



ISSN 1686-1650

วารสารวิชาการ  
บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

TCI 2. ๐.๖. (๐.๗๖๑)

Graduate School

SDU

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

2๐3.01.



## สารบัญ

	หน้า
การพัฒนาแนวทางสนับสนุนการดำเนินงานกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย วรุญ โรจนวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ คงมาลัย	1
กลยุทธ์การตลาดของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา ศรีสอน พลตำรวจโท อ.ดร. สัมภูพาน ชยนนท์ อ.ดร. องค์กร สงวนญาติ อ.ดร. สันตวัฒน์ จักรภัทรวงศ์ และ อ.ดร. ทิฆัมพร พันธุ์เดช	19
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการ กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ดร. ณัฐรินทร์ หลิมวิรัตน์ ปาริฉัตร พรหมสวัสดิ์ และ รุ่งรวี คล้ายสุวรรณ	31
การสร้างฐานคะแนนเสียงของพรรคประชาธิปัตย์ในภาคใต้ วารุณี สีเลิศพันธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชภัฏทาร์กซ์	43
การประสานงานระหว่างผู้ควบคุมงานและผู้รับเหมาหลัก กรณีศึกษาโครงการก่อสร้าง คอนโดมิเนียมในกรุงเทพมหานคร ปิยาภัทร สุวรรณปรีดี อารีญา ศรีสมบุญ และ อาจารย์จักรพงษ์ ไชยานุพัทธ์กุล	55
ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการท่องเที่ยว ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์ รองศาสตราจารย์ ดร. เสรี วงษ์มณฑา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุมนะ เดชคณา	71
การวิเคราะห์ความหมายเชิงสัญลักษณ์และการประกอบสร้างอัตลักษณ์ความเป็นไทย ในโฆษณาเพื่อการท่องเที่ยว ขวัญชีวา ไตรพิริยะ รองศาสตราจารย์ ดร. สมสุข ทินวิมาน และ รองศาสตราจารย์ ดร. พีระ จิระโสภณ	83
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรีหญิง ดร. พัชรา สิ้นลอยมา รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก วรชัย วิชชุวาณิช และ นางสาวมุกิตา มากวิจิตร	97



การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร  
ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล  
The Development of Human Resource Management of Traffic Police  
in The Jurisdiction Metropolitan Police Bureau

ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรีหญิง ดร. พัชรา สีนลอยมา

รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก วรวิชัย วิชชวาณิชย์ และ นางสาวมัทิตา มากวิจิตร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลในรูปแบบแห่งการบริหารจัดการที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและจัดทำเป็นคู่มือสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาด้วยวิธีการสำรวจสถานภาพและความต้องการของกำลังพลด้านจราจรในสถานีตำรวจนครบาล 88 แห่ง ประกอบกับสัมภาษณ์เชิงลึกการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญด้านงานจราจร และการฝึกอบรมการบังคับใช้กฎหมายและเทคนิคการปฏิบัติงานจราจรให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและกำลังพลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย และภายในระยะเวลา 5 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกษียณอายุราชการอีกจำนวนมาก หากไม่มีการวางแผนรองรับที่ดีอาจทำให้เกิดวิกฤตขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงานด้านจราจรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รูปแบบหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวก ด้านงานจราจร ต้องมีการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน ประการสำคัญต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านจราจรอย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกันการสร้างความรักและความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน ภายใต้นิยาม “ตำรวจจราจรเป็นมิตร ใกล้ชิดประชาชน” ก็เป็นเทคนิคสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานจราจร

คำสำคัญ : บริหารจัดการกำลังพล เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล



## Abstract

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: 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. The best practice management model of traffic police officers was based upon the following techniques; 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".

Keywords : Human Resource Management; Traffic police, Metropolitan Police Bureau

## บทนำ

ในปัจจุบันกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กำลังประสบปัญหาการจราจรติดขัดและมีแนวโน้มจะรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาพื้นที่ใช้สอยในเขตเมืองที่หนาแน่นไปด้วยสิ่งปลูกสร้างและอาคารสถานที่ต่าง ๆ กอปรกับปริมาณของรถยนต์และความต้องการใช้รถใช้ถนนของประชาชนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สภาพการจราจรบนท้องถนนไม่มีความคล่องตัวและมักเกิดสภาวะการจราจรติดขัดในหลายพื้นที่ ซึ่งหากไม่มีการเตรียมพร้อมสำหรับการแก้ไขหรือมีแผนงานสำหรับรองรับกับปัญหาการจราจรดังกล่าว อาจเกิดผลกระทบต่อระบบการคมนาคมขนส่งโดยรวมของประเทศในระยะยาวได้ (ไทยโพสต์, 2558)

การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้านงานจราจร ถือเป็นหนึ่งในภารกิจบำบัดทุกข์บำรุงสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ทว่าการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรนั้นยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารจัดการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจมักประสบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ ทั้งปัญหาจากการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ไหลมาจากนโยบายของผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้ปฏิบัติงานเอง ทั้งนี้



ในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลกำลังประสบกับปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงาน  
ด้านงานจราจรอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังพลระดับชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก นอกจากนี้  
สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลหลาย ๆ แห่ง ยังประสบกับปัญหาภาระงานด้านจราจร  
ที่ไม่สมดุลกับอัตรากำลังพลที่มีอยู่ การขาดอัตรากำลังพลทดแทนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการ  
ตลอดจนปัญหาด้านประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่อาจมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน  
ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภารกิจด้านการอำนวยความสะดวกแก่  
ผู้ใช้รถใช้ถนนและการแก้ไขปัญหาจราจร (เดลินิวส์, 2557)

การบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านงานจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
ให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning : PBL) โดยจะต้อง  
เริ่มจากการทำความเข้าใจปรากฏการณ์หรือสภาพปัญหาที่กำลังประสบอยู่ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อ  
แตกประเด็นปัญหาให้เห็นได้ชัด หลังจากนั้นจึงระดมสมองเพื่อค้นหากลไก สาเหตุ และองค์ประกอบของปัญหา  
ต่าง ๆ สำหรับสร้างความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลไก สาเหตุและองค์ประกอบของการแก้ไขปัญหา  
นั้น ๆ โดยคัดเลือกประเด็นปัญหาที่สำคัญและจำเป็นต่อการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึง  
ทำการศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์ องค์ความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) และเชิงเทคนิค (Tacit  
Knowledge) เพื่อนำมาสู่การอภิปรายและสรุปแนวทางการพัฒนาเพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านกำลังพล  
เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างเป็นระบบต่อไป (สุทิน ฌ สุวรรณ, 2555)

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร  
ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจร และ  
รูปแบบหรือเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้าน  
การจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อจัดทำคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับเป็นแนวทาง  
ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านกำลังพลจราจรในพื้นที่กองบัญชาการ  
ตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 1.1 การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยน  
ความรู้ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของ  
คนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ และการจำแนกหรือจัดระบบ



หมายถึง  
งคน เพื่อ  
ที่ต้องการ  
กกำลังคน

ร โดยแบ่ง  
การจราจร  
พื้นที่แต่ละ  
เข้าราชการ  
จริง ... นั้น  
วิจัยจะต้อง  
ปฏิบัติงาน  
ปฏิบัติงานด้าน  
ด้านจราจร

ภาพชีวิตของ  
ก ผลกระทบ  
ปฏิบัติหน้าที่  
างเดินหายใจ  
นก็จะมากขึ้น

าน( ำรวจ  
สาเหตุมาจาก  
างแผนจัดการ  
ารทำงานที่ยัง  
งไม่ค่อยได้รับ

### ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร รูปแบบและเทคนิคการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภายหลังจากที่มีการศึกษาแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลของการศึกษามาสกัดและจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร จากนั้นมีการถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม และจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สำหรับเป็นคู่มือ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 สายงานจราจร ข้าราชการตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ก็คือ จะต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และปฏิบัติงานด้านการจราจรโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

#### 1. การศึกษาเชิงเอกสาร

คณะผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และศึกษายุทธศาสตร์หรือแผนงานด้านการจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

#### 2. การจัดทำแบบสำรวจ

คณะผู้วิจัยทำการสำรวจกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจนครบาล ทั้ง 88 แห่ง เพื่อทราบสถานภาพกำลังพลและความต้องการด้านกำลังพลในแต่ละสถานีตำรวจ

#### 3. การสัมภาษณ์เชิงลึก

คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผนงานกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ กำลังพล ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานด้านกำลังพลจราจร และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการกำลังพลจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล



4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

คณะผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งหมด 2 ครั้ง ดังนี้  
1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ใต้กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-5 ได้ถ่ายทอดสภาพปัญหา และปัจจัยด้านการบริหารกำลังพล ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล  
2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ใต้กองบังคับการตำรวจนครบาล 6-9 และเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ได้ถ่ายทอด ปัญหาและปัจจัยด้านการบริหารกำลังพลที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ผลงาน หรือรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี (Best Practice) ในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

5. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร และถอดบทเรียนจากการอบรม  
ภายหลังจากที่มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสกัดองค์ความรู้ที่ได้ จาก การประชุมมาจัดทำ การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการจัดอบรมได้แบ่งเป็น 2 ครั้ง ดังนี้

1) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรมคณะผู้วิจัยได้ถอด บทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เกิด ประสิทธิภาพ

2) การอบรมข้าราชการตำรวจจราจร ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ได้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจราจรในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภายหลังจากการอบรมคณะผู้วิจัย ได้ถอดบทเรียนจากการฝึกอบรม เพื่อนำมาจัดทำเป็นคู่มือถอดบทเรียนเทคนิคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจร สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการจัดอบรมครั้งนี้จะมีกลุ่มนักวิจัยประจำโครงการทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง อำนวยความสะดวก และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่เข้ารับการอบรม ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำด้านวิชาการ รวมทั้งดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ต่อยอดและขยายผลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล  
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในรูปแบบพรรณนา วิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยถอดบทเรียนการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความ ต้องการด้านกำลังพลของตำรวจจราจร และใช้วิธีการถอดบทเรียนซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ผ่านการทดลอง

ปฏิบัติ และ  
จากการบ  
ผลงานที่ไม่  
อย่างต่อเนื่อง  
เพื่อให้ใช้  
  
ผลการ  
  
ตำรวจ  
  
นครบ  
2,960  
ตำรวจ  
อื่น จ  
กำลัง  
ผบ.1  
  
พบ  
กา  
ตำ  
ค  
ก  
ด



ปฏิบัติ และได้รับการพิสูจน์แล้วว่าองค์ความรู้สามารถนำไปใช้ได้จริง และเป็นวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากการบอกเล่าประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเชี่ยวชาญด้านงานจรรยาจากสถานีดำรงแต่ละแห่ง ผลงานที่ได้รับจากการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำเสนอข้อมูลการวิจัยในรูปแบบของการบรรยาย ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจและมองเห็นภาพของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านงานจรรยาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## ผลการศึกษา

1. สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

### 1) ปัญหาด้านบุคลากร

- การขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากการสำรวจข้อมูลด้านกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 พบว่า มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,960 นาย แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 411 นาย และระดับชั้นประทวนจำนวน 2,549 นาย โดยมีข้าราชการตำรวจจากสายงานอื่นมาช่วยราชการ จำนวน 182 นาย และข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการสายงานอื่น จำนวน 172 นาย ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของอัตราอนุญาตและจำนวนคนครอง จะพบว่า มีอัตรารว่างของกำลังพลถึง 1,544 นาย ซึ่งแบ่งเป็นอัตรารว่างในระดับรองสารวัตร จำนวน 26 นาย และอัตรารว่างในระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 1,518 นาย

การสำรวจสภาพปัญหาของการขาดแคลนกำลังพลภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) พบว่า จะมีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ซึ่งสภาพปัญหากำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการจราจรไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการจราจรในปัจจุบันนั้น สืบเนื่องมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีการเปิดรับสมัครอัตราากำลังพลเข้ามาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสภาพการเติบโตของสังคม ความเป็นเมืองที่นับวันยิ่งมีความเจริญมากขึ้น ซึ่งสวนทางกับกำลังพลด้านงานจราจรในแต่ละพื้นที่ที่มีกำลังพลเพียงครั้งเดียวของอัตราอนุญาต จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติหน้าที่กันอย่างหนักตลอด 24 ชั่วโมง

- ผู้บังคับบัญชาไม่เล็งเห็นความสำคัญของผู้บังคับบัญชา

เนื่องจากพื้นที่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจบางแห่งมีปัญหาการจราจรติดขัดจำนวนมาก ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องปฏิบัติงานหนักอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เคยมีการสลับสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ซึ่งเป็นจุดวิกฤตดังกล่าวไปอยู่ในพื้นที่อื่น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เกิดความกดดัน มีความเครียดสะสม และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

- การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร

ข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร เนื่องจากมองว่าการโยกย้ายตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชา



า เนื่องจาก  
ระจำอยู่ใน  
หรือทบทวน

งร ส่งผลให้  
ผู้การพัฒนา

กการะงาน  
ผู้ปฏิบัติงาน  
ในการทำงาน

นจริงกลับพบ  
่งชาติเท่านั้น  
ประชาสัมพันธ์  
การเท่าที่ควร

การปฏิบัติงาน  
ุปรณพื้นที่ใน  
ณ์เกือบทั้งหมด  
ัย ภาคเอกชน

ารจัดการด้าน  
นค ุปัญหาที่  
ูข้อมูลจากกล้อง  
ล้อง CCTV ที่ใช้  
ตรวจสอบให้เห็น

อื่นๆ  
หน่วยงานภาครัฐ  
งจำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาจราจรเพิ่มเติมเพื่อ  
ร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจรในพื้นที่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรในพื้นที่  
กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลด้านจราจรต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ  
ด้าน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยทางด้านกำลังพลที่เพียงพอและมีความสมดุลกับภาระรับผิดชอบ ทั้งนี้ กำลังพล  
ทุกนาย ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความเชี่ยวชาญด้านงานจราจรอย่างเป็นระบบ  
ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเสมอเพื่อนร่วมงาน โดยสร้างขวัญกำลังใจและดูแล  
สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องมีให้พร้อม  
สำหรับการปฏิบัติงาน โดยต้องมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาด  
มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชน ทั้งในส่วนของห้างร้านหรือสถานประกอบการ ให้มีส่วน  
ช่วยในการบริหารจัดการเรื่องการระบายนรถ ที่ติดขัดและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนในพื้นที่  
ประการสุดท้ายที่สำคัญยิ่งคือ งบประมาณที่รัฐหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้ต้องเพียงพอต่อ  
การบริหารจัดการด้านงานจราจรที่เหมาะสม

3. เทคนิคในปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีประสิทธิภาพ

1) เทคนิค “การสร้างมวลชนร่วมแก้ไขปัญหารถจราจร” ได้แก่ การสร้างเครือข่ายกับภาคธุรกิจและ  
สถานประกอบการในการบริหารจัดการจราจรบริเวณห้างสรรพสินค้าหรือตลาด การขอความร่วมมือจาก  
ผู้ประกอบการที่รับส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนให้เคารพกฎจราจรบริเวณหน้าโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ตลอดจน  
การจัดระเบียบร้านค้าแผงลอยเพื่อลดปัญหาการตั้งสินค้ากีดขวางบนท้องถนน เป็นต้น

2) เทคนิค “ทีมเวิร์ค ผสานพลังร่วมแก้ไขปัญหารถติด” โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องมี  
การประสานงานกันระหว่างสถานีตำรวจอื่นด้วย เพราะถนนทุกเส้นจะเชื่อมต่อกันทุกพื้นที่ ดังนั้น การประสาน  
การปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะช่วยแก้ไขปัญหารถจราจรในทุกพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

3) เทคนิค “ขยับป้ายรถเมล์ แก้ววิกฤตรถติดได้” โดยใช้วิธีการเลื่อนป้ายรถเมล์และรถสาธารณะ  
อื่น ๆ ออกไปให้ไกลกว่าเดิมประมาณ 100 เมตร เพื่อลดการกระจุกตัวของกลุ่มรถโดยสารที่จะจอดรับ  
ผู้ใช้บริการ

4) เทคนิค “ปลายทางเดียวกัน นั่งไปด้วยกัน” โดยการจัดระเบียบรถโดยสาร ให้เป็น 2 กลุ่ม  
คือ กลุ่มรถตู้ที่ไม่รับส่งผู้โดยสารระหว่างทางสำหรับผู้โดยสารประสงค์จะเดินทางไปยังจุดหมายปลายทาง  
ระยะไกล และกลุ่มรถตู้รับส่งผู้โดยสารระหว่างทางสำหรับผู้โดยสารที่มีจุดหมายปลายทางระยะใกล้ เพื่อลด  
ปัญหารถตู้โดยสาร จอดรับส่งผู้โดยสารบริเวณป้ายรถเมล์พร้อมกันเป็นจำนวนมาก

5) เทคนิค “ทำคนน้อยให้เป็นคนมาก” เป็นวิธีการแก้ไขปัญหากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร  
ไม่เพียงพอในระยะสั้นตามเงื่อนไขได้ข้อจำกัดเรื่องกำลังพล โดยใช้หลักการจัดกำลังพลเสริมในแต่ละผลัด  
เช่น ใช้เวรผลัดเช้าเสริมผลัดบ่าย หรือเวรผลัดบ่ายเสริมผลัดเช้า เป็นต้น

6) เทคนิค “สื่อสร้างสรรค์สมัยใหม่ภายใต้ नियม ตำรวจจราจรเป็นมิตรกับประชาชน” โดย  
การจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎจราจร เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในกฎจราจรและ



อระหว่าง  
จรในพื้นที่  
ปฏิบัติงาน  
วมทำทหาย  
การควบคุม  
งถนนให้รล  
บคั้ง  
เรจรคับคั้ง  
งาเรจรจร  
ารวางแผน  
ถึงมีการวาง  
เวลา  
รสนเทศและ  
ษาชีพตำรวจ  
ฤตตินในทาง  
ห้ความสำคัญ  
ต้องคำนึงถึง  
าคประชาชน  
จร  
าคความรู้ใหม่ ๆ  
ารปฏิบัติงาน  
นวิชาชีพ ไม่ใช่  
ศตณ ปฏิบัติต่อ

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรภายใน สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสัมภาษณ์ เชิงลึกเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรผู้เชี่ยวชาญด้านงานจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อทราบ ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังพลในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มาใช้ในการอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ปัญหาด้านบุคลากร

#### 1. สภาพปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังพลด้านจราจร

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ปัจจุบันอัตรากำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับชั้นประทวน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักกำลัง อยู่ในช่วงวิกฤติด้านกำลังพลอย่างหนัก รวมทั้งภายในระยะเวลา 5 ปี (ในปี พ.ศ. 2559-2563) จะมีข้าราชการ ตำรวจเกษียณอายุราชการจำนวนมาก อันจะทำให้สถานการณ์ด้านกำลังพลของข้าราชการตำรวจจราจร มีจำนวนลดลงมากขึ้นอย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันสถานีตำรวจ ส่วนใหญ่ขาดแคลนกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุทำให้จะต้องมีการเสริมกำลังพล กันอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และ ส่งผลกระทบในเรื่องปัญหาสุขภาพอย่างมาก

อีกทั้งผลการศึกษาายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ โสภี (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจทางด่วน ชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3 โดยผลการศึกษาพบว่า จำนวนกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรไม่สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากนอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรจะต้องควบคุมดูแลการจราจรในพื้นที่ แล้ว ยังมีภารกิจพิเศษต่าง ๆ เช่น เตรียมพื้นที่เพื่อรับขบวนเสด็จ การควบคุมฝูงชนในกรณีการชุมนุม เป็นต้น เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละพื้นที่จะต้องปฏิบัติภารกิจอย่างหนัก ก่อให้เกิดความเครียดสะสม

นอกจากนี้ผลการศึกษาายังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับการตำรวจจราจรว่าปัจจุบัน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร จะต้องปฏิบัติภารกิจอย่างหนัก ทั้งในเรื่องการแก้ไขปัญหาการจราจร และช่วยเหลือประชาชนบนท้องถนน เป็นเหตุทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีปัญหาด้านสุขภาพและมีความเครียดสูง

#### 2. ปัญหาข้าราชการตำรวจจราจรขาดทักษะในการบริหารจัดการจราจร

จากการศึกษาข้างต้นพบว่า ปัจจุบันข้าราชการตำรวจจราจรยังขาดทักษะการบริหารจัดการ ด้านงานจราจร ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางนายเพิ่งโยกย้ายมาในสายงานจราจร หรือเพิ่งจบการศึกษา มาใหม่ จึงทำให้ยังไม่มีประสบการณ์หรือทักษะในการปฏิบัติงานด้านจราจรเท่าที่ควร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการทบทวนและพัฒนาองค์ความรู้ด้านงานจราจร



ในใหญ่จะมี  
ราจรยังไม่  
สิทธิภาพใน  
วุฒิการศึกษา  
เอมมมมมมต่อ

ในการปฏิบัติ  
แต่กลับได้รับ  
รู้สึกเพื่อหน่วย  
ที่ได้ศึกษาวิจัย  
การตรวจนครบาล  
อยู่ในระดับต่ำ  
บกก...การงาน  
นใหญ่ขาดขวัญ

ร (2550) ศึกษา  
ก็ไซและปรับปรุง  
การศึกษาพบว่า  
เรอบคร้ว รวมทั้ง  
ผู้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

กลนเครื่องมือวัสดุ  
เพียงพอต่อการนำ  
นส่วนตัวในการซื้อ  
น...เอกชน หรือ  
ทางถนน (2558) ที่  
องตรวจจับความเร็ว  
หน้าที่ตำรวจ อีกทั้ง  
เวง องค์กรปกครอง  
องเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
จราจรเป็นอย่างมาก

### ปัญหาด้านเทคโนโลยี

จากผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับการบริหารจัดการงานจราจรมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในกรุงเทพมหานครมีการนำกล้อง CCTV มาติดตั้งประจำสี่แยกสัญญาณไฟจราจร ซึ่งปัญหาที่พบมากในปัจจุบันก็คือ การไม่ได้รับความร่วมมือจากกรุงเทพมหานครในการขอข้อมูลจากกล้อง CCTV และกล้อง CCTV ที่ใช้ประจำตามสี่แยกสัญญาณไฟจราจรมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ไม่สามารถขยายภาพเพื่อตรวจสอบเห็นทะเบียนรถของผู้กระทำผิดกฎจราจรได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการขาดงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานจราจร ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้สถานีตำรวจไม่สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การติดกล้องวงจรปิด เชื่อมต่อกับโทรศัพท์เคลื่อนที่มาใช้ได้ทุกแห่งตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัทธรา สีนลอยมา (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ โดยผลการศึกษาพบว่า ระบบงานตำรวจ ยังขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง จึงส่งผลทำให้สถานีตำรวจโดยส่วนใหญ่ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

### ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญอันดับต้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานจราจรก็คือ ปัญหาด้านความร่วมมือกับภาคประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่มองว่าการกระทำผิดกฎจราจรหรือฝ่าฝืนกฎจราจรเป็นความผิดไม่แรงร้าย ประกอบกับด้วยสภาพสังคมไทยที่เป็นระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ หากผู้ใดมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง หากกระทำผิดกฎหมายจราจรก็จะใช้อำนาจในหน้าที่การงานเพื่อหลบเลี่ยงไม่ยอมเสียค่าปรับ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีมุมมองว่ากฎหมายไม่ศักดิ์สิทธิ์เท่าที่ควร ประชาชนโดยส่วนใหญ่จึงไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในการเคารพกฎจราจรมากนัก ตัวอย่างเช่น ประชาชนจะสวมหมวกนิรภัยในบริเวณใกล้ถึงด่านตรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น แต่พอพ้นบริเวณด่านตรวจแล้วก็ถอดหมวกนิรภัยออก หรือบางกรณีก็จอดรถในพื้นที่ห้ามจอด เป็นเหตุทำให้เกิดขวางทางจราจร ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณะกรรมการสาธารณสุข วุฒิสภา (2546) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาคอขวดจราจรทางบก โดยผลการศึกษาพบว่า คนไทยส่วนใหญ่มักจะละเมิดกฎหมายจราจร เช่น ขับรถเร็วเกินอัตราที่กำหนด ขับรถตัดหน้ากระชั้นชิด ขับรถย้อนศร จอดรถในที่ห้ามจอด หรือแม้กระทั่งการไม่สวมหมวกนิรภัย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2555) ที่สำรวจความคิดเห็นเรื่องคนไทยกับวินัยจราจร พบว่า ร้อยละ 47.98 ขับรถมอเตอร์ไซค์ไม่สวมหมวกนิรภัย รองลงมาคือ ร้อยละ 46.78 ขับขี่รถย้อนศร

### สรุปผลการศึกษา

จากการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและกำลังพลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีอัตรากำลังพลว่างมากถึง 1,544 นาย และภายในระยะเวลา 5 ปี จะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเกษียณอายุราชการอีกจำนวนมาก หากไม่มีการวางแผนรองรับที่ดี อาจทำให้เกิด



ตอบแทน  
การทำงาน  
การมีอัตรา  
และสร้าง  
ปฏิบัติงาน  
สนับสนุน  
เทคโนโลยี

นการบริหาร  
ไปพร้อมกับ  
นะให้กว้างขึ้น  
ภรณ์ไฟจราจร  
มุ่งลดจน  
สร้างแรงจูงใจ  
สร้างความรัก  
ประชาชน” ก็เป็น

จราจร ทั้งในระดับ  
การประชุมระดับ  
ทางในการพัฒนา  
ติการ ดังนี้

ระบบการบริหาร

ให้มีเหมาะสม  
จราจรในแต่ละ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจที่  
รถทำงานได้อย่าง  
รมีการนำกำลังพล  
ะทำให้ในพื้นที่ขาด

อย่างต่อเนือง เช่น

มีการหมุนเวียนทุก ๆ 2 ปี เนื่องจากปัจจุบันประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรบางนายอยู่ประจำในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัดเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความเครียดและกดดันสูง รวมทั้งในการที่จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกบุคลากรที่แข็งแรงเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากงานจราจรเป็นงานที่จะต้องอยู่ท่ามกลางฝุ่นควันและมลพิษเป็นประจำ ดังนั้นจึงควรจัดสรรกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสุขภาพแข็งแรงมาปฏิบัติหน้าที่

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการสรุปและประมวลแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดสวัสดิการเรื่องสุขภาพ การเบิกจ่ายด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจจราจร ตลอดจนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแข็งแรง คงทน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แต่ละสายงาน มีผู้บัญชาการดูแลในสายงานของตนเองโดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น มีการตั้งกองบัญชาการตำรวจจราจร โดยให้มีผู้บัญชาการตำรวจจราจรเป็นผู้ควบคุมดูแลสูงสุด ซึ่งงบประมาณในส่วนของการบริหารจัดการงานจราจร บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดทำโครงการด้านจราจรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงต่อไป

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการวิเคราะห์ตำแหน่งด้านงานจราจรใหม่ โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาจราจรในพื้นที่แต่ละแห่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการงานจราจรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลทดแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจรที่อายุมาก กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอายุครบ 55 ปี ให้เปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ และนำกำลังพลมาทดแทนคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยมาปฏิบัติงานในพื้นที่แทน

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีโทษหนักมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายจราจรมีบทลงโทษที่ไม่รุนแรง และไม่สามารถบังคับใช้ได้เต็มที่ประสิทธิภาพ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เกิดความเกรงกลัว และตระหนักในเรื่องของการเคารพกฎจราจร ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนบ่อยครั้ง และมีผู้เสียชีวิตจากการใช้รถใช้ถนนจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีระเบียบวินัย และไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัยเท่าที่ควร ดังนั้น การปรับปรุงกฎหมายจราจรให้มีบทลงโทษที่หนัก และสามารถบังคับใช้ได้เต็มที่ประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้ประชาชนมีวินัยในการใช้รถใช้ถนนมากขึ้น

7. กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรมีการมอบรางวัลจราจรดีเด่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตำรวจจราจร และให้ตำรวจจราจรที่ได้รับรางวัลยังคงรักษาคุณภาพการทำงานและรักษาความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจรที่ดีต่อไป

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร อีกทั้งควรมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการไม่ติดสินบนเจ้าพนักงานรัฐ ทั้งนี้เพื่อทำลายทัศนคติหรือแนวทางการปฏิบัติเดิม ๆ อันจะนำไปสู่การคอร์รัปชันของข้าราชการตำรวจ และเพื่อตัดวงจรระบบการอุปถัมภ์ในสังคมไทยให้ลดน้อยลง



การบริหาร

ที่ กล่าวคือ  
การปฏิบัติ  
ที่สามารถดู

บפורมที่ใช้  
ที่เจ้าหน้าที่

โดยรวบรวม  
ควรมีการจัด  
บริหารจัดการ  
ง่า ้อย่าง

บริหารจัดการ  
ให้การทำงาน

จับใช้กฎหมาย  
อน แต่หากยัง  
เว้นการจับกุม  
ดำเนินการตาม

งบก. กรุงเทพฯ.

เป็...วน กรณี  
ลัยเกริก.

<https://www.>

ost.net [2558,

ปฐมพงศ์ เพชรพิรุณ. (2544). ผลกระทบจากปัญหาจราจรต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรใน กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พงษ์สันต์ คงตรีแก้ว. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

พัชรา สิ้นลอยมา. (2555). การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ภาวัต วรรณสุภัทร. (2550). คุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทาง ในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจ นครบาล 5. สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ ฉายแสง. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.

วิจารณ์ พานิช. (2547). องค์การการเรียนรู้กับการบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ.

วีรยุทธ โสภี. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจรสถานีตำรวจทางด่วนชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 ชั้นที่ 3. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2555). สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับเรื่องวินัยจราจรของ คนไทย. กรุงเทพฯ.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2554). กำลังพลภาครัฐ 2554. กรุงเทพฯ.

สุทิน ณ สุวรรณ. (2555). วิธีสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning : PBL). กรุงเทพฯ.



### ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต	1686-0650	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต	2	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

[Back to top](#)