซค์ไม่สวมหมวกนิรภัย รองลงมาคือ คนไทย ร้อยละ 46.78 ขับรถย้อนศร

ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรมีการเพิ่มเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการงานจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งควรมีการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน มีวินัยและเคารพกฎจราจรโดยต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเยาว์ และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลข้างต้น รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งในระดับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) และจากการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานจราจรให้ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจราจรในปัจจุบัน โดยควรมีการวางอัตราากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละสถานีตำรวจให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของอัตราอนุญาต พร้อมทั้งควรมีการกำหนดคัดเลือก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ และสมัครใจปฏิบัติงานด้านการจราจร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(2) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการหมุนเวียนกำลังพลด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการหมุนเวียนทุกๆ 2 ปี เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร บางนายอยู่ประจำในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดและกดดันสูง รวมทั้งในการที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกบุคลากรที่แข็งแรงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอยู่ท่ามกลางฝุ่นควันและมลพิษเป็นประจำ ดังนั้นจึงควร ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุไม่มากและมีสุขภาพแข็งแรงมาปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก

(3) ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง ไม่ควรมีการนำกำลังพลจากงานจราจร ของแต่ละสถานีตำรวจไปเป็นกำลังเสริมกับหน่วยควบคุมฝูงชน เนื่องจากจะทำให้ในพื้นที่ ขาดกำลังพลในการปฏิบัติงานจราจร

(4) ควรมีการปรับสายงานจราจรให้มีความเจริญเติบโตในสายงานมากขึ้น ดังเช่น สายงานสอบสวนที่จะมีลำดับขั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจรและมีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านจราจรอยู่ในสายงานด้านจราจรต่อไป

(5) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการให้สวัสดิการและให้การดูแลสุขภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การจัดทำคลินิกจราจร เพื่อสำรวจสุขภาพของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละสถานีตำรวจทั้ง 88 แห่ง

(6) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียน บุตรให้เร็วขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถ ช่วยลดภาวะความตึงเครียดด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้

(7) ควรทบทวนนโยบายการพิจารณาจัดสรรงบประมาณงานด้านการจราจร ลงไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับการรณรงค์การใช้สื่อด้านการจราจร พร้อมทั้งควรมีการกำหนดแผนงบประมาณงานด้านการจราจรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรม ที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมมากขึ้น

(8) ควรมีการลดขั้นตอนของการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กับอาสาจราจร โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมอบอำนาจให้แต่กองบังคับการตำรวจนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจรและการจัดอบรมให้กับอาสาจราจร เพื่อให้ไม่เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่อาสาจราจร

(9) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องเป่าแอลกอฮอล์ เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของแต่ละสถานีตำรวจ ตลอดจนควรมีการปรับปรุงอุปกรณ์การถือล้อให้มีลักษณะแข็งแรง และมีน้ำหนักเบา เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก

(10) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นวงรอบการใช้งาน อย่างเหมาะสม ระยะเวลาการใช้งาน จำนวนในการจัดหาทดแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง

(11) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แต่ละสายงานมีผู้บัญชาการดูแลในสายงานของตนเองโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น มีการตั้งกองบัญชาการตำรวจจราจร โดยให้มีผู้บัญชาการตำรวจจราจรเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด ซึ่งงบประมาณในส่วนของการบริหารจัดการงานจราจร บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดทำโครงการด้านจราจรต่างๆที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

(12) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านงานจราจรใหม่ โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาจราจรในพื้นที่แต่ละแห่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(13) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลทดแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรที่อายุมาก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอายุครบ 55 ปี ให้เปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และนำกำลังพลมาทดแทนคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทน

(14) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีหน่วยงานสำหรับประดิษฐ์หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆไว้สำหรับใช้สนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละฝ่าย ตัวอย่างเช่น ในสายงานตำรวจจราจร ควรมีการประดิษฐ์เครื่องมือถือล้อที่มีลักษณะเบา เคลื่อนย้ายง่าย และมีราคาต้นทุนในการผลิตต่ำ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้สามารถนำมาใช้รองรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพได้ทั่วทุกพื้นที่

(15) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีโทษหนักมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายจราจรมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่สามารถบังคับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เกิดความเกรงกลัว และตระหนักในเรื่องของการเคารพกฎหมายจราจร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนบ่อยครั้ง และมีผู้เสียชีวิตจากการใช้รถใช้ถนนจำนวนมาก

ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบวินัย และไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยเท่าที่ควร ดังนั้นการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีบทลงโทษที่หนัก และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ประชาชนมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น

(16) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายจราจร หลักการบริหารจัดการจราจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจราจรในทุกพื้นที่ กล่าวคือ ควรมีรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรทุกสี่แยก เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนน รวมถึงควรมีการนำกล้อง CCTV มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพราะจะทำให้สามารถดูสภาพการจราจรได้หลายจุด โดยไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไปควบคุมตามสี่แยก

(2) ควรมีการติดป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ เพื่อให้ประชาชนทราบเส้นทางรถที่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น หากเกิดกรณีมีการเปิดช่องทางพิเศษในช่วงเวลาเร่งด่วน ถ้ามีป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ ผู้ขับซึ่งจะได้ทราบว่าช่องทางใดเปิดให้รถสามารถขับผ่านได้ และทำให้สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุได้อีกด้วย

(3) การจัดทำฐานข้อมูลด้านงานจราจรที่เป็นเอกสารควรมีแบบฟอร์มที่ใช้งานง่าย ไม่มีความซ้ำซ้อน และไม่ต้องมีการรายงานบ่อยครั้งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อลดภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องดำเนินการกรอกข้อมูลลงในเอกสาร ที่มีความซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น

(4) ผู้บังคับบัญชาควรมีการรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรบริหารจัดการกำลังพลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(5) ในสถานีตำรวจแต่ละแห่งควรมีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดเกี่ยวกับบริหารจัดการด้านงานจราจรประจำปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และวางกำลังพลให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการบริหารจัดการด้านงานจราจรที่ดีและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น ประชาชนจอดในที่ห้ามจอด ในเบื้องต้นสามารถใช้วิธีการ

ว่ากล่าวตักเตือน แต่หากยังไม่ปฏิบัติตามกฎจรรยาจรก็ต้องดำเนินการตามกฎหมาย คือ ล้อคล้อ รวมทั้งจะต้องไม่ละเว้นการจับกุมกลุ่มผู้กระทำความผิด ถึงแม้จะเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล หรือเป็นข้าราชการระดับสูงก็ควรจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย

(7) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการมอบรางวัลจรรยาจรดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตำรวจจรรยาจร และให้ตำรวจจรรยาจรที่ได้รับรางวัลยังคงรักษาคุณภาพการทำงานและรักษาความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจรรยาจรที่ดีต่อไป

(8) ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานีตำรวจ เพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการตำรวจในแต่ละพื้นที่

(9) เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาจรควรมีการเพิ่มเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการงานจรรยาจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(10) จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนมีวินัยและเคารพกฎจรรยาจร โดยต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเยาว์

(11) ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาจร อีกทั้งควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ ทั้งนี้เพื่อทำลายทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิมๆ อันจะนำไปสู่การคอร์รัปชันของข้าราชการตำรวจ และเพื่อตัดวงจรระบบการอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ลดน้อยลง

(12) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจรรยาจร โดยรวบรวมขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานด้านจรรยาจร กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาจรได้ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษาข้างต้น คณะผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวางแผนการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาจรให้มีความเชี่ยวชาญพร้อมรับใช้ประชาชน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการงานจรรยาจร อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับประชาชนผู้ใช้รถ ใช้ถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาจรจะต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามต้นแบบ **MIRACLE MODEL** โมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

MIRACLE MODEL

M = Management หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกคนควรจะต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการวางกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างเช่น ช่วงเวลาเร่งด่วน ระหว่างเวลา 07.00-09.00 น. ควรมีการวางกำลังพลในจุดที่มีปริมาณการสะสมรถยนต์จำนวนมาก เพื่อเร่งระบายจำนวนรถที่อยู่ในบริเวณนั้นโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อสามารถแก้ปัญหาการจราจรที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

I = Information Technology หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจราจร ตัวอย่างเช่น การดูกล้อง CCTV ผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ เพื่อตรวจสอบสภาพการจราจรบนถนนในแต่ละแห่ง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการหาข้อมูลข่าวสารในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และในพื้นที่ใกล้เคียงอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น สถาบันการศึกษาแห่งใดมีการจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ก็จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางในวันดังกล่าว พร้อมทั้งจัดกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเพื่อรองรับ และแก้ปัญหาการจราจรให้มีประสิทธิภาพ

R = Respect หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตำรวจ โดยไม่กระทำการทุจริต รับสินบน หรือประพฤติตนในทางที่มีชอบ รวมถึงควรให้การเคารพและให้เกียรติกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน อันจะนำไปสู่การสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการร่วมกันแก้ปัญหาจราจรอย่างยั่งยืน

A = Attention หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีความใส่ใจ ห่วงใยในการทำงาน กล่าวคือ มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจราจรอย่างจริงจัง โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมของประชาชนเป็นที่ตั้งก่อนสิ่งอื่นใด เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนให้กับประชาชน

C = Collaborate หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการสร้างเครือข่าย และขอความร่วมมือกับภาคประชาชน หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาจราจร ตัวอย่างเช่น การแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ก็จะต้องขอความร่วมมือกับเจ้าของห้างสรรพสินค้าในการจัดระเบียบที่จอดรถประจำทาง หรือแท็กซี่ทางสำหรับรับ-ส่งผู้โดยสาร ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า หรือมีการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นแม่ค้าพ่อค้าที่ขายของบนทางเท้า โดยไม่ให้วางของกีดขวางทางเดิน

หรือบนถนน พร้อมกับจัดพื้นที่สำหรับขายของให้มีความเป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพื้นที่ทางเดินเท้าให้กับประชาชนผู้สัญจรไปมา และเพิ่มพื้นที่บนท้องถนนให้รถยนต์และรถประจำทางสามารถสัญจรได้ตามปกติ

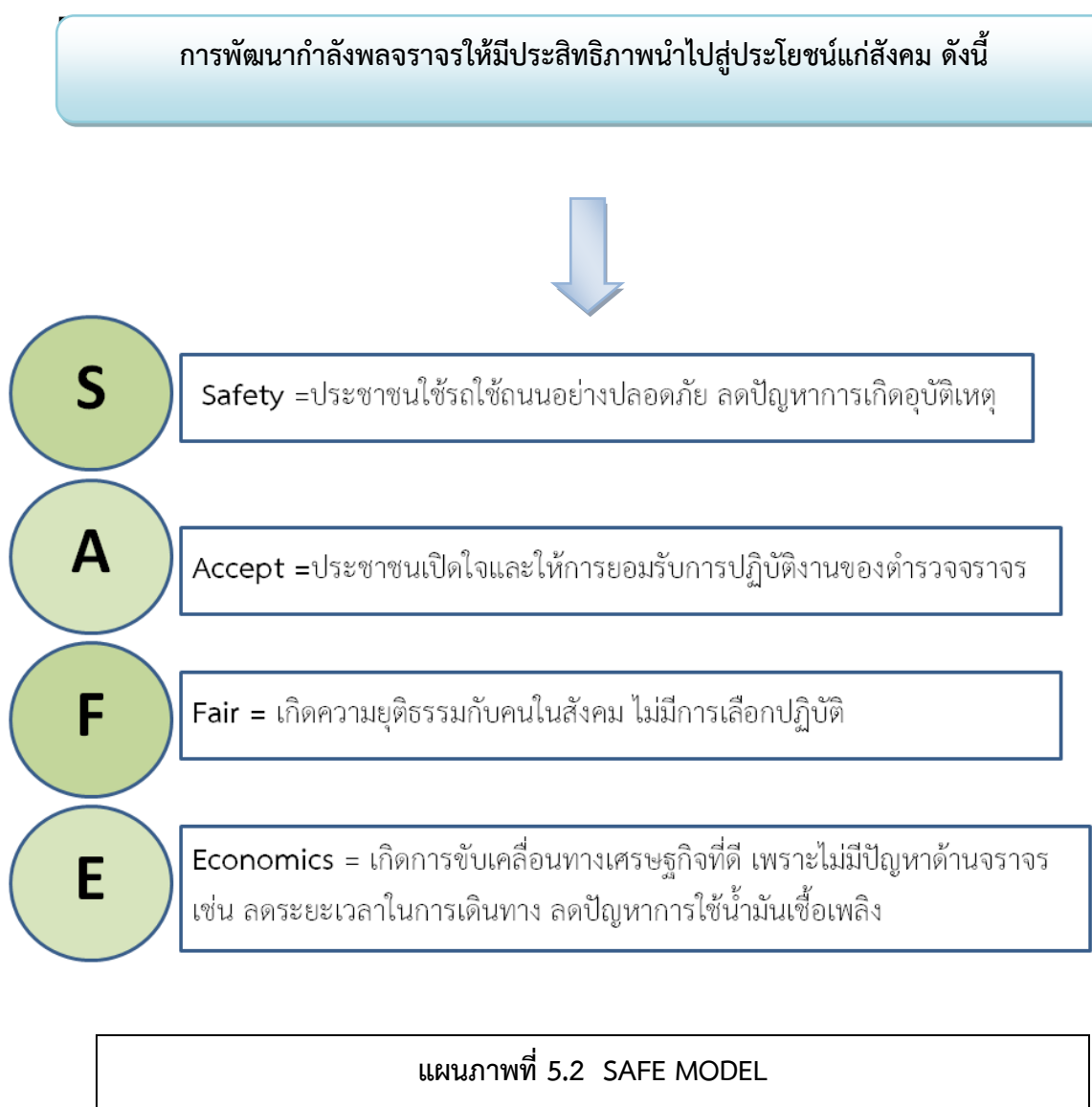
L = Learning หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องใฝ่เรียนรู้ และขยันศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การเปิดโลกกว้างโดยการไปเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการงานจราจรในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงานจราจร หรือศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาการจราจรในรูปแบบต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

E = Ethics หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ตลอดจนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถใช้รถใช้ถนนได้อย่างสะดวกปลอดภัย

แผนภาพที่ 5.1 Miracle Mode



ผลงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะจัดทำสรุปโมเดลคุณสมบัติต้นแบบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตาม MIRACLE MODEL แล้ว คณะผู้วิจัยยังได้นำเสนอผลลัพธ์จากการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพพร้อมด้วย โดยคณะผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลต่อยอดจากการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ตามแผนภาพ SAFE MODEL ดังนี้



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร
ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

๒๐.....๒๕

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำลังประสบปัญหาการจราจรติดขัดและมีแนวโน้มจะรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากความต้องการในการเดินทางของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเมืองที่มีการใช้ที่ดินที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากไม่มีการเตรียมการแก้ไขหรือมีแผนงานโครงการที่จะมารองรับกับปัญหาการจราจรดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการเดินทางและความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อความเสียหายในภาพรวมของประเทศในด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

เนื่องจากปัญหาจราจรเป็นปัญหาที่ซับซ้อนอันเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทำให้ปริมาณรถยนต์มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับพื้นผิวจราจร การไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจและวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การขาดวินัยการจราจรของผู้ใช้รถใช้ถนน การขาดความร่วมมือของภาคประชาชน เป็นต้น ดังนั้นแนวทางการแก้ไขจึงจำเป็นต้องอาศัยหลายๆ แนวทางมาใช้ร่วมกัน ได้แก่ การเพิ่มขยายความจุพื้นผิวทาง เช่น การสร้างเพิ่มขยายเส้นทางถนนสำคัญ การใช้สลับเส้นทางเดินรถ การกำหนดเส้นทางเดินรถทางเดียวในเส้นทางที่มีปริมาณรถมาก เป็นต้น การสร้างถนนสำหรับรถจักรยานและคนเดินเท้าให้มากขึ้น เพื่อดึงใจให้คนลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวมาใช้รถจักรยานหรือเดินแทน การบริหารจัดการความต้องการการใช้รถใช้ถนนของผู้โดยสารให้มีการกระจายตัวในแต่ละช่วงเวลาเพื่อลดปริมาณในช่วงชั่วโมงเร่งรีบ และกำหนดเวลาทำงานให้เหลื่อมกัน

สำหรับปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และควรมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาระบบการบริหารงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพรองรับกับปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งปัญหาจากองค์กร ปัญหาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นปัญหานั้น น่าเชื่อได้ว่าเกิดจากอารมณ์ ความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่หลายภารกิจ ความรู้สึก ความคิด เหตุผล ความเชื่อและค่านิยม รวมทั้งประสบการณ์ที่สั่งสมจากภาพพฤติกรรมของการเป็นเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน

ท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครเกือบทุกวันเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร ผนวกเข้ากับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทางลบมากกว่าทางบวกจากสื่อมวลชนทุกรูปแบบตลอดมา เมื่อบุคคลนั้นประสบกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเลือกแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ คือพฤติกรรมเห็นแก่ตัว และเลือกตัดสินใจกระทำการทุจริตต่อหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อเลือกพฤติกรรมดังกล่าวแล้วกลับได้รับแรงเสริมพฤติกรรมในทางบวก คือ ได้สิ่งตอบแทนเป็นเงิน และได้เป็นจำนวนมากกว่าเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการที่สังคมได้ให้แรงเสริมพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด ขณะเดียวกันเมื่อได้กระทำการทุจริตแล้วก็มีได้มาตรการที่เด็ดขาด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดดังกล่าวถูกลงโทษตามกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนทำการทุจริตฝ่าฝืนกฎหมายโดยละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเรียกและรับสินบนแทนการจับกุมผู้กระทำผิด

นอกจากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลยังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรให้กับผู้ใช้รถใช้ถนนในพื้นที่ และนอกจากกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจุบันยังพบปัญหาว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีภาระงานไม่สมดุลกับกำลังพลที่มีอยู่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการกระจายกำลังเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นด้วย เช่น การอำนวยความสะดวกในการเดินทางของบุคคลสำคัญ หรือแม้กระทั่งการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมทางการเมือง รวมทั้งปัญหาเรื่องการไม่มีอัตรากำลังพลทดแทนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุไปแล้ว ส่งผลทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพลด้านงานจราจร ประกอบกับยังพบปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีไม่เท่ากัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ยังขาดทักษะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านงานจราจรอยู่มาก เนื่องจากยังไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านงานจราจร เช่น การจัดการจราจรงานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) งานวิศวกรรมจราจร ฯลฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรและรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.3 เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. คำถามของการวิจัย

3.1 สภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านจราจรของพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเป็นอย่างไร

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอะไรบ้าง

3.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะอย่างไร

3.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อนำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรเป็นอย่างไร

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน คือ

1) การศึกษาเชิงเอกสาร โดยศึกษาอัตราากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านจราจร ได้แก่ อัตราจริง คนครองและอัตราว่าง นโยบายและแผนการดำเนินงานด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังพล

2) การสำรวจกำลังพล โดยคณะผู้วิจัยจะจัดทำแบบสำรวจกำลังพลด้านงานจราจร ในสถานีตำรวจนครบาลครบ 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพล ประสบการณ์ในการทำงานด้านจราจร ประสบการณ์การฝึกอบรม และความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการกำลังพลด้านงานจราจรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคณะผู้วิจัยจะนำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังพล เช่น อัตราากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความเพียงพอของอัตรากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าเพียงพอหรือไม่ อย่างไร รวมถึงศึกษานโยบายด้านการบริหารงานกำลังพล และการวางแผนด้านกำลังพลสำหรับงานจราจรในอนาคต

4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เทคนิคหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจราจร อันจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5) การจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภายหลังจากที่นักวิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาสกัดและจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการงานจราจร หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการจราจร มาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานต่อไป และยังจะเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เหนียวแน่นระหว่างหน่วยงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการจัดอบรม คณะผู้วิจัยจะถอดบทเรียนจากฝึกการอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

4.1 ขอบเขตการวิจัย

4.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

รูปแบบและเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดยภายหลังจากที่มีการศึกษาแล้ว คณะผู้วิจัยจะนำผลของการศึกษามาสกัดและจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร จากนั้นมีการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม และจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

4.1.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สายงานจราจร ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิบัติงานด้านการจราจรโดยตรง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 1) การศึกษาเชิงเอกสาร 2) การจัดทำแบบสำรวจ 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก 4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากการอบรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การศึกษาเชิงเอกสาร

คณะผู้วิจัยจะศึกษาจากเอกสารในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และศึกษายุทธศาสตร์หรือแผนงานด้านการจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2) การจัดทำแบบสำรวจ

คณะผู้วิจัยจะทำการสำรวจกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล ทั้ง 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพลและความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก

คณะผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผนงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังพล ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

คณะผู้วิจัยจะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งหมด 2 ครั้ง ดังนี้

(1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 ได้เล่าเรื่องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นวัตกรรมผลงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

(2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 และเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ได้เล่าเรื่องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผลงานหรือรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

5) การจัดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากการอบรม

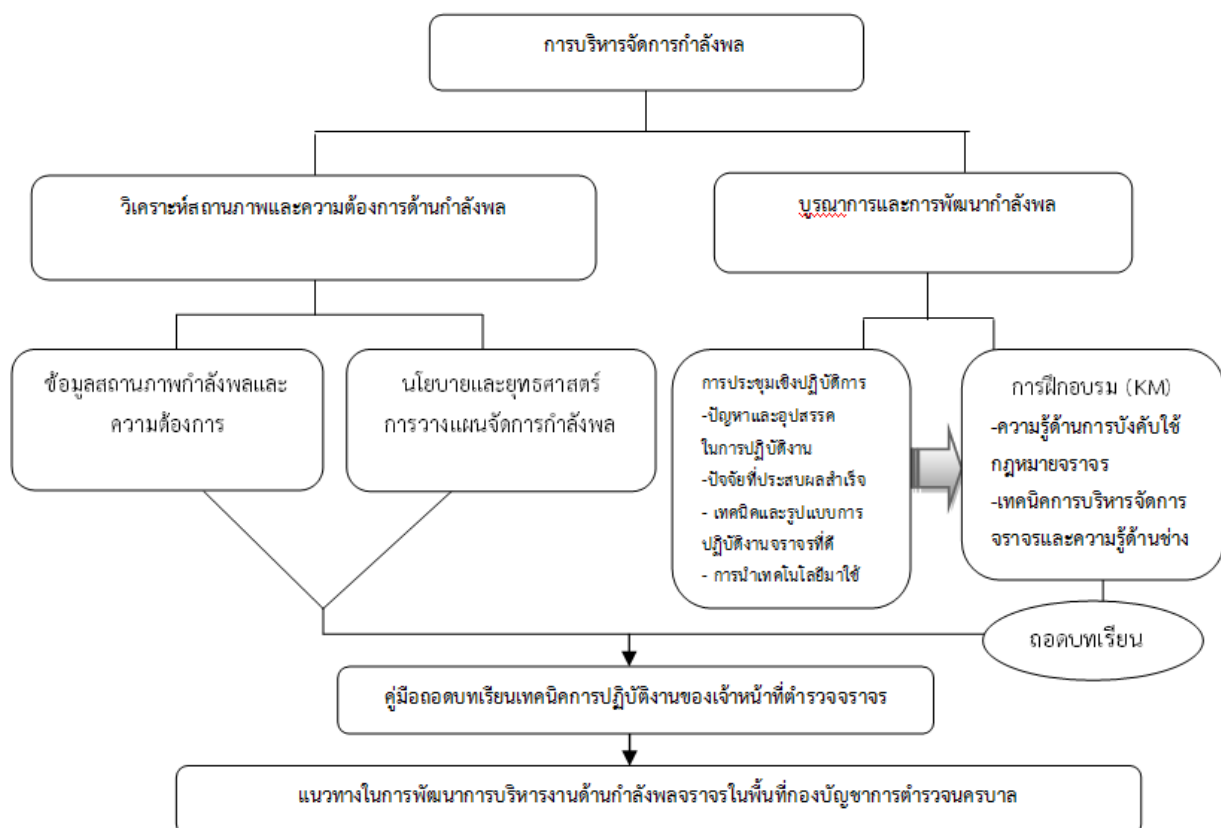
ภายหลังจากที่มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยจะดำเนินการสกัดองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการจัดอบรมจะแบ่งเป็น 2 ครั้ง ดังนี้

(1) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรม คณะผู้วิจัยจะถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

(2) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรมคณะผู้วิจัยจะถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

โดยในการจัดอบรมจะมีกลุ่มนักวิจัยเป็นผู้เลี้ยง ซึ่งจะคอยอำนวยความสะดวกและประสานงานให้ข้าราชการตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนเป็นผู้ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในด้านการบริการเชิงวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เข้ารับการอบรม รวมทั้งการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน



6. สรุปผลการวิจัย

6.1 สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัญหาด้านบุคลากร

(1) สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากการสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 พบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,960 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 411 นาย และระดับชั้นประทวนจำนวน 2,549 นาย โดยมีข้าราชการตำรวจจากสายงานอื่นมาช่วยราชการ จำนวน 182 นาย และข้าราชการตำรวจจราจรไปช่วยราชการสายงานอื่น จำนวน 172 นาย ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของอัตราอนุญาตและจำนวนคนครองจะเห็นได้ว่ามีอัตราากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย ซึ่งแบ่งเป็นอัตราว่างในระดับรองสารวัตร จำนวน 26 นาย และอัตราว่างในระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 1,518 นาย และเมื่อทำการสำรวจสภาพปัญหาของการขาดแคลนกำลังพลภายในระยะเวลา 5 ปี (ปี พ.ศ. 2559-2563) พบว่าจะมีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ซึ่งสภาพปัญหากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการจราจรในปัจจุบันนั้นสืบเนื่องมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีการเปิดรับสมัครอัตราากำลังพลเข้ามาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพการเติบโตของสังคมความเป็นเมืองที่นับวันยิ่งมีความเจริญมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่มีการสร้างถนนเพิ่มขึ้นหลายเส้นทาง ตลอดจนมีการขยายเส้นทางการก่อสร้างรถไฟฟ้าโดยรอบเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบกับในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสภาพความเป็นเมืองที่เจริญและเป็นศูนย์รวมในทุกๆด้าน ตัวอย่างเช่น เป็นแหล่งรวมสถานศึกษา ห้างสรรพสินค้า สถานที่ทำงานจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดปัญหาการเดินทางเข้าออกของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมากยิ่งขึ้น ซึ่งสวนทางกับกำลังพลด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ที่มีกำลังพลเพียงครั้งเดียวของอัตราอนุญาต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่กันอย่างหนักตลอด 24 ชั่วโมง กล่าวคือ จะต้องมีการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัดทั้งผลัดเช้า และผลัดบ่าย เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีวันหยุดพักผ่อนเพียงเดือนละ 1-2 วันเท่านั้น ซึ่งจากที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องทำงานหนักเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจจราจรโดยส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้า และมีความเครียดสะสม และจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องเผชิญกับมลภาวะทั้งด้านเสียงและควันพิษจากท่อไอเสียรถยนต์ รวมทั้งสารเคมีต่างๆ ที่สะสมบนอากาศเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาโรคปอด และปัญหาเรื่องระดับการได้ยิน ไม่ปกติ เป็นต้น

(2) ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องจากพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจบางแห่งมีปัญหาการจราจรติดขัดจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น สถานีตำรวจที่อยู่ใจกลางเมืองที่เป็นแหล่งธุรกิจ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติงานหนักอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เคยมีการสลับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ซึ่งเป็นจุดวิกฤตดังกล่าวไปอยู่ในพื้นที่อื่น ดังนั้นจึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เกิดความกดดัน มีความเครียดสะสม และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(3) ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าการโยกย้ายตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

(4) ปัญหาข้าราชการตำรวจจราจรขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจยังขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจรเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง จึงทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญประจำอยู่ในพื้นที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการพัฒนา หรือทบทวนองค์ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง

(5) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร

ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะไม่มีการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานด้านการบริหารงานจราจรเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานสูงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) ปัญหาด้านงบประมาณ

ปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า สัดส่วนงบประมาณด้านการจราจรมีเพียงร้อยละ 4-5 ของงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อหรือ

จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สมัยใหม่ที่จะมาช่วยสนับสนุนด้านการจัดการจราจร หรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเท่าที่ควร

3) ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

ปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งมีปัญหาขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจราจรจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น เครื่องตรวจจับความเร็ว เครื่องตรวจจับวัดแอลกอฮอล์ (ความเมา) อุปกรณ์พื้นที่ในการตั้งจุดตรวจ ป้ายจุดตรวจ กรวยยาง เสื้อสะท้อนแสงที่เป็นรูปแบบเดียวกันของตำรวจจราจร เป็นต้น ส่งผลทำให้ปัจจุบันอุปกรณ์เกือบทั้งหมดส่วนใหญ่จะใช้งบเงินส่วนตัวหรือได้มาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น บริษัทประกันภัย ภาคเอกชน องค์การส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

4) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานจราจร คือ ใช้กล้อง CCTV ที่ติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจรที่เป็นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรติดต่อประสานงานหรือทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลจากกล้อง CCTV ของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบให้เห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้อย่างชัดเจน

5) ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ปัญหาเรื่องประชาชนไม่เคารพกฎจราจร และขาดวินัย ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การจอดรถสาธารณะ ทั้งรถเมล์ และรถตู้ที่ไม่เป็นระเบียบ และนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะประสบปัญหาเรื่องการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจราจรร่วมด้วย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่เทศกิจที่ดูแลพื้นที่ทางเท้ามีการวางแผง จัดเป็นเขตพื้นที่ผ่อนผัน ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการงานจราจรบริเวณร้านค้าริมถนน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องแบ่งกำลังพลที่มีอยู่อย่างจำกัดไปช่วยอำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมายในบริเวณดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดภาระงานมากขึ้นในหลายพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาจราจรเพิ่มเติม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาการจราจรในพื้นที่

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัจจัยทางด้านกำลังพลที่เพียงพอจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันในแต่ละสถานีตำรวจมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการจราจรในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งหากมีการเพิ่มกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ ก็จะทำให้สามารถควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การบังคับใช้กฎหมายที่ได้เด็ดขาดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านงานจราจรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายจราจรจำนวนมาก ทั้งในเรื่องการจอดรถในที่ห้ามจอด เช่น บริเวณหน้าโรงเรียน หรือการขายของบนริมทางเท้า ส่งผลทำให้ผู้คนที่สัญจรผ่านไปผ่านมาบริเวณทางเท้าต้องเสี่ยงลงมาเดินริมถนน เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหาการติดขัดอย่างหนัก ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเข้มงวดกวดขันและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ก็จะทำให้ปัญหาการจราจรในพื้นที่ต่างๆ ลดน้อยลง

3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านงานจราจร และลงพื้นที่ปฏิบัติจริงด้วย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสำรวจพื้นที่จริง และปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาลงมือทำงานอย่างจริงจังร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีการดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร เป็นงานที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก ตลอดจนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่สูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความใส่ใจดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีผลงานดีเด่น

5) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีทักษะการทำงาน เพราะในการปฏิบัติหน้าที่งานจราจรจะมีปัญหาต่างๆเกิดขึ้นในแต่ละวันจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น รถบรรทุกพิกุลคว่ำกลางถนน รถชนซ้อนกันหลายคัน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไขอย่างทันที่ เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหารถติดสะสมเป็นระยะทางไกล ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจะต้องมีทักษะการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

6) ต้องมีการอบรมทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้กำลังพลตำรวจที่มีอายุน้อยได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานสายจราจรเพื่อสร้างบุคลากรทดแทนที่มีคุณภาพออกมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

7) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความทุ่มเทและใส่ใจในการทำงานอย่างจริงจัง และจะต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ

8) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น เสื่อกันฝน เสื่อสะท้อนแสง กรวยยาง ป้ายจุดตรวจ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

9) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถลดกำลังพลในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น มีการใช้กล้อง CCTV ตามสี่แยกต่างๆ ตลอดจนมีการนำรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร โดยไม่ต้องไปยืนกดสัญญาณไฟจราจรในตู้ควบคุม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่ต้องใช้กำลังพลจำนวนมากมาเฝ้าประจำตามสี่แยก

10) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจราจร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละแห่งจะต้องใช้งบประมาณตัวอย่างในการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น ค่าน้ำมันในการออกพื้นที่ปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ การทำป้ายรณรงค์ หรือการแจ้งข่าวให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบถึงการปิดเส้นทางต่างๆ หรือหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางที่มีการก่อสร้าง เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัด เป็นต้น

11) การขอความร่วมมือและประสานงานกับภาคประชาชน ทั้งในส่วน of ร้านค้าหรือบริษัทต่างๆ ในพื้นที่ ให้มีส่วนช่วยในการทำให้การจราจรในพื้นที่ไม่ติดขัด เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ เป็นคนในชุมชนที่จะช่วยเป็นกระบอกเสียงให้กับเจ้าหน้าที่รัฐได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้การประสานงานโดยการผูกมิตรและใช้หลักการเจรจา เพื่อขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นเจ้าของร้านค้าต่างๆ ในพื้นที่ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการด้านงานจราจรในพื้นที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

6.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ

1) รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร

(1) เทคนิค “การสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหาจราจร”

การแก้ไขปัญหาการจราจร การสร้างมวลชนในชุมชนต่างๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาการจราจรในแต่ละพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งคณะผู้จัดทำสามารถแบ่งรูปแบบการสร้างมวลชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจรได้ ดังนี้

1. มีการสร้างเครือข่ายกับตลาดและหน่วยงานภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ให้มาช่วยบริหารจัดการงานจราจร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการติดขัดบริเวณย่านการค้า โดยได้ใช้วิธีการเชิญผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ มาร่วมประชุมหารือ เพื่อร่วมกันจัดสถานที่จอดรถตู้และรถแท็กซี่ รับ-ส่ง ผู้โดยสารที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ซึ่งที่ผ่านมาผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ ก็ได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นอย่างดี และสามารถลดปัญหาการติดขัดและรถแท็กซี่จอดรอรับ-ส่งผู้โดยสารได้มาก

2. มีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มารับ-ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนให้จัดเตรียมกระเป๋านักเรียนของบุตรหลานให้พร้อมก่อนถึงหน้าโรงเรียน และเมื่อข้ามรถมาจอดหน้าโรงเรียนแล้วให้บุตร-หลานรับลงจากรถโดยเร็ว รวมทั้งขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มาส่งบุตร-หลานที่โรงเรียนให้เคารพกฎจราจรอย่างเคร่งครัด และจอดรถในพื้นที่ที่เป็นจุดรับ-ส่งเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าโรงเรียน และลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3. มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอย บริเวณทางเดินเท้าและเส้นทางเข้า-ออกในสถานที่ท่องเที่ยว โดยใช้วิธีการขอความร่วมมือและเจรจากับแม่ค้าและชาวบ้านใกล้เคียง เพื่อลดปัญหาการตั้งสินค้ากีดขวางบนท้องถนน

(2) เทคนิค “ทีมเวิร์ค ผสานพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด”

ในการแก้ไขปัญหารถติด เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจอื่นร่วมด้วย เพราะถนนทุกเส้นจะเชื่อมต่อกันทุกพื้นที่ ดังนั้นการร่วมมือในการทำงาน เพื่อร่วมกันบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การกวดสัญญาณไฟที่สอดคล้องกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการแก้ไขปัญหารถติดอย่างยั่งยืน

(3) เทคนิค “ขยับป้ายรถเมล์ แก้ววิกฤตรถติดได้”

ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากรถประจำทางหยุดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์แล้วทำให้การจราจรติดขัด คือ ใช้วิธีการเลื่อนป้ายรถเมล์และรถสาธารณะอื่นๆ ออกไปให้ไกลกว่าเดิมประมาณ 100 เมตร เพื่อลดการกระจุกตัวของกลุ่มรถโดยสารที่จะจอดรับผู้โดยสาร หรืออย่างกรณีของการบริหารจัดการจราจรบริเวณที่มีรถไฟฟ้าผ่าน ก็มีการใช้วิธีการให้รถโดยสารต่างๆ เช่น รถเมล์ รถตู้ เข้ามาจอดบริเวณลานจอดรถของรถไฟฟ้า เพื่อลดปัญหาการจอดรถรับ-ส่งบริเวณริมถนน

(4) เทคนิค “ปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน”

การแก้ไขปัญหารถติดบนท้องถนนมีจำนวนมาก จนทำให้เกิดปัญหารถติดนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ตำรวจจราจรในหลายพื้นที่จัดระบบรถตู้ที่รับ-ส่งผู้โดยสารใหม่ โดยแยกรถตู้โดยสารเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. รถตู้ที่ไม่รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง 2. รถตู้รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง โดยผู้โดยสารที่จะเดินทางไปจุดหมายปลายทางเดียวกันให้เดินทางไปด้วยกันในรถตู้คันที่เขียนป้ายว่าไม่รับผู้โดยสารระหว่างทาง ส่วนผู้โดยสารคนใดจะต้องลงระหว่างทางก็ต้องไปใช้บริการรถตู้คันที่เขียนรับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม่เกิดปัญหารถตู้โดยสารจอดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์พร้อมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดตามมา และจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถานีตำรวจหลายพื้นที่ ก็พบว่าสามารถลดการจราจรบนท้องถนนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น 7.00-9.00 น. ปริมาณรถตู้ที่จอดรับ-ส่งผู้โดยสารมีจำนวนน้อยลง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหารถติดในหลายพื้นที่ได้ดีในระดับหนึ่ง

(5) เทคนิค “ทำคนน้อยให้เป็นคนมาก”

เทคนิคทำคนน้อยให้เป็นคนมากเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาล้างผลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่เพียงพอในระยะสั้น ตามเงื่อนไขภายใต้ข้อจำกัดเรื่องกำลังพล โดยใช้หลักการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัด กล่าวคือ จัดกำลังเป็น 2 ผลัด โดยใช้เวรผลัดเช้าเสริมผลัดบ่าย และเวรผลัดบ่ายเสริมผลัดเช้า เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) เทคนิค “สื่อสร้างสรรค์สมัยใหม่ภายใต้นิยาม ตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน”

การใช้หลักการป้องกันควบคุมกับการบังคับใช้กฎหมายในการแก้ไขปัญหาจราจร และการลดอุบัติเหตุ โดยใช้สื่อสมัยใหม่ในการบริการให้ความรู้ประชาชนฟรี ภายใต้นิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายจราจร และหลีกเลี่ยงที่จะฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ซึ่งจะสามารถสร้างความรัก ความร่วมมือระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

(7) เทคนิค “ริโมทอัจฉริยะควบคุมจราจร”

มีการกำหนดนโยบายให้ป้อมตำรวจจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ติดตั้งริโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร ซึ่งภายหลังจากที่มีการใช้ริโมทควบคุมสัญญาณไฟ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถมาช่วยอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรบริเวณสี่แยกได้เป็นอย่างดี

(8) เทคนิค “ควบคุมสัญญาณไฟ และเปิดช่องทางพิเศษ ช่วยลดปัญหาจราจร”

การควบคุมสัญญาณไฟจราจรที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคนิคเปิดช่องทางพิเศษ เพื่อระบายรถบนท้องถนนให้เคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้ติดขัด นับเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการบริหารจัดการงานจราจรอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่จะต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการควบคุมสัญญาณไฟจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งที่ผ่านมา มีสถานีดาวจรหลายพื้นที่ใช้วิธีการดังกล่าวแล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่น แยก จปร. แยกผ่านพิภพลีลา ห้าแยกลาดพร้าว เป็นต้น

(9) เทคนิค “สลับทางเข้า - ออกถนน ลดปัญหาการติดขัด”

ในการแก้ปัญหาการจราจรติดขัด อันเนื่องมาจากการสะสมของปริมาณรถยนต์ที่เข้ามาในเขตเมืองจำนวนมาก มีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการสลับทางเข้า-ออก ของถนน ให้วิ่งผ่านเพียงช่องทางเดียวในช่วงเวลาเร่งด่วน เพื่อเร่งระบายรถยนต์ไม่ให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเวลาเร่งด่วน

(10) เทคนิค “ปิดจุดกลับรถ เพื่อลดปัญหาการติด”

เนื่องจากปัจจุบันในพื้นที่เขตเมืองมีปัญหาการจราจรติดขัดมาก ดังนั้นวิธีแก้ไขการจราจรให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เทคนิคปิดจุดกลับรถ เพื่อให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างคล่องตัว และไม่ติดขัดในบริเวณที่เป็นจุดกลับรถ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้แก้ไขปัญหารถติดได้

2) รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย

(1) มีการนำกล้อง CCTV ที่มีการเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถดูสภาพการจราจรได้หลายๆจุด โดยไม่ต้องใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจไปสำรวจสภาพการจราจรในภาพรวม เพื่อลดภารกิจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(2) ปัจจุบันมีแอปพลิเคชันในการถ่ายภาพผู้กระทำความผิดกฎจราจร และส่งไปให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เพื่อประมวลผล จากนั้น กสท.จะมีการจัดส่งภาพมาให้กองบังคับการตำรวจจราจร เพื่อพิมพ์ใบสั่งและส่งไปทางไปรษณีย์ให้ผู้กระทำความผิดมาเสียค่าปรับ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องเผชิญหน้ากับประชาชนโดยตรง ซึ่งจะสามารถช่วยลดปัญหาการติดสินบนเจ้าพนักงานได้เป็นอย่างดี

(3) มีการนำระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ โดยเชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ และเชื่อมกับระบบของกรมการขนส่งทางบก เพื่อออกใบสั่งเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากที่ผ่านมามีประชาชนที่ได้รับใบสั่งแล้วมาชำระค่าปรับเพียง 10% ดังนั้นการนำเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-Ticket มาใช้ จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้กระทำความผิด ให้สามารถเสียค่าปรับด้วยวิธีการที่ง่ายยิ่งขึ้น และยังเป็นการช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตำรวจและประชาชน

(4) รูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานด้านจราจรที่ประสบความสำเร็จก็คือ การบังคับใช้กฎหมายโดยการล้อคล้อผู้กระทำความผิดกฎจราจรที่จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด ซึ่งผลหลังจากที่มีการบังคับใช้กฎหมายโดยการล้อคล้อ พบว่าประชาชนเคารพกฎระเบียบจราจรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนรู้สึกว่าได้รับผลกระทบโดยทันที เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายรถไปได้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะกระทำความผิดจราจรอีก

3) รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีตำรวจ

เทคนิคในการที่จะให้การปฏิบัติงานด้านจราจรมีประสิทธิภาพ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้สวัสดิการที่ดีโดยจัดระบบเวลาการทำงานไม่ให้เกิน 8 ชั่วโมง และไม่ให้มีการเสริมกำลังในช่วงเวลาที่ไม่ได้เข้าเวร ตลอดจนมีการช่วยเหลือครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6.4 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลข้างต้น รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งในระดับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) และจากการประชุม ระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ดังนี้

6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานจราจรให้ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจราจรในปัจจุบัน โดยควรมีการวางอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรในแต่ละสถานีตำรวจให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของอัตราอนุญาต พร้อมทั้งควรมีการกำหนดคัดเลือก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ และสมัครใจปฏิบัติงานด้านการจราจร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(2) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการหมุนเวียนกำลังพลด้านงานจราจรอย่าง ต่อเนื่อง เช่น มีการหมุนเวียนทุกๆ 2 ปี เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร บางนายอยู่ประจำในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดและกดดันสูง รวมทั้งในการที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกบุคลากรที่แข็งแรงเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอยู่ท่ามกลางฝุ่นควันและมลพิษเป็นประจำ ดังนั้นจึงควร ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุไม่มากและมีสุขภาพแข็งแรงมาปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก

(3) ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง ไม่ควรมีการนำกำลังพลจากงานจราจร ของแต่ละสถานีตำรวจไปเป็นกำลังเสริมกับหน่วยควบคุมฝูงชน เนื่องจากจะทำให้ในพื้นที่ ขาดกำลังพลในการปฏิบัติงานจราจร

(4) ควรมีการปรับสายงานจราจรให้มีความเจริญเติบโตในสายงานมากขึ้น ดังเช่น สายงานสอบสวนที่จะมีลำดับขั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจรและมี ประสิทธิภาพสูงในการทำงานด้านจราจรอยู่ในสายงานด้านจราจรต่อไป

(5) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการให้สวัสดิการและให้การดูแลสุขภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การจัดทำคลินิกจราจร เพื่อสำรวจสุขภาพของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละสถานีตำรวจทั้ง 88 แห่ง

(6) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถช่วยลดภาวะตึงเครียดด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้

(7) ควรทบทวนนโยบายการพิจารณาจัดสรรงบประมาณงานด้านการจราจรลงไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับการรณรงค์การใช้สื่อด้านการจราจร พร้อมทั้งควรมีการกำหนดแผนงบประมาณงานด้านการจราจรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมมากขึ้น

(8) ควรมีการลดขั้นตอนของการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กับอาสาจราจร โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมอบอำนาจให้แต่กองบังคับการตำรวจนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจรและการจัดอบรมให้กับอาสาจราจร เพื่อให้ไม่เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่อาสาจราจร

(9) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องเป่าแอลกอฮอล์ เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของแต่ละสถานีตำรวจ ตลอดจนควรมีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การสื่อสารให้มีลักษณะแข็งแรง และมีน้ำหนักเบา เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก

(10) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นวงรอบการใช้งานอย่างเหมาะสม ระยะเวลาการใช้งาน จำนวนในการจัดหาทดแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง

(11) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แต่ละสายงานมีผู้บัญชาการดูแลในสายงานของตนเองโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น มีการตั้งกองบัญชาการตำรวจจราจร โดยให้มีผู้บัญชาการตำรวจจราจรเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด ซึ่งงบประมาณในส่วนของการบริหารจัดการงานจราจร บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดทำโครงการด้านจราจรต่างๆที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

(12) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านงานจราจรใหม่โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาทางงานจราจรในพื้นที่แต่ละแห่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(13) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลทดแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรที่อายุมาก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอายุครบ 55 ปี ให้เปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และนำกำลังพลมาทดแทนคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทน

(14) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีหน่วยงานสำหรับประดิษฐ์หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆไว้สำหรับใช้สนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละฝ่าย

ตัวอย่างเช่น ในสายงานตำรวจจราจร ควรมีการประดิษฐ์เครื่องมือล้อคล้อที่มีลักษณะเบา เคลื่อนย้ายง่าย และมีราคาต้นทุนในการผลิตต่ำ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้สามารถนำมาใช้รองรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพได้ทั่วทุกพื้นที่

(15) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีโทษหนักมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายจราจรมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เกิดความเกรงกลัว และตระหนักในเรื่องของการเคารพกฎจราจร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนบ่อยครั้ง และมีผู้เสียชีวิตจากการใช้รถใช้ถนนจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบวินัย และไม่คอยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยเท่าที่ควร ดังนั้นการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีบทลงโทษที่หนัก และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ประชาชนมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น

(16) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องการบังคับใช้กฎหมายจราจร หลักการบริหารจัดการจราจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

6.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจราจรในทุกพื้นที่ กล่าวคือ ควรมีรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรทุกสี่แยก เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนน รวมถึงควรมีการนำกล้อง CCTV มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพราะจะทำให้สามารถดูสภาพการจราจรได้หลายจุด โดยไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไปควบคุมตามสี่แยก

(2) ควรมีการติดป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ เพื่อให้ประชาชนทราบเส้นทางการเดินรถที่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น หากเกิดกรณีมีการเปิดช่องทางพิเศษในช่วงเวลาเร่งด่วน ถ้ามีป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ ผู้ขับขี่จะได้ทราบว่าช่องทางใดเปิดให้รถสามารถขับผ่านได้ และทำให้สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุได้อีกด้วย

(3) การจัดทำฐานข้อมูลด้านงานจราจรที่เป็นเอกสารควรมีแบบฟอร์มที่ใช้งานง่าย ไม่มีความซ้ำซ้อน และไม่ต้องมีการรายงานบ่อยครั้งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อลดภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องดำเนินการกรอกข้อมูลลงในเอกสาร ที่มีความซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น

(4) ผู้บังคับบัญชาควรมีการรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรบริหารจัดการกำลังพลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(5) ในสถานีดำรวจแต่ละแห่งควรมีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดเกี่ยวกับบริหารจัดการด้านงานจราจรประจำปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และวางกำลังพลให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการบริหารจัดการด้านงานจราจรที่ดีและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น ประชาชนจอดในที่ห้ามจอด ในเบื้องต้นสามารถใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน แต่หากยังไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรก็ต้องดำเนินการตามกฎหมาย คือ ล้อคล้อ รวมทั้งจะต้องไม่ละเว้นการจับกุมกลุ่มผู้กระทำความผิด ถึงแม้จะเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล หรือเป็นข้าราชการระดับสูงก็ควรจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย

(7) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการมอบรางวัลจราจรดีเด่นอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตำรวจจราจร และให้ตำรวจจราจรที่ได้รับรางวัลยังคงรักษาคุณภาพการทำงานและรักษาความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดีต่อไป

(8) ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานีดำรวจ เพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการตำรวจจราจรในแต่ละพื้นที่

(9) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรมีการเพิ่มเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการงานจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(10) จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนมีวินัยและเคารพกฎจราจร โดยต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเยาว์

(11) ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร อีกทั้งควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ ทั้งนี้เพื่อทำลายทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิมๆ อันจะนำไปสู่การคอร์รัปชันของข้าราชการตำรวจ และเพื่อตัดวงจรระบบการอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ลดน้อยลง

(12) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร โดยรวบรวมขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานด้านจราจร กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษาข้างต้น คณะผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวางแผนการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีความเชี่ยวชาญพร้อมรับใช้ประชาชน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการงานจราจร อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับประชาชนผู้ใช้รถ ใช้ถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามต้นแบบ **MIRACLE MODEL** โมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

MIRACLE MODEL

M = Management หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกคนควรจะต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการวางแผนกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างเช่น ช่วงเวลาเร่งด่วน ระหว่างเวลา 07.00-09.00 น. ควรมีการวางแผนกำลังพลในจุดที่มีปริมาณการสะสมรถยนต์จำนวนมาก เพื่อเร่งระบายจำนวนรถที่อยู่ในบริเวณนั้นโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อสามารถแก้ปัญหาการจราจรที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

I = Information Technology หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจราจร ตัวอย่างเช่น การติดตั้ง CCTV ผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ เพื่อตรวจดูและวิเคราะห์สภาพการจราจรบนถนนในแต่ละแห่ง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการหาข้อมูลข่าวสารในพื้นที่ที่รับผิดชอบและในพื้นที่ใกล้เคียงอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น สถาบันการศึกษาแห่งใดมีการจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ก็จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางในวันดังกล่าว พร้อมทั้งจัดกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเพื่อรองรับและแก้ปัญหาการจราจรให้มีประสิทธิภาพ

R = Respect หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตำรวจ โดยไม่กระทำการทุจริต รับสินบน หรือประพฤติตนในทางที่มิชอบ รวมถึงควรให้การเคารพและให้เกียรติกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน อันจะนำไปสู่การสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการร่วมกันแก้ปัญหาจราจรอย่างยั่งยืน

A = Attention หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีความใส่ใจ ทุ่มเทในการทำงาน กล่าวคือ มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจราจรอย่างจริงจัง โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมของประชาชนเป็นที่ตั้งก่อนสิ่งอื่นใด เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนให้กับประชาชน

C = Collaborate หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการสร้างเครือข่าย และขอความร่วมมือกับภาคประชาชน หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาจราจร ตัวอย่างเช่น การแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ก็จะต้องขอความร่วมมือกับเจ้าของห้างสรรพสินค้าในการจัดระเบียบที่จอดรถประจำทาง หรือแท็กซี่ทางสำหรับรับ-ส่งผู้โดยสาร ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า หรือมีการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นแม่ค้าพ่อค้าที่ขายของบนทางเท้า โดยไม่ให้วางของกีดขวางทางเดินหรือบนถนน พร้อมกับจัดพื้นที่สำหรับขายของให้มีความเป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพื้นที่ทางเดินเท้าให้กับประชาชนผู้สัญจรไปมา และเพิ่มพื้นที่บนท้องถนนให้รถยนต์และรถประจำทางสามารถสัญจรได้ตามปกติ

L = Learning หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องไปเรียนรู้ และขียนศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การเปิดโลกกว้างโดยการไปเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการงานจราจรในต่างประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงานจราจร หรือศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาการจราจรในรูปแบบต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

E = Ethics หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ตลอดจนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถใช้รถใช้ถนนได้อย่างสะดวกปลอดภัย

ผลงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะจัดทำสรุปโมเดลคุณสมบัติต้นแบบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตาม **MIRACLE MODEL** แล้ว คณะผู้วิจัยยังได้นำเสนอผลลัพธ์จากการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพพร้อมด้วย โดยคณะผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลต่อยอดจากการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ตามแผนภาพ **SAFE MODEL** ดังนี้

การพัฒนากำลังพลจราจรให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประโยชน์แก่สังคม ดังนี้



S

Safety =ประชาชนใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัย ลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

A

Accept =ประชาชนเปิดใจและให้การยอมรับการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร

F

Fair = เกิดความยุติธรรมกับคนในสังคม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

E

Economics = เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่ดี เพราะไม่มีปัญหาด้านจราจร เช่น ลดระยะเวลาในการเดินทาง ลดปัญหาการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง

บทความโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำลังประสบปัญหาการจราจรติดขัดและมีแนวโน้มจะรุนแรงมากยิ่งขึ้น สาเหตุหลักเกิดจากการต้องการของประชาชนที่ต้องการเข้ามาในกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเมืองที่มีการใช้ที่ดินที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากไม่มีการเตรียมการแก้ไขหรือมีแผนงานโครงการที่จะมารองรับกับปัญหาการจราจรดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการเดินทางและความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อความเสียหายในภาพรวมของประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

เนื่องจากปัญหาจราจรเป็นปัญหาที่ซับซ้อนอันเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทำให้ปริมาณรถยนต์มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับพื้นผิวจราจร การไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจและวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การขาดวินัยการจราจรของผู้ใช้รถใช้ถนน การขาดความร่วมมือของภาคประชาชน เป็นต้น ดังนั้นแนวทางการแก้ไขจึงจำเป็นต้องอาศัยหลายๆ แนวทางมาใช้ร่วมกัน ได้แก่ การเพิ่มขยายความจุพื้นผิวทาง เช่น การสร้างเพิ่มขยายเส้นทางถนนสำคัญ การใช้สลับเส้นทางเดินรถ การกำหนดเส้นทางเดินรถทางเดียวในเส้นทางที่มีปริมาณรถมาก เป็นต้น การสร้างถนนสำหรับรถจักรยานและคนเดินเท้าให้มากขึ้น เพื่อจูงใจให้คนลดการใช้รถยนต์ส่วนตัวมาใช้รถจักรยานหรือเดินแทน การบริหารจัดการความต้องการการใช้รถใช้ถนนของผู้โดยสารให้มีการกระจายตัวในแต่ละช่วงเวลาเพื่อลดปริมาณในช่วงโมงเร่งรีบ และกำหนดเวลาทำงานให้เหลื่อมกัน

สำหรับปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และควรมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาระบบการบริหารงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพรองรับกับปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งปัญหาจากองค์กร ปัญหาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมที่ปรากฏเป็นปัญหานั้น น่าเชื่อได้ว่าเกิดจากอารมณ์ ความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่หลายภารกิจ ความรู้สึก ความคิด เหตุผล ความเชื่อและค่านิยม รวมทั้งประสบการณ์ที่สั่งสมจากภาพพฤติกรรมของการเป็นเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในท้องถนนของกรุงเทพมหานครเกือบทุกวันเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร ผวนวกเข้ากับการรับรู้

ข้อมูลข่าวสารในทางลบมากกว่าทางบวกจากสื่อมวลชนทุกรูปแบบตลอดมา เมื่อบุคคลนั้นประสบกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเลือกแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ คือพฤติกรรมเห็นแก่ตัว และเลือกตัดสินใจกระทำการทุจริตต่อหน้าที่และละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อเลือกพฤติกรรมดังกล่าวแล้วกลับได้รับแรงเสริมพฤติกรรมในทางบวก คือ ได้สิ่งตอบแทนเป็นเงิน และได้เป็นจำนวนมากกว่าเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการที่สังคมได้ให้แรงเสริมพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด ขณะเดียวกันเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนได้ทำการทุจริตแล้วก็ได้มีมาตรการที่เด็ดขาด เพื่อให้ถูกลงโทษตามกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางคนทำการทุจริตฝ่าฝืนกฎหมายหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเรียกและรับสินบน แทนการจับกุมผู้กระทำความผิด

นอกจากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลยังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรให้กับผู้ใช้รถใช้ถนนในพื้นที่ และนอกจากกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจุบันยังพบปัญหาว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีภาระงานไม่สมดุลกับกำลังพลที่มีอยู่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการกระจายกำลังเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นด้วย เช่น การอำนวยความสะดวกในการเดินทางของบุคคลสำคัญ หรือแม้กระทั่งการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมทางการเมือง รวมทั้งปัญหาเรื่องการไม่มีอัตรากำลังพลทดแทนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุไปแล้ว ส่งผลทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพลด้านงานจราจร ประกอบกับยังพบปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีไม่เท่ากัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ยังขาดทักษะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านงานจราจรอยู่มาก เนื่องจากยังไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านงานจราจร เช่น การจัดการจราจรงานควบคุมการจราจรด้วยระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) งานวิศวกรรมจราจร ฯลฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งรูปแบบการบริหารจัดการด้านกำลังพลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรและรูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.3 เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน คือ

1) การศึกษาเชิงเอกสาร โดยศึกษาอัตราากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านจราจร ได้แก่ อัตราจริง คนครองและอัตรารว่าง นโยบายและแผนการดำเนินงานด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังพล

2) การสำรวจกำลังพล โดยคณะผู้วิจัยจะจัดทำแบบสำรวจกำลังพลด้านงานจราจร ในสถานีตำรวจนครบาลครบ 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพล ประสบการณ์ในการทำงานด้านจราจร ประสบการณ์การฝึกอบรม และความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการกำลังพลด้านงานจราจรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคณะผู้วิจัยจะนำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านกำลังพล เช่น อัตราากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความเพียงพอของอัตรากำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าเพียงพอหรือไม่ อย่างไร รวมถึงศึกษานโยบายด้านการบริหารงานกำลังพล และการวางแผนด้านกำลังพลสำหรับงานจราจรในอนาคต

4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เทคนิคหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจร ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการจราจร อันจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5) การจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภายหลังจากที่นักวิจัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาสกัดและจัดฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเชิญเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการงานจราจร หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการจราจรมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานต่อไป และยังจะเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เหนียวแน่นระหว่างหน่วยงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการจัดอบรม คณะผู้วิจัยจะถอดบทเรียนจากฝึกการอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัญหาด้านบุคลากร

(1) สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากการสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 พบว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,960 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 411 นาย และระดับชั้นประทวนจำนวน 2,549 นาย โดยมีข้าราชการตำรวจจากสายงานอื่นมาช่วยราชการ จำนวน 182 นาย และข้าราชการตำรวจจราจรไปช่วยราชการสายงานอื่น จำนวน 172 นาย ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของอัตราอนุญาตและจำนวนคนครองจะเห็นได้ว่ามีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย ซึ่งแบ่งเป็นอัตราว่างในระดับรองสารวัตร จำนวน 26 นาย และอัตราว่างในระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 1,518 นาย และเมื่อทำการสำรวจสภาพปัญหาของการขาดแคลนกำลังพลภายในระยะเวลา 5 ปี (ปี พ.ศ. 2559-2563) พบว่าจะมีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ซึ่งสภาพปัญหากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการจราจรในปัจจุบันนี้สืบเนื่องมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีการเปิดรับสมัครอัตรากำลังพลเข้ามาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพการเติบโตของสังคมความเป็นเมืองที่นับวันยังมีความเจริญมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่มีการสร้างถนนเพิ่มขึ้นหลายเส้นทาง ตลอดจนมีการขยายเส้นทางการก่อสร้างรถไฟฟ้าโดยรอบเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบกับในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสภาพความเป็นเมืองที่เจริญและเป็นศูนย์รวมในทุกๆด้าน ตัวอย่างเช่น เป็นแหล่งรวมสถานศึกษา ห้างสรรพสินค้า สถานที่ทำงาน

จำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาการเดินทางเข้าออกของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น ซึ่งสวนทางกับกำลังพลด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ที่มีกำลังพลเพียงครั้งเดียวของ อัตราอนุญาต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่กันอย่างหนักตลอด 24 ชั่วโมง กล่าวคือ จะต้องมีการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัดทั้งผลัดเช้า และผลัดบ่าย เป็นเหตุ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีวันหยุดพักผ่อนเพียงเดือนละ 1-2 วันเท่านั้น ซึ่งจากที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องทำงานหนักเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่เกินวันละ 8 ชั่วโมง จึงเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้ตำรวจจราจรโดยส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้า และมีความเครียดสะสม และจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรจะต้องเผชิญกับมลภาวะทั้งด้านเสียงและควันพิษจากท่อไอเสียรถยนต์ รวมทั้งสารเคมีต่างๆ ที่สะสมบนอากาศเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพต่างๆตามมา เช่น ปัญหาโรคปอด และปัญหาเรื่องระดับการได้ยินไม่ปกติ เป็นต้น

(2) ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องจากพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจบางแห่งมีปัญหาการจราจร ติดขัดจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น สถานีตำรวจที่อยู่ใจกลางเมืองที่เป็นแหล่งธุรกิจ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติงานหนักอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เคยมีการสลับ สับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ซึ่งเป็นจุดวิกฤตดังกล่าวไปอยู่ในพื้นที่อื่น ดังนั้นจึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในพื้นที่เกิดความกดดัน มีความเครียดสะสม และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(3) ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ปัญหาด้านการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหา ข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าการ โยกย้ายตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการไม่เชื่อฟังหรือไม่ ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

(4) ปัญหาข้าราชการตำรวจจราจรขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจยังขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง จึงทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ประจำอยู่ในพื้นที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการ พัฒนา หรือทบทวนองค์ความรู้ด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง

(5) ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงาน

ด้านจราจร

ปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนไม่มีจิตวิญญาณและรักในการทำงานด้านจราจร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่จะไม่มีการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากภาระงานด้านการบริหารงานจราจรเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง แต่กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานสูงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) ปัญหาด้านงบประมาณ

ปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า สัดส่วนงบประมาณด้านการจราจรมีเพียงร้อยละ 4-5 ของงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สมัยใหม่ที่จะมาช่วยสนับสนุนด้านการจัดการจราจร หรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเท่าที่ควร

3) ปัญหาด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์

ปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งมีปัญหาขาดแคลนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจราจรเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น เครื่องตรวจจับความเร็ว เครื่องตรวจวัดแอลกอฮอล์ (ความเมา) อุปกรณ์พื้นที่ในการตั้งจุดตรวจ ป้ายจุดตรวจ กรวยยาง เสื้อสะท้อนแสงที่เป็นรูปแบบเดียวกันของตำรวจจราจร เป็นต้น ส่งผลทำให้ปัจจุบันอุปกรณ์เกือบทั้งหมดส่วนใหญ่จะใช้เงินส่วนตัวหรือได้มาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น บริษัทประกันภัย ภาคเอกชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

4) ปัญหาด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานจราจร คือ ใช้กล้อง CCTV ที่ติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจรที่เป็นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรติดต่อประสานงานหรือทำหนังสือเพื่อขอข้อมูลจากกล้อง CCTV ของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบให้เห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้อย่างชัดเจน

5) ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ปัญหาเรื่องประชาชนไม่เคารพกฎจราจร และขาดวินัย ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การจอดรถสาธารณะ ทั้งรถเมล์ และรถตู้ที่ไม่เป็นระเบียบ และนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะประสบปัญหาเรื่องการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนแล้ว ยังมีปัญหาในเรื่องความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจราจรร่วมด้วย ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่เทศกิจที่ดูแลพื้นที่ทางเท้ามีการวางแผง จัดเป็นเขตพื้นที่ผ่อนผัน ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการงานจราจรบริเวณร้านค้าริมถนน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องแบ่งกำลังพล

ที่มีอยู่อย่างจำกัดไปช่วยอำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมายในบริเวณดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดภาระงานมากขึ้นในหลายพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหารถจักรยานเพิ่มเติม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหารถจักรยานในพื้นที่

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1) ปัจจัยทางด้านกำลังพลที่เพียงพอจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันในแต่ละสถานีตำรวจมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการจราจรในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งหากมีการเพิ่มกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพื้นที่ ก็จะทำให้สามารถควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การบังคับใช้กฎหมายที่เด็ดขาดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านงานจราจรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายจราจรจำนวนมาก ทั้งในเรื่องการจอดรถในที่ห้ามจอด เช่น บริเวณหน้าโรงเรียน หรือการขายของบนริมทางเท้า ส่งผลทำให้ผู้คนที่สัญจรผ่านไปผ่านมาบริเวณทางเท้าต้องเสี่ยงลงมาเดินริมถนน เป็นเหตุทำให้เกิดปัญหาการติดขัดอย่างหนัก ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเข้มงวดกวดขันและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ก็จะทำให้ปัญหารถจักรยานในพื้นที่ต่างๆ ลดน้อยลง

3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านงานจราจร และลงพื้นที่ปฏิบัติจริงด้วย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสำรวจพื้นที่จริง และปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาลงมือทำงานอย่างจริงจังร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีการดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร เป็นงานที่จะต้องเสียสละเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก ตลอดจนมีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่สูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความใส่ใจดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีผลงานดีเด่น

5) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีทักษะการทำงาน เพราะในการปฏิบัติหน้าที่งานจราจรจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในแต่ละวันจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น รถบรรทุกพลิกคว่ำกลางถนน รถชนซ้อนกันหลายคัน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัญหาที่จะต้องเร่งแก้ไขอย่างทันที่ เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหารถติดสะสมเป็นระยะทางไกล ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจะต้องมีทักษะการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

6) ต้องมีการอบรมทดสอบความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้กำลังพลตำรวจที่มีอายุน้อยได้มีโอกาสมาปฏิบัติงานสายจราจร เพื่อสร้างบุคลากรทดแทนที่มีคุณภาพออกมาปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

7) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความทุ่มเทและใส่ใจในการทำงานอย่างจริงจัง และจะต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ

8) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น เสื่อกันฝน เสื่อสะท้อนแสง กรวยยาง ป้ายจุดตรวจ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

9) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถลดกำลังพลในการทำงานได้เป็นอย่างดี เช่น มีการใช้กล้อง CCTV ตามสี่แยกต่างๆ ตลอดจนมีการนำรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร โดยไม่ต้องไปยืนกดสัญญาณไฟจราจรในตู้ควบคุม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่ต้องใช้กำลังพลจำนวนมากมายืนประจำตามสี่แยก

10) งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านจราจร เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละแห่งจะต้องใช้งบประมาณตัวอย่างในการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น ค่าน้ำมันในการออกพื้นที่ปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ต่างๆ อาทิ การทำป้ายณรงค์ หรือการแจ้งข่าวให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบถึงการปิดเส้นทางต่างๆ หรือหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางที่มีการก่อสร้าง เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัด เป็นต้น

11) การขอความร่วมมือและประสานงานกับภาคประชาชน ทั้งในส่วนจากร้านค้าหรือบริษัทต่างๆ ในพื้นที่ ให้มีส่วนช่วยในการทำให้การจราจรในพื้นที่ไม่ติดขัด เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ เป็นคนในชุมชนที่จะช่วยเป็นกระบอกเสียงให้กับเจ้าหน้าที่รัฐได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้การประสานงานโดยการผูกมิตรและใช้หลักการเจรจา เพื่อขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นเจ้าของร้านค้าต่างๆ ในพื้นที่ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการด้านงานจราจรในพื้นที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

4.3 รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพ

1) รูปแบบหรือเทคนิคด้านการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านงานจราจร

(1) เทคนิค “การสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหาจราจร”

การแก้ไขปัญหาการจราจร การสร้างมวลชนในชุมชนต่างๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาการจราจรในแต่ละพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งคณะผู้จัดทำสามารถแบ่งรูปแบบการสร้างมวลชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจรได้ ดังนี้

1. มีการสร้างเครือข่ายกับตลาด และหน่วยงานภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ให้มาช่วยบริหารจัดการงานจราจร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการติดขัดบริเวณย่านการค้า โดยได้ใช้วิธีการเชิญผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ มาร่วมประชุมหารือ เพื่อร่วมกันจัดสถานที่จอดรถตู้และรถแท็กซี่ รับ-ส่ง ผู้โดยสารที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ซึ่งที่ผ่านมาผู้ประกอบการห้างสรรพสินค้าต่างๆ ก็ได้ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นอย่างดี และสามารถลดปัญหาการติดขัดและรถแท็กซี่จอดรอรับ-ส่งผู้โดยสารได้มาก

2. มีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มารับ-ส่ง บุตรหลานเข้าโรงเรียนให้จัดเตรียมกระบะพานักเรียนของบุตรหลานให้พร้อมก่อนถึงหน้าโรงเรียน และเมื่อขับรถมาจอดหน้าโรงเรียนแล้วให้บุตร-หลานรีบลงจากรถโดยเร็ว รวมทั้งขอความร่วมมือกับผู้ปกครองที่มาส่งบุตร-หลานที่โรงเรียนให้เคารพกฎจราจรอย่างเคร่งครัด และจอดรถในพื้นที่ที่เป็น จุดรับ-ส่งเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าโรงเรียน และลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3. มีการจัดระเบียบร้านค้าแผงลอย บริเวณทางเดินเท้าและเส้นทางเข้า-ออก ในสถานที่ท่องเที่ยว โดยใช้วิธีการขอความร่วมมือและเจรจากับแม่ค้าและชาวบ้านใกล้เคียง เพื่อลดปัญหา การตั้งสินค้ากีดขวางบนท้องถนน

(2) เทคนิค “ทีมเวิร์ค ผสานพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด”

ในการแก้ไขปัญหารถติด เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการประสานงานกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจอื่นร่วมด้วย เพราะถนนทุกเส้นจะเชื่อมต่อกันทุกพื้นที่ ดังนั้น การร่วมมือในการทำงาน เพื่อร่วมกันบริหารจัดการงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การกวดสัญญาณไฟที่สอดคล้องกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการแก้ไขปัญหารถติดอย่างยั่งยืน

(3) เทคนิค “ขยับป้ายรถเมล์ แก้ววิกฤตรถติดได้”

ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากรถประจำทางหยุดรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์ แล้วทำให้การจราจรติดขัด คือ วิธีการเลื่อนป้ายรถเมล์และรถสาธารณะอื่นๆออกไปให้ไกลกว่าเดิม ประมาณ 100 เมตร เพื่อลดการกระจุกตัวของกลุ่มรถโดยสารที่จะจอดรับผู้โดยสาร หรืออย่างกรณีของการบริหารจัดการจราจรบริเวณที่มีรถไฟฟ้าผ่าน ก็มีการใช้วิธีการให้รถโดยสารต่างๆ เช่น รถเมล์ รถตู้ เข้ามาจอดบริเวณลานจอดรถของรถไฟฟ้า เพื่อลดปัญหาการจอดรถรับ-ส่งบริเวณริมถนน

(4) เทคนิค “ปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน”

การแก้ไขปัญหาคานวรถบนท้องถนนมีจำนวนมาก จนทำให้เกิดปัญหารถติดนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ตำรวจจราจรในหลายพื้นที่จัดระบบรถตู้ที่รับ-ส่งผู้โดยสารใหม่ โดยแยกรถตู้โดยสาร เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. รถตู้ที่ไม่รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง 2. รถตู้รับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง โดยผู้โดยสาร ที่จะเดินทางไปจุดหมายปลายทางเดียวกันให้เดินทางไปด้วยกันในรถตู้คันที่เขียนป้ายว่าไม่รับผู้โดยสาร

ระหว่างทาง ส่วนผู้โดยสารคนใดจะต้องลงระหว่างทางก็ต้องไปใช้บริการรถตู้คันที่เขียนรับ-ส่งผู้โดยสารระหว่างทาง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม่เกิดปัญหาการจอดรถรับ-ส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์พร้อมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดตามมา และจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถานีตำรวจหลายพื้นที่ ก็พบว่าสามารถลดการจราจรบนท้องถนนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น 07.00-9.00 น. ปริมาณรถตู้ที่จอดรับ-ส่งผู้โดยสารมีจำนวนน้อยลง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการจราจรในหลายพื้นที่ได้ดีในระดับหนึ่ง

(5) เทคนิค “ทำคนน้อยให้เป็นคนมาก”

เทคนิคทำคนน้อยให้เป็นคนมากเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาค่าล้งพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่เพียงพอในระยะสั้น ตามเงื่อนไขภายใต้ข้อจำกัดเรื่องค่าล้งพล โดยใช้หลักการจัดค่าล้งพลเสริมในแต่ละผลัด กล่าวคือ จัดค่าล้งพลเป็น 2 ผลัด โดยใช้เวรผลัดเช้าเสริมผลัดบ่าย และเวรผลัดบ่ายเสริมผลัดเช้า เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(6) เทคนิค “สื่อสารสรรค์สมัยใหม่ภายใต้านิยาม ตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน”

การใช้หลักการป้องกันควบคุมกับการบังคับใช้กฎหมายในการแก้ไขปัญหาการจราจร และการลดอุบัติเหตุ โดยใช้สื่อสมัยใหม่ในการบริการให้ความรู้ประชาชนฟรี ภายใต้านิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายจราจร และหลีกเลี่ยงที่จะฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ซึ่งจะสามารถสร้างความรัก ความร่วมมือระหว่างตำรวจจราจรกับประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

(7) เทคนิค “ริโมทอัจฉริยะควบคุมจราจร”

มีการกำหนดนโยบายให้ป้อมตำรวจจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ติดตั้งริโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจร ซึ่งภายหลังจากที่มีการใช้ริโมทควบคุมสัญญาณไฟ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถมาช่วยอำนวยความสะดวกด้านงานจราจรบริเวณสี่แยกได้เป็นอย่างดี

(8) เทคนิค “ควบคุมสัญญาณไฟ และเปิดช่องทางพิเศษ ช่วยลดปัญหาจราจร”

การควบคุมสัญญาณไฟจราจรที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคนิคเปิดช่องทางพิเศษ เพื่อระบายรถบนท้องถนนให้เคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ให้ติดขัด นับเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการบริหารจัดการงานจราจรอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่จะต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการควบคุมสัญญาณไฟจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งที่ผ่านมา มีสถานีตำรวจหลายพื้นที่ใช้วิธีการดังกล่าวแล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่น แยก จปร. แยกผ่านพิภพลีลา ห้าแยกลาดพร้าว

(9) เทคนิค “สลับทางเข้า - ออกถนน ลดปัญหาการติดขัด”

ในการแก้ปัญหาการจราจรติดขัด อันเนื่องมาจากการสะสมของปริมาณรถยนต์ที่เข้ามาในเขตเมืองจำนวนมาก มีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการสลับทางเข้า-ออก ของถนน ให้วิ่งผ่านเพียงช่องทางเดียวในช่วงเวลาเร่งด่วน เพื่อเร่งระบายรถยนต์ไม่ให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเวลาเร่งด่วน

(10) เทคนิค “ปิดจุดกลับรถ เพื่อลดปัญหาการติดขัด”

เนื่องจากปัจจุบันในพื้นที่เขตเมืองมีปัญหาการจราจรติดขัดมาก ดังนั้นวิธีแก้ไขการจราจรให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เทคนิคปิดจุดกลับรถ เพื่อให้รถสามารถเคลื่อนตัวได้อย่างคล่องตัว และไม่ติดขัดในบริเวณที่เป็นจุดกลับรถ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้แก้ไขปัญหารถติดได้

2) รูปแบบหรือเทคนิคการบังคับใช้กฎหมาย

(1) มีการนำกล้อง CCTV ที่มีการเชื่อมต่อกับคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถดูสภาพการจราจรได้หลายๆจุด โดยไม่ต้องใช้กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจไปสำรวจสภาพการจราจรในภาพรวม เพื่อลดภารกิจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(2) ปัจจุบันมีแอปพลิเคชันในการถ่ายภาพผู้กระทำความผิดกฎจราจร และส่งไปให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เพื่อประมวลผล จากนั้น กสท.จะมีการจัดส่งภาพมาให้กองบังคับการตำรวจจราจร เพื่อพิมพ์ใบสั่งและส่งไปทางไปรษณีย์ให้ผู้กระทำความผิดมาเสียค่าปรับ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องเผชิญหน้ากับประชาชนโดยตรง ซึ่งจะสามารถช่วยลดปัญหาการติดสินบนเจ้าพนักงานได้เป็นอย่างดี

(3) มีการนำระบบ E-Ticket หรือระบบเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ โดยเชื่อมโยงกับระบบโพลิส (Police Information System) หรือระบบเชื่อมต่อข้อมูลของตำรวจ และเชื่อมกับระบบของกรมการขนส่งทางบก เพื่อออกใบสั่งเพื่อเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากที่ผ่านมามีประชาชนที่ได้รับใบสั่งแล้วมาชำระค่าปรับเพียง 10% ดังนั้นการนำเครื่องออกใบสั่งอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-Ticket มาใช้จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้กระทำความผิด ให้สามารถเสียค่าปรับด้วยวิธีการที่ง่ายยิ่งขึ้น และยังเป็น การช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตำรวจและประชาชน

(4) รูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานด้านจราจรที่ประสบความสำเร็จ ก็คือ การบังคับใช้กฎหมายโดยการล่อล้อนผู้กระทำความผิดกฎจราจรที่จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด ซึ่งผลหลังจากที่มีการบังคับใช้กฎหมายโดยการล่อล้อน พบว่าประชาชนเคารพกฎระเบียบจราจรมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนรู้สึกว่าได้รับผลกระทบโดยทันที เพราะไม่สามารถเคลื่อนย้ายรถไปได้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะกระทำความผิดกฎจราจรอีก

3) รูปแบบหรือเทคนิคการบริหารจัดการด้านกำลังพลภายในสถานีดำรวจ

เทคนิคในการที่จะให้การปฏิบัติงานด้านจราจรมีประสิทธิภาพ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้สวัสดิการที่ดีโดยจัดระบบเวลาการทำงานไม่ให้เกิน 8 ชั่วโมง และไม่ให้มีการเสริมกำลังในช่วงเวลาที่ไม่ได้เข้าเวร ตลอดจนมีการช่วยเหลือครอบครัวเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.4 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลข้างต้น รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งในระดับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และจากการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ดังนี้

4.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการเพิ่มอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานจราจรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจราจรในปัจจุบัน โดยควรมีการวางอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละสถานีดำรวจให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของอัตราอนุญาต พร้อมทั้งควรมีการกำหนดคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ และสมัครใจปฏิบัติงานด้านการจราจร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(2) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการหมุนเวียนกำลังพลด้านงานจราจรอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการหมุนเวียนทุกๆ 2 ปี เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางนายอยู่ประจำในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดและกดดันสูง รวมทั้งในการที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกบุคลากรที่แข็งแรงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอยู่ท่ามกลางฝุ่นควันและมลพิษเป็นประจำ ดังนั้นจึงควรให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุไม่มากและมีสุขภาพแข็งแรงมาปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก

(3) ในกรณีที่มีการชุมนุมทางการเมือง ไม่ควรมีการนำกำลังพลจากงานจราจรของแต่ละสถานีดำรวจไปเป็นกำลังเสริมกับหน่วยควบคุมฝูงชน เนื่องจากจะทำให้ในพื้นที่ขาดกำลังพลในการปฏิบัติงานจราจร

(4) ควรมีการปรับสายงานจราจรให้มีความเจริญเติบโตในสายงานมากขึ้น ดังเช่นสายงานสอบสวนที่จะมีลำดับขั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจรและมีประสบการณ์สูงในการทำงานด้านจราจรอยู่ในสายงานด้านจราจรต่อไป

(5) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการให้สวัสดิการและให้การดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การจัดทำคลินิกจราจร เพื่อสำรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแต่ละสถานีตำรวจทั้ง 88 แห่ง

(6) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถช่วยลดภาวะตึงเครียดด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้

(7) ควรทบทวนนโยบายการพิจารณาจัดสรรงบประมาณงานด้านการจราจรลงไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณเกี่ยวกับการรณรงค์การใช้สื่อด้านการจราจร พร้อมทั้งควรมีการกำหนดแผนงบประมาณงานด้านการจราจรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมมากขึ้น

(8) ควรมีการลดขั้นตอนของการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนให้กับอาสาจราจร โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมอบอำนาจให้แต่กองบังคับการตำรวจนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายเงินให้กับอาสาจราจรและการจัดอบรมให้กับอาสาจราจร เพื่อให้ไม่เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนแก่อาสาจราจร

(9) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องเป่าแอลกอฮอล์ เสื้อสะท้อนแสง กรวยยาง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของแต่ละสถานีตำรวจ ตลอดจนควรมีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การถือล้อให้มีลักษณะแข็งแรง และมีน้ำหนักเบา เพื่อให้สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก

(10) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นวงรอบการใช้งานอย่างเหมาะสม ระยะเวลาการใช้งาน จำนวนในการจัดหาทดแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง

(11) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แต่ละสายงานมีผู้บัญชาการดูแลในสายงานของตนเองโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น มีการตั้งกองบัญชาการตำรวจจราจร โดยให้มีผู้บัญชาการตำรวจจราจรเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด ซึ่งงบประมาณในส่วนของการบริหารจัดการงานจราจร บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดทำโครงการด้านจราจรต่างๆที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

(12) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านงานจราจรใหม่ โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาจราจรในพื้นที่แต่ละแห่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(13) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลทดแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรที่อายุมาก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอายุครบ 55 ปี ให้เปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และนำกำลังพลมาทดแทนคนรุ่นใหม่ที่ยุ่่น้อยมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทน

(14) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีหน่วยงานสำหรับประดิษฐ์หรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ไว้สำหรับใช้สนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละฝ่าย ตัวอย่างเช่น ในสายงานตำรวจจราจร ควรมีการประดิษฐ์เครื่องมือล้อคล้อที่มีลักษณะเบา เคลื่อนย้ายง่าย และมีราคาต้นทุนในการผลิตต่ำ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้สามารถนำมาใช้รองรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพได้ทั่วทุกพื้นที่

(15) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีโทษหนักมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายจราจรมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เกิดความเกรงกลัว และตระหนักในเรื่องของการเคารพกฎหมายจราจร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนบ่อยครั้ง และมีผู้เสียชีวิตจากการใช้รถใช้ถนนจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบวินัย และไม่คอยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยเท่าที่ควร ดังนั้นการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีบทลงโทษที่หนัก และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ประชาชนมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น

(16) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องการบังคับใช้กฎหมายจราจร หลักการบริหารจัดการจราจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ดังนี้

(1) ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจราจรในทุกพื้นที่ กล่าวคือ ควรมีรีโมทควบคุมสัญญาณไฟจราจรทุกสี่แยก เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่บนท้องถนน รวมถึงควรมีการนำกล้อง CCTV มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพราะจะทำให้สามารถดูสภาพการจราจรได้หลายจุด โดยไม่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไปควบคุมตามสี่แยก

(2) ควรมีการติดป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ เพื่อให้ประชาชนทราบเส้นทางการเดินรถที่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น หากเกิดกรณีมีการเปิดช่องทางพิเศษในช่วงเวลาเร่งด่วน ถ้ามีป้ายบอกช่องทางการเดินรถยนต์อัจฉริยะ ผู้ขับซึ่งจะได้ทราบว่าช่องทางใดเปิดให้รถสามารถขับผ่านได้ และทำให้สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุได้อีกด้วย

(3) การจัดทำฐานข้อมูลด้านงานจราจรที่เป็นเอกสารควรมีแบบฟอร์มที่ใช้งานง่าย ไม่มีความซ้ำซ้อน และไม่ต้องมีการรายงานบ่อยครั้งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อลดภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องดำเนินการกรอกข้อมูลลงในเอกสาร ที่มีความซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น

(4) ผู้บังคับบัญชาควรมีการรับฟังปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งควรบริหารจัดการกำลังพลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(5) ในสถานีดำรวจแต่ละแห่งควรมีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดเกี่ยวกับบริหารจัดการด้านงานจราจรประจำปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และวางกำลังพลให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

(6) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการบริหารจัดการด้านงานจราจรที่ดีและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น ประชาชนจอดในที่ห้ามจอด ในเบื้องต้นสามารถใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน แต่หากยังไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรก็จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย คือ ล้อคล้อ รวมทั้งจะต้องไม่ละเว้นการจับกุมกลุ่มผู้กระทำความผิด ถึงแม้จะเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล หรือเป็นข้าราชการระดับสูงก็ควรจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย

(7) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการมอบรางวัลจราจรดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตำรวจจราจร และให้ตำรวจจราจรที่ได้รับรางวัลยังคงรักษาคุณภาพการทำงานและรักษาความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดีต่อไป

(8) ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานีดำรวจ เพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่มข้าราชการตำรวจจราจรในแต่ละพื้นที่

(9) เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรมีการเพิ่มเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในชุมชนต่างๆ เพื่อที่จะได้สามารถบริหารจัดการงานจราจรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(10) จะต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนมีวินัยและเคารพกฎจราจร โดยต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเยาว์

(11) ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร อีกทั้งควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ ทั้งนี้เพื่อทำลายทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิมๆ อันจะนำไปสู่การคอร์รัปชันของข้าราชการตำรวจ และเพื่อตัดวงจรระบบการอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ลดน้อยลง

(12) กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานจราจร โดยรวบรวมขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานด้านจราจร กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรได้ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษาข้างต้น คณะผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวางแผนการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีความเชี่ยวชาญพร้อมรับใช้ประชาชน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการงานจราจร อำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับประชาชนผู้ใช้รถ ใช้ถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามต้นแบบ **MIRACLE MODEL** โมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

MIRACLE MODEL

M = Management หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทุกคนควรจะต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีการวางแผนกำลังพลให้สอดคล้องและเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างเช่น ช่วงเวลาเร่งด่วน ระหว่างเวลา 07.00-09.00 น. ควรมีการวางแผนกำลังพลในจุดที่มีปริมาณการสะสมรถยนต์จำนวนมาก เพื่อเร่งระบายจำนวนรถที่อยู่ในบริเวณนั้นโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อสามารถแก้ปัญหาการจราจรที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

I = Information Technology หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจราจร ตัวอย่างเช่น การดูกล้อง CCTV ผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ เพื่อตรวจสอบสภาพการจราจรบนถนนในแต่ละแห่ง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีการหาข้อมูลข่าวสารในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และในพื้นที่ใกล้เคียงอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น สถาบันการศึกษาแห่งใดมีการจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ก็จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหลีกเลี่ยงการใช้เส้นทางในวันดังกล่าว พร้อมทั้งจัดกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเพื่อรองรับ และแก้ปัญหาการจราจรให้มีประสิทธิภาพ

R = Respect หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรควรจะต้องมีความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตำรวจ โดยไม่กระทำการทุจริต รับสินบน หรือประพฤติตนในทางที่มีขอบ รวมถึงควรให้การเคารพและให้เกียรติกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน อันจะนำไปสู่การสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการร่วมกันแก้ปัญหาทางจราจรอย่างยั่งยืน

A = Attention หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีความใส่ใจ ทุ่มเทในการทำงาน กล่าวคือ มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจราจรอย่างจริงจัง โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมของประชาชนเป็นที่ตั้งก่อนสิ่งอื่นใด เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนให้กับประชาชน

C = Collaborate หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีการสร้างเครือข่าย และขอความร่วมมือกับภาคประชาชน หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาจราจร ตัวอย่างเช่น การแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า ก็จะต้องขอความร่วมมือกับเจ้าของห้างสรรพสินค้าในการจัดระเบียบที่จอดรถประจำทาง หรือแท็กซี่ทางสำหรับรับ-ส่งผู้โดยสาร ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณหน้าห้างสรรพสินค้า หรือมีการขอความร่วมมือกับภาคประชาชนที่เป็นแม่ค้าพ่อค้าที่ขายของบนทางเท้า โดยไม่ให้วางของกีดขวางทางเดินหรือบนถนน พร้อมกับจัดพื้นที่สำหรับขายของให้มีความเป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพื้นที่ทางเดินเท้าให้กับประชาชนผู้สัญจรไปมา และเพิ่มพื้นที่บนท้องถนนให้รถยนต์และรถประจำทางสามารถสัญจรได้ตามปกติ

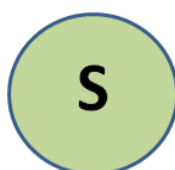
L = Learning หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องใฝ่เรียนรู้ และขยันศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การเปิดโลกกว้างโดยการไปเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการงานจราจรในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงานจราจร หรือศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาการจราจรในรูปแบบต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานจราจรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

E = Ethics หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค ตลอดจนมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถใช้รถใช้ถนนได้อย่างสะดวกปลอดภัย

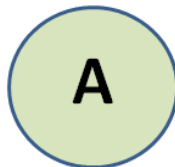


ผลงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะจัดทำสรุปโมเดลคุณสมบัติต้นแบบของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตาม MIRACLE MODEL แล้ว คณะผู้วิจัยยังได้นำเสนอผลลัพธ์จากการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพพร้อมด้วย โดยคณะผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลต่อยอดจากการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ตามแผนภาพ SAFE MODEL ดังนี้

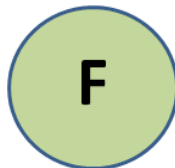
การพัฒนากำลังพลจราจรให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ประโยชน์แก่สังคม ดังนี้



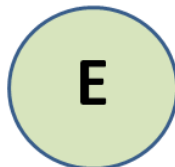
S Safety = ประชาชนใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัย ลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ



A Accept = ประชาชนเปิดใจและให้การยอมรับการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร



F Fair = เกิดความยุติธรรมกับคนในสังคม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ



E Economics = เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่ดี เพราะไม่มีปัญหาด้านจราจร เช่น ลดระยะเวลาในการเดินทาง ลดปัญหาการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง

5. เอกสารอ้างอิง

กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2557). **อัตราข้าราชการตำรวจจราจร**
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประจำปี 2557. กรุงเทพฯ.

ธงชัย สันติวงษ์.(2557). **พฤติกรรมองค์กร**.พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ประชุมการช่าง.

ปฐมพงศ์ เพชรพิรุณ .(2544). **ผลกระทบจากปัญหาจราจรต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรใน**
กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประพนธ์ ผาสุขยัต.(2548). **สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม**. กรุงเทพฯ

พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว .(2551). **สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**
จราจร.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

พุทธกาล รัชธร และคณะ.(2551). **โครงการศึกษาโครงสร้างการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจจราจร**
เพื่อป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

บรรณานุกรม

- กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2557). **อัตราข้าราชการตำรวจจราจร**
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประจำปี 2557. กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2557). **พฤติกรรมองค์กร.**พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ประชุมการช่าง.
- ปฐมพงศ์ เพชรพิรุณ .(2544). **ผลกระทบจากปัญหาจราจรต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรใน**
กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต.(2548). **สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.** กรุงเทพฯ
- พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว .(2551). **สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**
จราจร.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- พุทธกาล รัชตร และคณะ.(2551). **โครงการศึกษาโครงสร้างการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจจราจร**
เพื่อป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ภาณุมาส แยมประเสริฐ.(2546). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในเขต**
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวัต วรธสุภัทร.(2550). **คุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ปัญหาในการปฏิบัติงานและ**
แนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขต
กองบังคับการตำรวจนครบาล 5. สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ.(2548). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้.** กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า.
- วิจารณ์ พานิช.(2547). **องค์กรการเรียนรู้กับการบริหารราชการไทย.** กรุงเทพฯ
- ศิริศักดิ์ พุ่มโพธิ์ทอง .(2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการ**
ตำรวจนครบาล 6.สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรารุณ จินดาคำ .(2544). **ทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมี**
ประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา.สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน.(2554). **กำลังพลภาครัฐ 2554.** กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559). กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5)

จัดประชุมขึ้นในวันอังคารที่ 25 พฤศจิกายน 2557 ระหว่างเวลา 09.00-15.00 น. ณ ห้องประชุมห้วยจรเข้ อาคารกองบัญชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 ทั้งระดับชั้นประทวนและสัญญาบัตร รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 นาย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุม ดังรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	สังกัด
1.	พ.ต.ท. ประชา เนียมสุภาพ	รอง ผกก.จร.สน.นางเลิ้ง	บก.น. 1
2.	พ.ต.ท.ไพฑูรย์ ชะตางาม	สว.จร.สน.สามเสน	บก.น. 1
3.	ด.ต. วัชพล จิตรจำนงค์	ผบ.หมู่ จร.สน.นางเลิ้ง	บก.น 1
4.	พ.ต.ท.กฤติเดช ปัญญาวสิน	รอง ผกก.จร.สน.บางเขน	บก.น 2
5.	พ.ต.ท. สุวิจักขณ์ รุ่งรัตน์	สว.จร.สน.บางซื่อ	บก.น 2
6.	ด.ต. สุพัฒน์ ชันธุ์บุญ	ผบ.หมู่ จร.สน.บางเขน	บก.น 2
7.	พ.ต.ท. ถนัด นักรธรรม	รอง ผกก.จร.สน.มีนบุรี	บก.น 3
8.	พ.ต.ท. ปราการ ยูวะนิยม	สว.จร.สน.ลำผักชี	บก.น 3
9.	ด.ต. สิริวุฒิ ทองลมุล	ผบ.หมู่ จร.สน.มีนบุรี	บก.น 3
10.	พ.ต.ท. ณรงค์วิซ สุดกังวาล	รอง ผกก.จร.สน.ประเวศ	บก.น 4
11.	พ.ต.ท. ภาชิต ไพรัตน์	สว.จร.สน.วังทองหลาง	บก.น.4
12.	ด.ต.บุญทัน จันทร์เขียว	ผบ.หมู่ จร. สน.โชคชัย	บก.น.4
13.	พ.ต.ท. สุตจิตร สุขสมัย	สว.จร.สน. คลองตัน	บก.น.5
14.	ร.ต.อ.สัณชัย กัณหาราช	รอง สว.จร.สน.ลุมพินี	บก.น.5
15.	ด.ต. นรินทร์ พักบำรุง	ผบ.หมู่ จร.สน.วัดพระยาไกร	บก.น.5



ภาพบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1
โดยประชุมร่วมกับข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 (กองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 และ กองบังคับการตำรวจจราจร)

การจัดประชุมขึ้นในวันศุกร์ที่ 19 ธันวาคม 2557 ระหว่างเวลา 09.00-15.00 น. ณ ห้องประชุม ห้วยจรเข้ อาคารกองบัญชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 และกองบังคับการตำรวจจราจร ทั้งระดับชั้นประทวนและสัญญาบัตร รวมจำนวนทั้งสิ้น 16 นาย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุม ดังรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	สังกัด
1.	ศ. พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว	ศาสตราจารย์ (สบ 6) คณะตำรวจศาสตร์	รร.นรต.
2.	พ.ต.ท. ไชยิต บุญทวี	รอง ผกก.จร.สน.พระราชวัง	บก.น 6
3.	พ.ต.ท. ประพันธ์ พุ่มปรี	สว.จร.สน.พลับพลาไชย 1	บก.น 6
4..	ด.ต.ไพฑูรย์ ทองจีน	ผบ.หมู่.จร.สน.ปทุมวัน	บก.น 6
5.	พ.ต.ท.ฤทธิ วิเศษคามินทร์	รอง ผกก.จร.สน.บางกอกน้อย	บก.น 7
6.	พ.ต.ท.สุนทร เพ็ญจันทร์	สว.จร.สน.ท่าพระ	บก.น 7
7.	ด.ต.อนันต์ พึ่งบำรุง	ผบ.หมู่ จร. สน.ศาลาแดง	บก.น 7
8.	พ.ต.ท.อดุลย์ ดอกพวง	รอง ผกก.จร.สน.ราษฎร์บูรณะ	บก.น 8
9.	พ.ต.ต. นราวุฒิ รักษาวงศ์	สว.จร.สน.ปากคลองสาน	บก.น 8
10.	ด.ต. ถวิล มีดัวง	ผบ.หมู่ จร.สน.ราษฎร์บูรณะ	บก.น 8
11.	พ.ต.ท. ไสภณ ภูษ	รอง ผกก.จร.สน.บางขุนเทียน	บก.น 9
12.	พ.ต.ท. ศุภพีระ สังข์ด้วงยา	สว.จร.สน.หนองแขม	บก.น 9
13.	ด.ต.จักริน บรรพบุรุษ	ผบ.หมู่ (ป.) ช่วยราชการ จร. สน. หนองค้างพลู	บก.น 9
14.	พ.ต.ท. ถาวร สมศักดิ์	รอง ผกก.1 (สายตรวจ) บก.จร	บก.จร
15.	พ.ต.ท. จารึก สารโภาค	สว.งานสายตรวจ 3 กก.1 บก.จร	บก.จร
16.	ด.ต. รณชัย บุญสอน	ผบ.หมู่ งานสายตรวจ 1 กก.1 บก.จร	บก.จร



ภาพบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2
โดยประชุมร่วมกับข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9
และกองบังคับการตำรวจจราจร

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้สัมภาษณ์เชิงลึก

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก

คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผนงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นโยบายและ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังพล ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีรายชื่อผู้สัมภาษณ์เชิงลึกดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	สังกัด
1.	พล.ต.ต.อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์	รอง ผบ.ช.น	บช.น
2.	พ.ต.อ.วีระวิทย์ วัจนะพุกกะ	รอง ผบก. บก.จร.	บก.จร
3.	พ.ต.อ. อภิสิทธิ์ หว่าจิ้น	ผกก.ผอ.บก.อก.บช.น	บช.น
4.	พ.ต.อ. พิพัฒน์ บุญเพชร	ผกก.ผอ. บก.จร	บก.จร
5.	พ.ต.ท.ฤทธิ์ วิเศษคามินทร์	รอง ผกก.จร.สน.บางกอกน้อย	บก.น 7
6.	พ.ต.ท. ประชา เนียมสุภาพ	รอง ผกก.จร.สน.นางเลิ้ง	บก.น 1
7.	พ.ต.ท. กฤติเดช ปัญญาวาทิน	รอง ผกก. สน.สุทธิสาร	บก.น 2
8.	พ.ต.ท. สรพงษ์ นาคะโยคี	รอง ผกก. สน.โชคชัย	บก.น 4
9.	พ.ต.ท. ปรีญา เหลืองอุทัย	รอง ผกก.จร. สน.ประเวศ	บก.น 4
10.	พ.ต.ท. ถนัด นักรธรรม	รอง ผกก.จร. สน.มีนบุรี	บก.น 3
11.	พ.ต.ท. ชยันต์ เบ็ญจาทิกุล	สว.จร.สน.บุคคโล	บก.น 8
12.	พ.ต.ท.ปรัชญา กระแสร์ลาภ	สว.จร.สน.ท่าเรือ	บก.น 5
13.	ด.ต. ชัยอนันต์ แก้วเกิด	ผบ.หมู่ สน.ภาษีเจริญ	บก.น 9
14.	ด.ต. ไพฑูรย์ ทองจิ้น	ผบ.หมู่ สน. ปทุมวัน	บก.น. 6
15.	ด.ต. ธนบัตร พักประไพ	ผบ.หมู่ สน.บางกอกน้อย	บก.น.7



ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหาร



ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการตำรวจระดับผู้ปฏิบัติงาน

ภาคผนวก ค
การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร

1) การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจราจร ครั้งที่ 1 (ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน)

- หลักสูตรที่ 1 การบังคับใช้กฎหมายในงานจราจร**
วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท. จารึก สารโภาค ตำแหน่งสารวัตร
งานติดตามประเมินผลผู้กระทำความผิด กองกำกับการ 3
กองบังคับการตำรวจจราจร
- หลักสูตรที่ 2 การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ**
วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.อ. วินัย ธงชัย ตำแหน่งนักจิตวิทยา
(สบ 4) กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ
- หลักสูตรที่ 3 เทคนิคด้านการช่างและเทคนิคการปฏิบัติงานบนท้องถนนกรณีฉุกเฉิน**
วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท. ไพโรจน์ จันทร์กระจ่าง
ตำแหน่ง สารวัตร งานปฏิบัติการจราจรตามโครงการพระราชดำริ
กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจจราจร

รายชื่อข้าราชการตำรวจจราจรระดับชั้นประทวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เข้ารับการอบรม

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

- | | | |
|------------------------------|-------------------------|--------------|
| 1. ร.ต.ต. ประเสริฐ ผาอ่อน | รอง สว. จร. สน.มกกะสัน | สน.มกกะสัน |
| 2. ด.ต. ขวัญชัย ลุยจันทร์ | ผบ.หมู่ จร.สน.ดินแดง | สน.ดินแดง |
| 3. จ.ส.ต. วศิน ปิ่นวัฒนะ | ผบ.หมู่ จร.สน. ห้วยขวาง | สน. ห้วยขวาง |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2

- | | | |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|
| 1. ด.ต. ระบิน รอดมณี | ผบ.หมู่ จร.สน.บางเขน | สน.บางเขน |
| 2. ด.ต. พรณารายณ์ แสงพิทักษ์ | ผบ.หมู่ จร.สน.บางซื่อ | สน.บางซื่อ |
| 3. ด.ต. บุญเยี่ยม ปุราชะกา | ผบ.หมู่ จร.สน.เตาปูน | สน.เตาปูน |
| 4. ด.ต. สว่าง สุขกล้า | ผบ.หมู่ จร.สน. ประชาชื่น | สน.ประชาชื่น |
| 5. ส.ต.อ. วัลลภ บัวสำลี | ผบ.หมู่ จร.สน.สุทธิสาร | สน.สุทธิสาร |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

1. ด.ต. ชรินทร์ ก. บัวเกษร	ผบ.หมู่ จร.สน.ฉลองกรัง	สน.ฉลองกรัง
2. ด.ต. วิเชษฐ์ ศิริธิตวิทยา	ผบ.หมู่ จร.สน. มีนบุรี	สน. มีนบุรี
3. ด.ต. เต๋น ทาจันทร์พิทย์	ผบ.หมู่ จร.สน.ลาดกระบัง	สน.ลาดกระบัง
4. ด.ต.ปริญญา โกลนันต์	ผบ.หมู่ จร.สน.จรเข้ข้อย	สน.จรเข้ข้อย

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4

1. ด.ต.สมพงษ์ ศรีหานาม	ผบ.หมู่ จร.สน.บึงกุ่ม	สน.บึงกุ่ม
2. ด.ต. ธรรมฤทธิ์ จุ่นมา	ผบ.หมู่ จร.สน.บางชัน	สน.บางชัน
3. ด.ต. ภูมิภาค ภาคภูมิ	ผบ.หมู่ จร.สน.อุดมสุข	สน.อุดมสุข
4. จ.ส.ต. ชูศักดิ์ เพชรรักษ์	ผบ.หมู่ จร.สน.วังทองหลาง	สน.วังทองหลาง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

1. ด.ต.นรินทร์ พักบำรุง	ผบ.หมู่ จร.สน.วัดพระยาไกร	สน.วัดพระยาไกร
2. ร.ต.ท.ประสาท ทั้งทอง	รอง สว.(จร.) สน.ทุ่งมหาเมฆ	สน.ทุ่งมหาเมฆ
3. ด.ต.สรารุช รวบรวมวงศ์	ผบ.หมู่ จร.สน.ลุมพินี	สน.ลุมพินี
4. ส.ต.ต.สุรเชษฐ จินดา	ผบ.หมู่ ป.สน.ทองหล่อ (ช่วยงานจราจร)	สน.ทองหล่อ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. ด.ต.เสรี อินทสระ	ผบ.หมู่ จร.สน.จักรวรรดิ	สน.จักรวรรดิ
2. ด.ต.สมเกียรติ สุทธินันท์	ผบ.หมู่ จร.สน.สำราญราษฎร์	สน.สำราญราษฎร์
3. ด.ต. ชูเกียรติ อภิภูธรพันธ์	ผบ.หมู่ จร.สน.พลับพลาย2	สน.พลับพลาย2
4. จ.ส.ต. สมบูรณ์ ราชโคตร	ผบ.หมู่ จร.สน.พระราชวัง	สน.พระราชวัง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1. ด.ต. ธวัช แสงเรืองฤทธิ์	ผบ.หมู่ จร.สน. ท่าพระ	สน. ท่าพระ
2. ด.ต. ชาญศักดิ์ ชูแก้ว	ผบ.หมู่ จร.สน. บางขุนนนท์	สน. บางขุนนนท์
3. ด.ต. อุบล แก้วแสน	ผบ.หมู่ จร.สน.ธรรมศาลา	สน.ธรรมศาลา
4. ด.ต.วิมล นิ่มนวล	ผบ.หมู่ จร.สน.บวรมงคล	สน.บวรมงคล

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

1. ด.ต. อารี สมบุญญะ	ผบ.หมู่ จร.สน.ราชวรบูรณะ	สน.ราชวรบูรณะ
2. ด.ต.ติฏฐิสาร สิงห์เรือง	ผบ.หมู่ จร.สน.บางมด	สน.บางมด
3. ด.ต.วิชิต ศรีอรุณเรืองทิศ	ผบ.หมู่ จร.สน.บุคคโล	สน.บุคคโล
4. จ.ส.ต.สมเกียรติ โทนัน	ผบ.หมู่ จร.สน.บุปผาราม	สน.บุปผาราม

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1. ด.ต.ทินกร โชคเสาะแสวง	ผบ.หมู่ จร.สน.แสมดำ	สน.แสมดำ
2. ด.ต. จิรทีปต์ ชุ่มเย็น	ผบ.หมู่ จร.สน.บางบอน	สน.บางบอน
3. จ.ส.ต. พิเชษฐ แทนพลกรัง	ผบ.หมู่ จร.สน.ภาษีเจริญ	สน.ภาษีเจริญ
4. ส.ต.ต. ชานนท์ สารพล	ผบ.หมู่ ป.สน.บางขุนเทียน	สน.บางขุนเทียน

(ช่วยงานจราจร)



ภาพบรรยากาศการอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 1



ภาพบรรยากาศการอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 1



หัวหน้าโครงการกล่าวปิดการอบรม และมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมการอบรม ครั้งที่ 1

2) การฝึกอบรมการปฏิบัติงานจรรยา ครั้งที่ 2 (ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร)

หลักสูตรที่ 1 หลักการบริหารจัดการจรรยา

วิทยากรที่บรรยาย คือ ศ.พล.ต.ต. พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว

ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ (สบ 6) คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

หลักสูตรที่ 2 การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพ

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.อ. วินัย ธงชัย ตำแหน่งนักจิตวิทยา

(สบ 4) กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ

หลักสูตรที่ 3 เทคโนโลยีการจราจร

วิทยากรผู้บรรยาย คือ พ.ต.ท. อมรชัย ลีลาจรจิต

ตำแหน่ง ผู้ช่วย นว. (สบ3)

รายชื่อข้าราชการตำรวจจรรยากระดับชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เข้ารับการอบรม

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

1. ร.ต.อ. ธนกร พิมพ์ชัย	รอง สว.จร.สน.มักกะสัน	สน.มักกะสัน
2. ร.ต.ท. ประเสริฐ กิ่งอินทร์	รอง สว.จร.สน.พญาไท	สน.พญาไท
3. ร.ต.อ. ศุภกิจ ศรีไพร	รอง สว.จร.สน.ห้วยขวาง	สน.ห้วยขวาง
4. ร.ต.ต. เมืองมล สัตบุตร์	รอง สว.จร.สน.ดินแดง	สน.ดินแดง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2

1. พ.ต.ต. นรเศรษฐ์ เดชอุ่ม	สว.จร.สน.ทุ่งสองห้อง	สน.ทุ่งสองห้อง
2. ร.ต.อ. สุริพัฒน์ เย็นสำเภา	รองสว. จร.สน.คันนายาว	สน.คันนายาว
3. ร.ต.อ. สถิตย์ กุลชาญวุฒิ	รองสว. จร. สน.โคกคราม	สน.โคกคราม
4. ร.ต.อ. กมนทรณ์ โสภณจิรพัฒน์	รอง สว. จร.สน.สายไหม	สน.สายไหม

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

1. พ.ต.ท. วุฒิไกร จตุรงค์เสรีกุล	สว.จร.สน.ลาดกระบัง	สน.ลาดกระบัง
2. พ.ต.ต. พิพัฒน์ ว่องเจริญพิชผล	สว.จร.สน.จร.เข็น้อย	สน.จร.เข็น้อย
3. ร.ต.อ. ประยุทธ์ นุชเนื่อง	รองสว. จร. สน.สุวินทวงศ์	สน.สุวินทวงศ์
4. ร.ต.ท. วัชรพล วาสนะตระกูล	รอง สว. จร.	สน.ประชาสำราญ
	สน.ประชาสำราญ	

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4

1.	ร.ต.ท. กิตติพิศ ศรีสุพรรณ	รอง สว.จร.สน.บางเขน	สน.บางเขน
2.	ร.ต.ท. อุทัย แสงย่อย	รอง สว.จร.สน.หัวหมาก	สน.หัวหมาก
3.	ร.ต.ท. กิตติ์ขจร ก้อนทอง	รอง สว.จร.สน.วังทองหลาง ปฏิบัติหน้าที่งานจราจร	สน.วังทองหลาง
4.	ร.ต.ท. ชนวีร์ แสนมาตร	รอง สว.ป.สน.ประเวศ ปฏิบัติหน้าที่งานจราจร	สน.ประเวศ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

1.	ร.ต.อ. ปฐมณัฐป์ คุสิตา	รอง สว.จร. สน.บางโพธิ์	สน.บางโพธิ์
2.	ร.ต.อ. อภิชาติ อุ่นพงษ์	รอง สว.จร. สน. บางนา	สน. บางนา
3.	ร.ต.อ. เทพปกรณ์ เจริญพงศ์	รอง สว.จร. สน.คลองตัน	สน.คลองตัน
4.	ร.ต.ท. อาคม ภัคตรัตนจันทร์	รอง สว.จร. สน.พระโขนง	สน.พระโขนง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1.	ร.ต.อ. อติศักดิ์ บุญประจักษ์	รอง สว.จร.สน.พลับพลาย 1	สน.พลับพลาย 1
2.	ร.ต.อ. ชวโรจน์ กล้าหาญ	รอง สว.จร.สน.ยานนาวา	สน.ยานนาวา
3.	ร.ต.ท. พศิน หลาวทอง	รอง สว.ส.สน.ปทุมวัน ปฏิบัติหน้าที่งานจราจร	สน.ปทุมวัน
4.	ร.ต.อ. ทองอินทร์ มนตรี	รอง สว.จร.สน.บางรัก	สน.บางรัก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.	ร.ต.อ. จิรวัดน์ บำรุงพล	รอง สว.จร.สน.บางพลัด	สน.บางพลัด
2.	ร.ต.ท. วิชาญ จันทรมณี	รอง สว.จร.สน.ตลิ่งชัน	สน.ตลิ่งชัน
3.	ร.ต.ท. เดชา แก้วเจริญ	รอง สว.จร.สน.บางกอกใหญ่	สน.บางกอกใหญ่
4.	ร.ต.ต. ชูชาติ ลักษิตานนท์	รอง สว.จร.สน.บางเสาธง	สน.บางเสาธง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

1.	ร.ต.อ. ปรีชา วรรณหงษ์	รอง สว.จร.สน.บุปผาราม	สน.บุปผาราม
2.	ร.ต.อ. ทวีศักดิ์ ทองงามตระกูล	รอง สว.จร.สน.สำเหร่	สน.สำเหร่
3.	ร.ต.ท. ประทีน โกวิทรักษ์	รอง สว.จร.สน.ราษฎร์บูรณะ	สน.ราษฎร์บูรณะ
4.	ร.ต.ท. กิตติพัทธ์ สุวรรณศรี	รอง สว.จร.สน.บุคคโล	สน.บุคคโล

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1. พ.ต.ท. สุรัชย์ ปัดครบุรี	สว.จร.สน.ท่าข้าม	สน.ท่าข้าม
2. ร.ต.อ. สุศิริโชคส์ ธีญานนท์	รอง สว.จร.สน.เพชรเกษม	สน.เพชรเกษม
3. ร.ต.อ. มงคล กุ้งทอง	รอง สว.จร.สน.หนองค้างพลู	สน.หนองค้างพลู
4. ร.ต.ท. ประพนธ์ กิมเชื้อ	รอง สว.จร.สน.หลักสอง	สน.หลักสอง



ภาพบรรยากาศการอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 2



ภาพบรรยากาศการอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 2



หัวหน้าโครงการกล่าวปิดการอบรม และมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมการอบรม ครั้งที่ 2

ภาคผนวก ง
ประชุมสรุปผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้จัดการสรุปเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยและมอบคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้แก่ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยจัดประชุมนำเสนอผลงานวิจัย ณ ห้องประชุมปิ่นเกล้า โรงแรมเอส.ดี.อเวนิว กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 8 กันยายน 2558 ระหว่างเวลา 09.00-12.00 น. โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงานจราจรมาร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพัฒนางานวิจัยให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป โดยผู้เข้าร่วมประชุมมีรายชื่อดังต่อไปนี้

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. พ.ต.ท. ศุภชัย ชัยสุวรรณ | รอง ผกก.จร. สน.สามเสน |
| 2. ร.ต.ท. ศุภชัย ภาวงศ์ | รอง สว.จร.สน.ดุสิต |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. ด.ต. นิธิชัย ครุฑฉ่ำ | ผบ.หมู่ จร สน.เตาปูน |
| 2. ด.ต. ศุภธสิน กุลพันธ์ | ผบ.หมู่ จร สน.เตาปูน |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| 1. พ.ต.ต.พิพัฒน์ ว่องเจริญพิชผล | สว.จร.สน.จร.ชั้นน้อย |
| 2. ร.ต.ท.วัชรพล วาสนะตระกูล | รองสว.จร.สน.ประชาสำราญ |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. พ.ต.ท.สรพงษ์ นาคะโยคี | รอง ผกก.จร.สน.โชคชัย |
| 2. พ.ต.ท. คมเดช ธนกิจไพศาล | สว.จร.สน.ลาดพร้าว |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. พ.ต.ท.ศักรินทร์ เกิดสำอังก์ | สว.จร. สน.ทองหล่อ |
| 2. ร.ต.อ.สัณชัย จันทราช | สว.จร. สน.ลุมพินี |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. ร.ต.ท.สุริยนต์ ไทยประยูร | รอง สว.จร. สน.ยานนาวา |
| 2. ร.ต.ต.สุชิน เสงี่ยมวงศ์ | รอง สว.จร.สน.ปทุมวัน |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. พ.ต.ท. ฤทธิ วิเศษคามินทร์ | รอง ผกก.จร. สน.บางกอกน้อย |
| 2. ร.ต.ต. วันทา พุมมาเกิด | รอง สว.จร. สน. บางยี่ขัน |
| 3. ด.ต.ธนบัตร พักประไพ | ผบ.หมู่ จร.สน.บางกอกน้อย |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| 1. ร.ต.ท.ชูชีพ มาสุข | รอง สว.จร.สน.บางมด |
| 2. ร.ต.ต. ปุณณิธิร์ กลิ่นพราหมณ์ | รอง สว.จร.สน.บุปผาราม |

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. พ.ต.ท.ธีระ เถระพัฒน์ | รอง ผกก.จร.สน.บางขุนเทียน |
| 2. ร.ต.อ.ศักดิ์ชัย เพชรรัตน์ | รอง สว.จร.สน.ท่าข้าม |

กองบังคับการตำรวจจราจร

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. พ.ต.อ. ธีรศักดิ์ สุริวงศ์ | รองผู้บังคับการตำรวจจราจร |
| 2. ด.ต.เสฐียร พูลสวัสดิ์ | ผบ.หมู่ งานช่างเครื่องยนต์ |



คณะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย



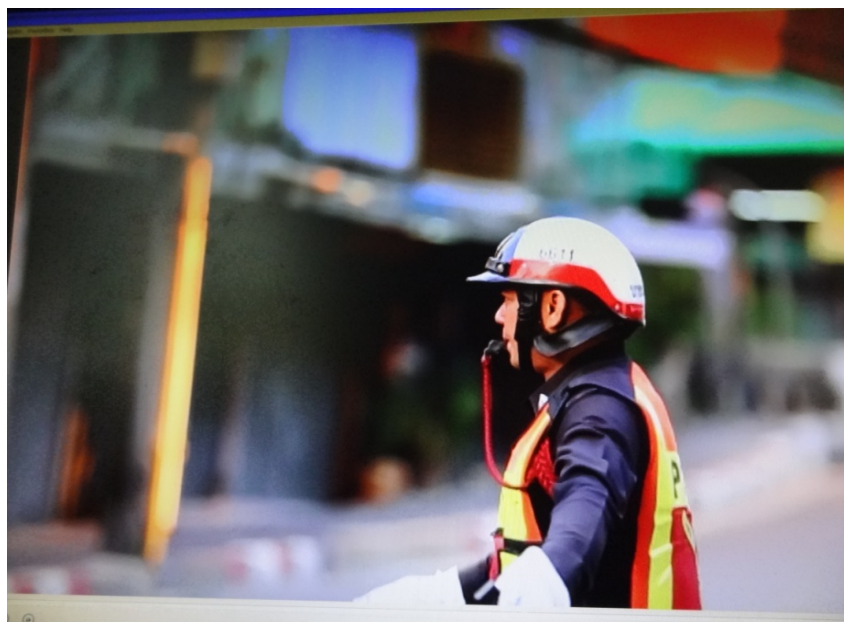
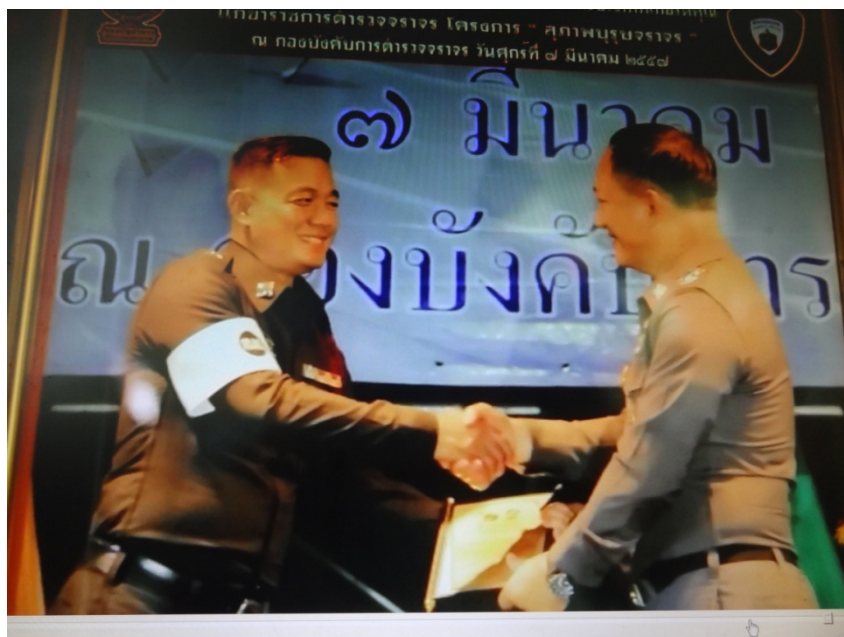
ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก จ

จัดทำวีดิทัศน์ข้าราชการตำรวจจราจรดีเด่น

คณะผู้วิจัยได้จัดทำวีดิทัศน์ข้าราชการตำรวจจราจรดีเด่น สำหรับใช้ประกอบการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจทุกพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและไม่ย่อท้อต่อความเหน็ดเหนื่อยหรือยากลำบาก





ดาบตำรวจ ธนบัตร ฟักประไพ ข้าราชการตำรวจจราจรดีเด่น