

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ
3. ประวัติความเป็นมากองบัญชาการตำรวจสันติบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มากขึ้น โดยคนส่วนใหญ่มักมองว่าผลผลิตเป็นอัตราส่วนของผลผลิตและปัจจัยการผลิต ใช้ได้เฉพาะกับหน่วยการผลิตเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงสามารถมองได้ในภาพกว้าง การเพิ่มผลผลิต หมายถึง ความมีประสิทธิภาพ (บรรลุวัตถุประสงค์) และความมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรต่ำสุด) โดยที่จำนวนในแง่ปริมาณอาจไม่เพิ่มแต่เพิ่มในเรื่องอื่น ๆ เช่น คุณภาพสินค้า และลดการทำลายสภาพสิ่งแวดล้อม ฯลฯ จึงจำเป็นต้องศึกษาว่า การเพิ่มผลผลิตจะต้องใช้วิธีการอย่างไรที่มีประสิทธิภาพ (efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (goal) หรือประสิทธิผล (effectiveness)

ความหมายของประสิทธิภาพ

ชูป กาญจนประกร (2532, หน้า 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าคล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 30) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายใน เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ ยังได้รวบรวมความคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคำว่า “ประสิทธิผลขององค์กร” (organizational effectiveness) และ ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ ส่วน ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบลด (2534, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (input cost of allocative efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนต่ำกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้น โดยมีการสูญเสีย น้อยลง

2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (process efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงาน ที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (output efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผล กำไร การทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นใน บรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

บรรยงค์ โตจินดา (2542, หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มี องค์กรประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัด ทั้งเงินและทรัพยากรต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545, หน้า 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (input) กับผลที่ได้รับ (output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้าหมายความว่าองค์กรได้ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่ผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกัน หากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่มุมมองของกระบวนการหรือ วิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527, หน้า 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิด ผล (output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

อุทัย หิรัญโต (2525, หน้า 123) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างประหยัด หรือน้อยที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด หรือรวดเร็วที่สุด เพราะจะต้องนำเวลาเข้ามาพิจารณา

จำลอง นักฟิสิกส์ และคณะ (2542, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว คุ่มค่า กับการใช้ทรัพยากร ทั้งเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

ทักษะเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p.116-119) ให้ทักษะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (clear objective and agreed goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท จะทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (openness and confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคน โดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยากรู้ อยากเห็น และความไม่ชอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (support and trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกัน

ก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมา และเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน

4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (cooperation and conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน เมื่อได้รับมอบหมายพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถพูดกันได้อย่างตรงไปตรงมา ดังนี้

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคนในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่ตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (sound working and decision procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ ปัจจุบันนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นได้ในทุกระดับองค์กรผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมเสมอไป การเห็นพ้องต้องกัน

อย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่ายถ้า สมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่า หากบรรดา หัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหาเกี่ยวกับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุก ๆ คน จะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นคนทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะ ประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็น การพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงาน หรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (regular review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วยการ ทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีมงาน โดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของ ทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (sound inter-group relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แนใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสาร และความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง คืออื่น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความต่างนั้น

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (balanced roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการ บทบาทของนาย ก. ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ การให้ความเคารพนับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยั้งความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

ประสิทธิภาพขององค์กร มีความหมายที่กว้าง มิได้มุ่งถึงแต่ผลของการผลิตเท่านั้น หากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งมั่นหมายส่วนบุคคล และผลอันเกิดจากการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก ความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ, 2538, หน้า 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้นเนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายน้อยลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น
2. เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนดไว้
3. สามารถทำงานได้ปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากจะใช้เวลาในการทำงานลดลง
4. คุณภาพของผลงานที่ได้สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และความเต็มใจ
5. เกิดความพึงพอใจ และความเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

ความพึงพอใจในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานยังมีส่วนประกอบอื่น ๆ อีกที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือความพึงพอใจในการทำงานซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2529, หน้า 171) กล่าวว่า การที่พนักงานหรือบุคลากรของหน่วยงานใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ย่อมมีความรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และการปฏิบัติงานก็จะไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 222) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานว่า พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกาย และจิตใจที่ดี ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดีก็ จะไม่เกิดความพึงพอใจ และผลการทำงานก็ไม่ดี ประสิทธิภาพการทำงานก็จะต่ำ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่อยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเกิดการปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และจะเกิดประสิทธิภาพของงานตามต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ คือ การให้ความคุ้มครองป้องกันต่อบุคคลที่มีความสำคัญให้พ้นจากอันตราย อันอาจเกิดขึ้นได้ ทั้งโดยตรงหรือโดยอุบัติเหตุ เช่น ถูกลอบสังหาร ลอบทำร้าย การข่มขู่คุกคาม กลั่นแกล้งทำให้อับอายขายหน้า หรือถูกลักพาตัว เป็นต้น

การลอบสังหารหรือลอบทำร้ายบุคคลสำคัญ ได้ปรากฏมีขึ้นทุกยุคทุกสมัย เพื่อผลทางการเมือง ความเชื่อทางศาสนา หรือเป็นการแก้แค้น เป็นต้น โดยมีวิธีการธรรมดา เช่น เข้าไปทำร้ายโดยตรง หรือใช้วิธีลอบทำร้าย เช่น การใช้ระเบิดเวลาที่มีการควบคุมได้ในระยะไกล เป็นต้น และมีพฤติกรรมที่มีลักษณะซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ และวางมาตรการเพื่อการป้องกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในการที่จะไปอารักขารักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

ชัยวัฒน์ ดิษยบุตร (2541, หน้า 2) กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หมายถึง การป้องกันให้การคุ้มครอง ดูแลบุคคลผู้ได้รับการคุ้มกันอารักขา

นันทภูมิ เรืองรุ่ง (2545, หน้า 26) กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หมายถึง บรรดามาตรการทั้งปวงที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันแก่บุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ให้พ้นจากอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุ หรือความจงใจที่จะกระทำของฝ่ายตรงข้าม เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนมากยอมรับว่า ไม่มีวิธีใดที่จะให้การรักษาความปลอดภัยต่อบุคคลสำคัญได้อย่างสมบูรณ์ และปลอดภัยจริง ๆ สิ่งที่จะทำได้ก็เพียงแต่ลดโอกาสในการเข้าทำร้ายบุคคลสำคัญเท่านั้น

อภิศักดิ์ บุญญะสุด (2540, หน้า 9) กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หมายถึง มาตรการทั้งปวงที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันแก่บุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ให้พ้นจากอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุหรือความจงใจที่จะกระทำของฝ่ายตรงข้าม

จิตรเจริญ เวลาคี (2541, หน้า 7) กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัย คือ การระวังดูแล ป้องกันให้พ้นภัย หรือพ้นไปจากเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหาย การรักษาความปลอดภัย หมายถึง การป้องกันบุคคล ข่าวสาร สถานที่และทรัพย์สิน ตลอดจนกิจการของหน่วยงานใด ๆ ให้พ้นจากการกระทำใด ๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงและปลอดภัย หรือผลประโยชน์ขององค์กรนั้น ๆ

อุทัย อัสววิไล (2541, หน้า 1) กล่าวว่า การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หมายถึง บรรดามาตรการทั้งปวงที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันแก่บุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ให้พ้นจากอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุ หรือความจงใจที่จะกระทำของฝ่ายตรงข้าม

สรุปได้ว่า การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ คือ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่จำเป็นในการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ตลอดจนถึงครอบครัวบุคคลสำคัญนั้นด้วย ตลอดเวลาอย่างใกล้ชิดทั้งในทางเปิดเผยและในทางลับ แต่ในการปฏิบัติเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนมากไม่มีวิธีการใดที่จะให้การรักษาความปลอดภัยต่อบุคคลสำคัญได้อย่างสมบูรณ์ และปลอดภัยอย่างแท้จริง สิ่งทีพอจะทำได้ก็เพียงแต่ลดโอกาสในการเข้าทำร้ายบุคคลสำคัญเท่านั้น

องค์ประกอบการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

การรักษาความปลอดภัยที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีองค์ประกอบหลายประการดังนี้ (รวีวรรณ อุ่นบุญ, 2544, หน้า 9 – 10)

1. วางมาตรการระวังป้องกันต่าง ๆ รอบตัวบุคคลสำคัญให้รัดกุมที่สุดโดยพยายามลดช่องว่างที่คนร้ายสามารถทำร้ายบุคคลสำคัญให้มากที่สุด

2. รวบรวมข่าวสารที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลสำคัญให้มากที่สุด ทั้งทั่วไปและในพื้นที่ที่บุคคลสำคัญจะไปเยี่ยมเยียน เพื่อให้มีการประเมินภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ เพราะการจัดระดับของการรักษาความปลอดภัยมักขึ้นกับประเภทของภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นจึงนับว่าการประเมินค่าข่าวสารที่มีความแม่นยำจะช่วยให้การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญได้ผลดีที่สุด

3. ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หน่วยรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญจะต้องวางแผนการสำรวจล่วงหน้า เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ทางด้านการข่าว สถานที่ต่าง ๆ ที่บุคคลสำคัญจะไป เส้นทาง ยานพาหนะต่าง ๆ ที่บุคคลสำคัญจะใช้ ตลอดจนการประสานงานกับส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจการสื่อสาร เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่าง ๆ

4. ใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการจับกุม ตรวจสอบผู้ต้องสงสัยหรือกักกันบุคคลที่ไม่น่าไว้วางใจไม่ให้เข้าใกล้บุคคลสำคัญได้

5. การให้ความร่วมมือจากตัวบุคคลสำคัญเป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะบุคคลสำคัญเป็นส่วนที่จะทำให้การวางมาตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญสามารถกระทำได้อย่างครบถ้วนหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลสำคัญบางคนต้องการความเป็นส่วนตัว ไม่ชอบให้มีคนเดินติดตามอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยจะต้องปฏิบัติดังนี้

5.1 ปรึกษากับตัวบุคคลสำคัญ ขอความยินยอมให้คุ้มกันและอธิบายหลักการในการรักษาความปลอดภัยให้บุคคลสำคัญทราบ

5.2 พยายามหาข่าวและข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับภัยอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคลสำคัญได้จากตัวบุคคลสำคัญเอง ซึ่งอาจทราบมาก่อนเหนือจากที่เราทราบ

5.3 หาข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลสำคัญชอบและไม่ชอบ รวมถึงการดำเนินกิจกรรมประจำวันต่าง ๆ ของบุคคลสำคัญด้วย

5.4 ต้องมีกำหนดการทั้งหมดของบุคคลสำคัญ ให้ทราบล่วงหน้าก่อนเท่าที่จะสามารถทำได้

5.5 ต้องมีประวัติทางแพทย์เกี่ยวกับบุคคลสำคัญ เช่น ชนิดกลุ่มเลือด เป็นต้น

5.6 ขออนุมัติตรวจสอบความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ เช่น ภายในบ้านพักและสถานที่ทำงานของบุคคลสำคัญ

6. ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความแคล่วคล่องว่องไว มีประสาทสัมผัสที่ดีและสภาพจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย ช่างสังเกต จดจำ มีปฏิภาณไหวพริบ ความสุขุม รอบคอบ อดทน และมีการตัดสินใจที่ดี นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยจะต้องได้รับการฝึกฝน ทบทวน เพิ่มเติมจิตความสามารถต่าง ๆ อยู่เสมอ

ประเภทของบุคคลสำคัญ

ในการกำหนดว่าบุคคลใดเป็นบุคคลสำคัญนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นการวางมาตรการในการป้องกันและคุ้มครองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานที่และเวลา ซึ่งหน่วยที่ให้การรักษาความปลอดภัยจะเป็นผู้กำหนด เพื่อการรักษาความปลอดภัยนั้น ได้แก่ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2530, หน้า 53-54)

1. ความสำคัญขององค์บุคคล หมายถึง ความสำคัญของบุคคลสำคัญในทางใด เช่น องค์พระประมุขของประเทศ ผู้นำทางการเมือง ผู้นำทางทหาร ผู้นำทางศาสนา ซึ่งสามารถแยกประเภทได้ดังนี้

1.1 ประมุขของประเทศ อาทิเช่น พระเจ้าจักรพรรดิ พระบรมราชินี องค์รัชทายาท พระบรมวงศานุวงศ์ชั้นผู้ใหญ่ที่เสด็จไปในงานพิธีต่าง ๆ แทนพระองค์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ องคมนตรี ประธานาธิบดี เป็นต้น

1.2 ผู้นำทางการเมือง เป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบต่อนโยบายของประเทศ เช่น นายกรัฐมนตรี หัวหน้าคณะปฏิวัติ เป็นต้น

1.3 ผู้นำทางศาสนา ประมุขทางศาสนา ก็นับว่าเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเป็นที่เคารพนับถือของปวงชน เช่น สมเด็จพระสังฆราช สันตะปาปา และผู้นำทางศาสนาอื่น ๆ

1.4 ผู้นำทางทหาร เป็นผู้มีหน้าที่และตำแหน่งสูงในทางทหาร เช่น ประธานคณะเลขาธิการทหาร ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการเหล่าทัพต่าง ๆ ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ ผู้นำหน่วยทหารขนาดใหญ่ ทั้งในยามปกติ และยามฉุกเฉิน หรือยามสงคราม รวมทั้งในทางเศรษฐกิจและทางการทหาร เช่น ผู้คิดประดิษฐ์อาวุธอันทันสมัย ผู้เชี่ยวชาญทางอาวุธนำวิถี เป็นต้น

1.5 นักวิทยาศาสตร์คนสำคัญ เป็นผู้ค้นพบรายการทางวิทยาศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ

1.6 บุคคลสำคัญในทัศนะของประชาชน เป็นบุคคลที่สาธารณชนมีความรักใคร่นับถือหรือสนใจเป็นพิเศษ

1.7 แยกของรัฐบาลหรือผู้แทนต่างประเทศ ที่ต้องพิจารณาให้ความคุ้มครองป้องกันอันตรายเป็นพิเศษ เช่น ประมุขของต่างประเทศที่มาเยือน นักการเมืองที่สำคัญ หรือนักการทูตต่าง ๆ เป็นต้น

2. ลำดับความสำคัญ ต้องพิจารณาจัดลำดับความสำคัญขององค์บุคคลเพื่อกำหนดความสำคัญลดหลั่นกันไป อาทิเช่น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ องค์รัชทายาท พระบรมวงศานุวงศ์ชั้นผู้ใหญ่ ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี เอกอัครราชทูต รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ผู้นำทางทหาร ฯลฯ

3. จำนวนของบุคคลสำคัญ ขึ้นอยู่กับสถานที่ และพิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลสำคัญไปประชุมพร้อมกันเป็นจำนวนมาก ย่อมมีความสำคัญมากกว่าสถานที่ที่บุคคลสำคัญปรากฏตัวน้อยคน

4. อันตรายอันอาจเกิดต่อบุคคลสำคัญ พิจารณาได้จากข่าวสารที่หน่วยรักษาความปลอดภัยได้รับการประเมินข่าวสารนี้ต้องพิจารณาถึงความมุ่งหมายของศัตรูหรือเจตนาที่ประกาศให้ทราบ และวิธีดำเนินการที่ศัตรูมักใช้เป็นประจำ

5. จุดอ่อนของบุคคลสำคัญ บุคคลสำคัญที่ไม่ใคร่อยู่ประจำที่ เช่น จำเป็นต้องเดินทางไปพบปะกับประชาชน หรือไปร่วมพิธีการต่าง ๆ ในที่สาธารณะอยู่เสมอ ย่อมมีจุดอ่อนมากกว่าผู้ที่ทำงานอยู่กับที่

มูลเหตุจูงใจในการลอบประทุษร้ายบุคคลสำคัญ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2530, หน้า 55-56)

1. สาเหตุจากการเมือง อาจเป็นกลุ่มคนหรือบุคคลที่มีอุดมการณ์ไม่ตรงกับฝ่ายรัฐบาลหรือกับบุคคลของรัฐบาลอย่างรุนแรง เช่น การลอบสังหารประธานาธิบดีอิตาลี ซาดัส แห่งประเทศอียิปต์ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2475 จอมพล ป.พิบูลย์สงคราม ภูวนายติ บุญตา คนขับรถประจำตัวใช้ปืนยิงในห้องนอน ณ บ้านพักในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน วันที่ 16 ก.ค. 2525 พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ถูกลอบยิงบริเวณศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

2. สาเหตุจากเศรษฐกิจ ซึ่งผู้กระทำอาจมีความคิดที่เชื่อว่า บุคคลสำคัญที่เป็นเป้าหมาย เป็นสาเหตุหรือต้นเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำอย่างเช่น การลอบสังหาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังของประเทศญี่ปุ่น เพราะเชื่อว่าถ้าสังหารแล้วจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น

3. สาเหตุจากอุดมการณ์ หรือแนวความคิดของกลุ่มเชื้อชาติหรือศาสนา ซึ่งผู้กระทำมีความคิดที่เชื่อว่าอุดมการณ์ หรือหลักการแนวความคิดของตนเป็นเรื่องสำคัญหรือบุคคลที่จะกระทำมีความบ้าคลั่งในแนวความคิดต่อต้านอย่างรุนแรง ถ้ากระทำไปแล้วสามารถเปลี่ยนแปลงระบบหรือความเชื่อ หรือหยุดแนวความคิดนั้นได้ เช่น การลอบสังหารประธานาธิบดีลินคอล์น เพราะสาเหตุจากการไม่แบ่งแยกหรือเหยียดผิว

4. สาเหตุจากเรื่องส่วนตัว ซึ่งผู้กระทำมีความคิดที่ต้องการจะแก้แค้น ความหึงหวง ความเกลียด ความโกรธแค้นหรืออาจเกิดจากความอิจฉาริษยา เช่น ชาวเยอรมันผู้หนึ่งมีความไม่พอใจผู้นำพรรคคอมมิวนิสต์ที่ใช้ชีวิตอย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงคิดทำการลอบสังหาร แต่กระทำการไม่สำเร็จ

5. สาเหตุทางจิตวิทยา ได้แก่ บุคคลที่มีจิตใจไม่สมประกอบมีความคุ้มคลั่งหรือต้องการมีชื่อเสียงจากการกระทำของตน เช่น การลอบทำร้ายประธานาธิบดีโรนัลด์ รีแกน เพียงต้องการให้คาราภาพยนตร์ที่ตนเองหลงใหลหันมาสนใจ

6. สาเหตุจากการได้รับอามิสตินจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องการเงินหรือกระทำเพื่อสิ่งตอบแทนอื่น ๆ

7. สาเหตุมาจากการถูกข่มขู่หรือบังคับขู่เข็ญ ให้กระทำในสิ่งที่ตนเองไม่อยากจะกระทำ

มาตรการในการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

มาตรการในการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญนั้น เป็นการนำเอาวิธีการทั้งปวงที่ได้พิจารณา เพื่อมุ่งหมายที่จะให้บุคคลสำคัญมีความปลอดภัยจากการลอบประทุษร้ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าบุคคลสำคัญจะอยู่ในสภาวะอย่างไร ประกอบด้วย (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2530, หน้า 60 - 62)

1. การจัดรูปแบบรักษาความปลอดภัย มีรูปแบบในการจัด 3 แบบด้วยกัน จะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหัวหน้าชุดรักษาความปลอดภัย ได้แก่

แบบเปิดเผย ซึ่งเป็นการแสดงตัวว่าเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอารักขาบุคคลสำคัญ เจ้าหน้าที่ประเภทนี้มักแต่งเครื่องแบบและมีอาวุธประจำกาย ซึ่งโดยปกติเจ้าหน้าที่ประเภทนี้จะอยู่ในตำแหน่งที่เป็นด่านแรกของระบบการระวังป้องกัน

แบบปกปิด คือไม่เปิดเผยแสดงตัวให้บุคคลทั่วไปทราบ โดยเจ้าหน้าที่ประเภทนี้ไม่แต่งเครื่องแบบ แต่งกายเช่นประชาชนทั่วไป ซึ่งกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละสถานที่นั้น ๆ

มักใช้ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการหาข่าวและคอยสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของกลุ่มชนหรือบุคคลที่น่าสงสัย เจ้าหน้าที่ประเภทนี้ส่วนหนึ่งจะถูกจัดให้ปะปนในหมู่ประชาชน อีกส่วนหนึ่งจะอยู่ใกล้ชิดบุคคลสำคัญ พร้อมทั้งจะทำการขัดขวาง ยับยั้งและป้องกันเหตุร้ายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างทันทีทันควัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ประเภทนี้จะต้องมีเชาวน์ไหวไหวพริบ ปฏิภาณ มีความสามารถในการต่อสู้และใช้อาวุธอย่างยอดเยี่ยม

แบบผสม ซึ่งโดยปกติแล้วในการจัดวางกำลังป้องกันบุคคลสำคัญมักใช้เจ้าหน้าที่ทั้งที่แต่งเครื่องแบบและไม่แต่งเครื่องแบบผสมกัน ส่วนการวางกำลังจะใช้เจ้าหน้าที่แต่ละประเภทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการข่าวกรอง

2. การวางกำลังการรักษาความปลอดภัย โดยหลักการรักษาความปลอดภัยที่ดีจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนเป็นวงรอบอย่างน้อย 3 วงรอบด้วยกัน คือ

วงรอบชั้นใน (inner ring) หมายถึง การวางกำลังเจ้าหน้าที่ที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ โดยรอบ ให้สามารถป้องกันและแก้ไขเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยชุดประจำตัว

วงรอบชั้นกลาง (middle ring) หมายถึง โดยรอบบริเวณพิธี ตัวอาคารบ้านพักหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจได้แก่ ระบบบัตรตรวจสอบคนเข้าออก โทรทัศน์วงจรปิด ยามช่องทางเข้าออก ยามรักษาการณ์ ยามประจำจุดโดยรอบรั้วหรือบริเวณพิธีการต่าง ๆ

วงรอบชั้นนอก (outer ring) อาจได้แก่ การข่าวกรองที่เกี่ยวกับบุคคลสำคัญ สายตรวจเดินเท้า รถตรวจการณ์ หรือชุดรักษาความปลอดภัยทางเทคนิคที่จัดไปประจำตามจุดรอบนอก เช่น พื้นที่สูง พื้นที่ลับหูลับตา มีความสามารถใช้กระสุนวิถีโค้งได้

3. วินัยในการรักษาความลับและการลวง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยจะต้องยึดเป็นหลักที่พึงปฏิบัติเสมอ คือ จะต้องมิมีวินัยในการรักษาความลับอันหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนจะต้องไม่นำเอารายละเอียดเกี่ยวกับกำหนดการต่าง ๆ ของบุคคลสำคัญตลอดจนการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับบุคคลสำคัญไปเปิดเผย แพร่งพรายให้ผู้อื่นทราบ และต้องมั่นใจว่าเอกสารต่าง ๆ ถูกเก็บไว้ในที่ปลอดภัยแม้จะไม่ได้ใช้แล้วก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวของบุคคลสำคัญเองก็ควรให้รับทราบข่าวสารเพียงเท่าที่จำเป็นต้องการทราบเท่านั้น และมีปรากฏอยู่บ่อยครั้งที่จะต้องใช้มาตรการในการลวงประกอบกับวินัยในการรักษาความลับ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ฝ่ายตรงข้ามล่วงรู้ข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของบุคคลสำคัญ

4. การควบคุมบุคคลและสิ่งของที่จะเข้าถึงตัวบุคคลสำคัญ เจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานอยู่ในสำนักงานของบุคคลสำคัญ ทุกคนจะต้องผ่านการตรวจสอบประวัติอย่างละเอียดถี่ถ้วนตามฐานะในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติการ โดยใกล้ชิด รวมทั้งบุคคลที่จะเข้า

พบปะขอเยี่ยม หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่จะนำหนังสือเข้าเสนอบุคคลสำคัญ จะต้องมีการตรวจสอบและต้องอยู่ในความควบคุมของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอดเวลา สิ่งของทุกชิ้นที่ส่งมาให้บุคคลสำคัญจะต้องผ่านการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ทางเทคนิคเสียก่อน อย่าปล่อยให้บุคคลสำคัญเปิดหีบห่อที่ยังมิให้ผ่านการตรวจ การตรวจหีบห่ออาจใช้เครื่องเอกซเรย์ เครื่องตรวจวัตถุระเบิดหรือจะใช้การทดลองเปิดในเครื่องป้องกันอำนาจการระเบิดก็ได้ สำหรับสิ่งของประเภทอาหาร จะต้องตรวจสอบอย่างละเอียดว่าไม่มียาพิษเจือปน ยิ่งในบุหรี่ยี่ห้อสุราที่บุคคลสำคัญชอบเป็นพิเศษสมควรต้องเพิ่มความระมัดระวังให้มาก

5. การรวบรวมข่าวสารและเสนอแนะไม่ให้บุคคลสำคัญเสี่ยงต่ออันตราย หัวหน้าหน่วยรักษาความปลอดภัยจะต้องวางแผน ให้มีการหาข่าว รวบรวมข่าวสารที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลสำคัญอยู่ตลอดเวลา เช่น ข่าวเกี่ยวกับบุคคลที่น้ำจะเป็นผู้มุ่งประทุษร้ายต่อบุคคลสำคัญในทุก ๆ พื้นที่ที่บุคคลสำคัญจะต้องเดินทางผ่าน หรือไปปรากฏตัว รวมทั้งจะต้องหมั่นเสนอแนะบุคคลสำคัญมิให้กระทำการใด ๆ ที่เสี่ยงต่ออันตราย เป็นต้นว่า ในบางโอกาสเสนอแนะให้บุคคลสำคัญสวมเสื้อเกราะอ่อนกันกระสุน ให้เปลี่ยนพาหนะที่ใช้เป็นประจำ ให้เปลี่ยนเส้นทางในการทำงานบ่อย ๆ บางครั้งอาจต้องเสนอแนะหรือขอร้องให้บุคคลสำคัญเปลี่ยนวิธีการเดินทางต่างไปจากที่ระบุไว้ในหมายกำหนดการ การเสนอแนะดังกล่าวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการรวบรวมข่าวสารและข่าวกรองที่กระทบกระเทือนต่อบุคคลสำคัญที่หน่วยข่าวแสวงหาและรวบรวมมาได้ ประกอบกับการรู้จักประมาณสถานการณ์ของหัวหน้าหน่วยรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ดังคำกล่าวอันหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานรักษาความปลอดภัยว่า “การข่าวนำการ ปรก.”

6. การทำพื้นที่ให้เกิดความปลอดภัย มาตรการในข้อนี้ นอกจากหมายความว่าเป็นการกระทำที่เจาะจงเฉพาะการให้ความปลอดภัยแก่อาคารสถานที่และอาณาบริเวณที่ใช้เป็นที่พักหรือที่พักแรมของบุคคลสำคัญแล้วยังหมายถึง การจำกัดเขตหรือกักกันบรรดาบุคคลที่ต้องสงสัยว่าจะเป็นอันตรายต่อบุคคลสำคัญที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงนั้นด้วย

บทบาทของตำรวจรักษาความปลอดภัย

กรมตำรวจเป็นองค์การที่มีหน้าที่ต่อสังคมส่วนรวมคือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ตลอดจนนำแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมอย่างปกติสุข หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจโดยทั่วไปของทุกประเทศในปัจจุบัน เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมา ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นจารีตนิยมของตำรวจ กล่าวคือ มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ภารกิจที่สำคัญของตำรวจ ได้แก่ (ศิริระ ยินเจริญ, 2541, หน้า 33 -34)

1. การบังคับใช้กฎหมายที่มีโทษทางอาญา มิให้ผู้ใดละเมิด หากมีการละเมิดก็ให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนจับกุม นำตัวส่งอัยการฟ้องร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และหาทางป้องกันที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่า ไม่สามารถกำจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะจำกัดอาชญากรรมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเหตุว่าอาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม (social phenomenon) อย่างหนึ่งที่ยังไม่อาจกำจัดให้หมดไปได้

2. การปราบปรามอาชญากรรม (crime suppression) แม้จะไม่อาจกำจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมได้ แต่เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องสืบสวนติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิด มาดำเนินการตามกฎหมายโดยเร็วที่สุด เพื่อความยุติธรรมและมีให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่บุคคลอื่น และจะเป็นการป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน (public safety) ภัยที่คุกคามต่อชีวิตและความปลอดภัยโดยปกติของมนุษย์นั้น มีอยู่หลายประเภท เช่น ภัยจากธรรมชาติ ภัยจากอาชญากรรม ต่อมาเมื่อสังคมเจริญมากขึ้น ความไม่ปลอดภัยจากสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ก็ได้เกิดขึ้นตามมา เช่น อัคคีภัย อุบัติเหตุจากการใช้รถใช้ถนน ซึ่งก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องจัดการป้องกันและควบคุมภัยดังกล่าวอย่างใกล้ชิด

4. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ (national security) การมีเสถียรภาพของรัฐบาล และความมั่นคงของประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน จะต้องได้รับการสอดส่องดูแล มิให้เกิดการบ่อนทำลายไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. การบริการประชาชน (serving the public) การอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัย แม้ดูเหมือนว่าจะมิใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรง แต่ก็ละเลยมิได้ ตำรวจมีหน้าที่จะต้องทำการให้ความช่วยเหลืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อมิให้ความเสียหายเกิดขึ้น โดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน

กรมตำรวจได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจไทย ไว้ดังนี้ (กรมตำรวจ, 2534, หน้า 1)

1. รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ

ภารกิจของตำรวจครอบคลุมกว้างขวางมาก ทำให้ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาท ดังนี้คือ

1. ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนทั่วราชอาณาจักร
2. ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้มีผู้ละเมิดกฎหมาย
3. ตำรวจในฐานะกึ่งข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ นอกจากตำรวจจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ และต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. ตำรวจในฐานะเป็นเจ้าของงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน
5. ตำรวจในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ในการต่อสู้เพื่อป้องกันประเทศและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว

ประเภทและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย

1. เพื่อให้การรักษาความปลอดภัยดำเนินไปอย่างได้ผลและรัดกุมครอบคลุมอย่างทั่วถึง การรักษาความปลอดภัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง มาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับใช้ปฏิบัติต่อข้าราชการ หรือผู้ที่ จะได้รับความไว้วางใจให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ หรือให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่สำคัญ เพื่อให้เป็นที่เชื่อแน่ว่าต้องเป็นผู้ไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศไทย

1.2 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับเอกสาร หมายถึง มาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับปฏิบัติต่อเอกสารลับ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ไม่มีอำนาจหน้าที่ได้ล่วงรู้ หรือเข้าถึงเอกสาร นั้น

1.3 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ หมายถึง บรรดามาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคาร และสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าว ให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรม และการก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นใด อันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการได้

2. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบ และดำเนินการรักษาความปลอดภัยภายในส่วนราชการของตนและแบ่งมอบหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแต่จะเห็นสมควร

ในการนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัย นายทะเบียนเอกสารลับ และเจ้าหน้าที่ผู้ช่วย รวมทั้งเจ้าหน้าที่นำสาร และผู้อารักขาการนำสารได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ให้ติดต่อขอคำแนะนำความช่วยเหลือและความร่วมมือจากองค์การรักษาความปลอดภัย

3. กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีการอบรม ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับระเบียบการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ แก่บุคคลที่มีหน้าที่เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ เพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติโดยเคร่งครัด

ประวัติความเป็นมากองบัญชาการตำรวจสันติบาล

ก่อนที่กองตำรวจสันติบาลจะได้กำเนิดขึ้นในกรมตำรวจนั้น ได้มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ประกาศเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พุทธศักราช 2473 ว่า "โดยมีพระราชประสงค์จะให้ราชการในกรมตำรวจธรรมาเนนเจริญยิ่งขึ้นเป็นการสมควรที่จะจัดให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งรอบรู้ในวิชาการบางอย่างเป็นพิเศษขึ้นไว้ เพื่อประโยชน์แก่การสืบสวนและปราบปรามผู้กระทำความผิด" จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมขึ้นกรมหนึ่งในกรมตำรวจชื่อ "กรมตำรวจบาล" มีเจ้ากรมเป็นหัวหน้ารับผิดชอบและให้เจ้ากรมมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจด้วยในการปฏิบัติราชการให้เจ้าหน้าที่ในกรมนี้มีอำนาจตามกฎหมายเสมือนเสมอกัน และให้เจ้ากรมมีอำนาจออกหมายจับหมายค้นบ้านเรือน หมายเรียก พยานได้ตามกฎหมายทั้งในและนอกเขตกรุงเทพมหานคร ต่อมา วันที่ 17 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2475 ได้มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยที่สภาผู้แทนราษฎรถวายคำปรึกษาว่า สมควรจัดวางโครงการกรมตำรวจขึ้นใหม่ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศด้วยคำแนะนำยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร โดยมีข้อความต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้เปลี่ยนชื่อกรมตำรวจ เป็น "กรมตำรวจ" ให้เป็น กรมชั้นอธิบดี และมีรองอธิบดีเป็นผู้ช่วย

ข้อ 2. กรมตำรวจแบ่งกิจการออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 กองบังคับการ

ส่วนที่ 2 ตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 3 ตำรวจภูธร

ส่วนที่ 4 ตำรวจสันติบาล มีหน้าที่เป็นกำลังช่วยเหลือ ตำรวจนครบาลและ

ตำรวจภูธร

ข้อ 3. ให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจัดแบ่งแผนกงานรายย่อยออกไปตามสมควรแก่รูปการ และเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการคณะราษฎรแล้วให้ถือว่าเป็นอันใช้ได้

ข้อความดังปรากฏแล้วข้างต้น จึงถือได้ว่า กองตำรวจสันติบาลได้เกิดมีขึ้น เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2475 เป็นต้นมา จนกระทั่งปัจจุบันนี้ และในขณะเดียวกันได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ นายพันตำรวจ พระนรากรบริรักษ์ ผู้บังคับการตำรวจภูธรมณฑลพายัพ มาเป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาล ในวันเดือนปีเดียวกันนี้เอง พระยาจำแสนบดินดี เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยก็ได้จัดแบ่งแผนกงานในกรมตำรวจสำหรับกองตำรวจสันติบาลนั้นได้ประกาศไว้ดังนี้ "ให้รวบรวมกรมตำรวจภูบาล ตำรวจกองพิเศษ กับตำรวจภูธรกลางเป็นตำรวจสันติบาล มีหัวหน้าเป็นผู้บังคับการ 1 นาย แบ่งออกเป็น กองที่ 1 กองที่ 2 กองที่ 3 และกองตำรวจแผนกสรรพากร มีหัวหน้าเป็น ผู้กำกับกองละ 1 นาย กองที่ 1-2 มีหน้าที่เป็นกำลังช่วยเหลือตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ส่วนกองที่ 3 ให้แบ่งเป็น 4 แผนก" คือ

1. แผนกทะเบียนพิมพ์ลายนิ้วมือ
2. แผนกบันทึกแผนประทุษฐกรรม
3. แผนกวิทยาการ
4. แผนกบัญชีโจรสลัด ออกรูปพรรณผู้ร้าย หลบหนี และของหาย

กองตำรวจสันติบาลสมัยแรกเริ่มตั้งขึ้นนี้แบ่งออกเป็น 4 กองกำกับ การ อยู่ในความควบคุมของ พ.ต.อ.พระนรากรบริรักษ์ ผู้บังคับการ เปิดทำงานครั้งแรก โดยเช่าตึกของกรมหมื่นพิชัย มหินทรโรดม ที่ตำบลท่าเตียน เสียค่าเช่าเดือนละ 400 บาท ซึ่งเรียกติดปากคนในสมัยนั้นว่า "สันติบาลท่าเตียน" เสียค่าเช่าให้ ม.ล.เผ่าเพ็ญพัฒน์ ผู้รับมรดก ต่อมากรมตำรวจได้จัดสร้างตึกกองตำรวจสันติบาลขึ้นใหม่ที่ อำเภอปทุมวัน ตรงข้ามวัดปทุมวนาราม (ตึกโรงเรียนสอบสวนกลางคืน) หลังจากนั้น ก็ได้ย้ายสถานที่จากตำบลท่าเตียนมาปฏิบัติงานที่ใหม่นี้ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2479 ทำงานได้ประมาณ 4 ปีเศษ กรมตำรวจได้สร้างตึกขึ้นใหม่อีกหลังหนึ่งรูปร่างและลักษณะเดียวกันทางด้านทิศตะวันออกของกรมตำรวจปัจจุบัน เสร็จแล้วได้สั่งให้กองตำรวจสันติบาลย้ายมาอยู่ที่ตึกใหม่นี้เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2484 คือตึกที่กองตำรวจสันติบาลตั้งอยู่ในขณะนี้

สรุป ในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2475 รัฐบาลของคณะราษฎรได้ตั้ง กองตำรวจพิเศษขึ้น มีหน้าที่สืบสวน และหาข่าวสารทางการเมือง มีชื่อว่า "กองตำรวจสันติบาล" ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า "SPECIAL BRANCH" ซึ่งมีความหมายตรงตัวว่า เป็นตำรวจสาขาพิเศษต่างหากจากตำรวจทั่วไป รากฐานบรรพบุรุษของตำรวจสันติบาลก่อนหน้าก็คือ "ตำรวจภูบาล" ในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราช ตั้งแต่ปี พ.ศ.2475 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบงานภายในซึ่งปรากฏในราช

กิจจานุเบกษาหลายครั้งหลายคราว กล่าวคือ พ.ศ.2475 สมัยพระยามโนปกรณนิติธาดา เป็น นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.พระยานุเรศวงศ์ เป็นผู้รักษาการณ์ ในตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ ได้แบ่ง โครงสร้างของตำรวจสันติบาล ดังนี้

กอง 1 (สืบสวนปราบปราม) มีหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายได้ทั้งในและ นอกพระนคร (ทั่วราชอาณาจักร) และทำหน้าที่ช่วยเหลือตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรเมื่อกำลัง ปราบปรามไม่พอ

กอง 2 (สืบราชการลับ) เป็นกองที่ดำเนินงานสืบสวนราชการลับ และสอดส่องความ เคลื่อนไหวของนักการเมืองโดยทางลับและเปิดเผย เพื่อสอดส่องสับรับฟังความเคลื่อนไหวของ นักการเมือง ว่าดำเนินการไปในทางที่ผิดกฎหมายหรือไม่

กอง 3 เป็นกองวิทยาการตำรวจ ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้พิเศษ เช่น การตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ของผู้ต้องหา หรือผู้สมัครเข้ารับราชการว่าเคยต้องโทษมาแล้วหรือไม่ บันทึกประวัติของผู้กระทำ ผิด การตรวจของกลางต่างๆ ออกรูปพรรณ ของหาย และออกประกาศจับผู้ร้ายซึ่งหลบหนีคดีอาญา

พ.ศ. 2476 สมัย พ.อ.พระยาพหลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี พ.ต.อ.พระยา อนุสรธรรมการ เป็นอธิบดีกรมตำรวจ ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมต่าง ๆ ใน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2476 กำหนดงานของกรมตำรวจขึ้นใหม่ สำหรับกองตำรวจสันติบาลได้ กำหนดไว้ดังนี้

1. กองกำกับการ 1(สืบสวนปราบปรามโจรผู้ร้าย)
2. กองกำกับการ 2 (สืบราชการพิเศษ)
3. กองกำกับการ 3 (เทคนิคตำรวจ) แบ่งออกเป็น 5 แผนก คือ
 - 3.1 แผนกทะเบียนพิมพ์ลายนิ้วมือ
 - 3.2 แผนกบันทึกแผนประทุษกรรม
 - 3.3 แผนกพิสูจน์หลักฐาน
 - 3.4 แผนกบัญชีโจรผู้ร้าย ออกรูปพรรณผู้ร้าย หลบหนี และของหาย
 - 3.5 แผนกเนรเทศ
4. กองกำกับการ 4 (ทะเบียนตำรวจ) แบ่งออกเป็น 5 แผนก คือ
 - 4.1 แผนกทะเบียนปืน
 - 4.2 แผนกกรรต
 - 4.3 แผนกสมาคม เอกสารหนังสือพิมพ์
 - 4.4 แผนกโรงหญิงนครโสเภณี โรงรับจำนำ ค่าของเก่า โรงแรม การพนันและเรียไร
 - 4.5 แผนกพิจารณาภาพยนตร์
5. กองกำกับการ 5 (ตำรวจสรรพสามิต)

ใน พ.ศ.2476 นี้กองตำรวจสันติบาลได้เพิ่มงานด้านเนรเทศ และกองกำกับการ 4 (ทะเบียนตำรวจ) ขึ้นอีก 5 แผนก และกองกำกับการ 5 (สรรพสามิต) ขึ้นอีก 1 กองกำกับการ ดำเนินงานในเรื่องปราบปรามจับกุมยาเสพติดที่ผิดกฎหมายทุกประเภท ในปี พ.ศ.2476 นี้ มีเหตุการณ์กบฏบวรเดช พอเสร็จการปราบปราม พล.ต.ต.พระพิจารณ์พลกิจ ได้มาดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล

ต่อมา พ.ศ. 2477 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองบัญชาการและกรมใน กระทรวงมหาดไทย แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2476 (ฉบับที่2) ให้โอนแผนกทด จากกองกำกับการ ตำรวจสันติบาลกองที่ 4 ไปขึ้นอยู่กับกองตำรวจเทศบาล จึงเป็นอันว่ากองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลในสมัยนั้นจึงเหลือเพียง 4 แผนก คือ แผนกปืน แผนกสมาคม เอกสารหนังสือพิมพ์ แผนกโรงหญิงนครโสเภณี และแผนกพิจารณาภาพยนตร์เท่านั้น

ปี พ.ศ. 2478 ถึงปี พ.ศ. 2479 มีการเปลี่ยนแปลงในหลักการสำคัญในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลื่อนเป็นชั้นสัญญาบัตรที่วราชอาณาจักรต้องแต่งตั้ง จากกอง ตำรวจสันติบาลตามกฎหมาย ก.พ.

พ.ศ. 2479 มีข้อกำหนดหลักการสำคัญในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต้องแต่งตั้งจากตำรวจสันติบาล

พ.ศ. 2480 สมัย พล.อ.พระยาพลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี พล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส เป็นอธิบดีกรมตำรวจ พล.ต.อ.พระรามอินทรา เป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาล ได้มี พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่6) ให้ เพิ่มแผนกทะเบียนคนต่างด้าวเป็นแผนกที่ 6 ในกองกำกับการ 3 ที่ทำงานของแผนกนี้เดิมเป็น เรือนไม้ชั้นเดียวสี่เหลี่ยม ปลูกอยู่บริเวณที่ตั้งตัวตึกกรมตำรวจใหม่ แล้วได้ถูกรื้อเอาสถานที่สร้างเป็น กองรักษากรณีและโรงเตรียมพร้อม ชั้นล่างเป็น โรงซ่อมและเก็บรถของกองตำรวจสันติบาล ต่อมา ก็ได้ถูกสั่งให้รื้ออีกเพื่อสร้างเป็นตัวตึกของกรมตำรวจปัจจุบันนี้

พ.ศ.2481 สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี พล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส เป็นอธิบดีกรมตำรวจและ พล.ต.ต.ขุนศรีนรากร เป็นผู้บังคับการตำรวจสันติบาล ได้มีพระราช กฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่8) เพิ่มแผนก 5 (ยานพาหนะ) ขึ้นในกองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลอีก และได้กำหนดข้อบังคับไว้ว่าตราบใดที่มี ตัวผู้บังคับการ อธิบดีกรมตำรวจ จะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจสันติบาลด้วย

พ.ศ. 2483 พล.ต.อ.อดุล อดุลเดชจรัส อธิบดีกรมตำรวจได้มีคำสั่งให้โอนงานแผนก ต่างประเทศ กรมตำรวจมาขึ้นอยู่ใน กองกำกับการตำรวจสันติบาลกองที่ 2

ต่อมากรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่า กองกำกับการ1 (สืบสวนปราบปรามโจรผู้ร้าย) ซึ่งอยู่กับกองตำรวจสันติบาลมีงานเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ สมควรที่จะแยกงานของกองกำกับการ 1 และ

กองกำกับการ 3 และกองกำกับการ 5 ไปขึ้นกับกองตำรวจสอบสวนกลางซึ่งตั้งขึ้นใหม่ มีผู้บังคับการเป็นหัวหน้า

ส่วนงานของกองตำรวจสันติบาล ให้เพิ่มผู้บังคับการอีกคนหนึ่งต่างหาก โดยแยกงานของกองกำกับการ 2 แผนก 1 (ต่างประเทศ) มาตั้งเป็นกองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) ดำเนินงานในกองกำกับการ 3 ลงเองงานเกี่ยวกับ ทะเบียนคนต่างด้าว, เนรเทศ, เอกสารหนังสือพิมพ์และสมาคม ไว้ดำเนินการต่อไป และงานของกองกำกับการ 4 ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ให้หนักไปทางอารักขาบุคคลสำคัญ คณะรัฐมนตรี และทูตต่างประเทศเท่านั้น ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการปราบปราม นอกจากนี้ได้เพิ่มแผนกพิพิธภัณฑสถาน อบรมค้นคว้าความรู้ทางการเมือง เข้าไว้ในกองกำกับการ 4 อีกด้วย เป็นการตัดงานด้านการปราบปราม วิชาการตำรวจ และงานทะเบียนบางส่วนซึ่งไม่สำคัญออกเสีย

พ.ศ. 2491 กองตำรวจสอบสวนกลางได้ถูกยกฐานะขึ้นเป็นกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ขยายวงงานกว้างขวางออกไปอีก มีผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชา กองตำรวจสันติบาลจึงได้เปลี่ยนแปลงมาขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมตำรวจ และได้เพิ่มงานแปลภาษาต่างประเทศขึ้นอีก แผนก 1 เป็นแผนกที่ 4 ในกองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) และแยกงานเกี่ยวกับเอกสารหนังสือพิมพ์ไปขึ้นอยู่กับกองทะเบียน ส่วนที่เกี่ยวกับสมาคมคงอยู่กับสันติบาลต่อไป เพิ่มงานแปลสัญชาติ แก่สัญชาติเข้าอยู่กองกำกับการ 3 กองตำรวจสันติบาล กับยุบแผนกต่างๆ ในกองกำกับการ 4 (รักษาความปลอดภัย) เหลือเป็นกองกำกับการ 4 เพื่อทำหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญเพียงด้านเดียว

พ.ศ. 2494 ภัยคอมมิวนิสต์คุกคามเวียดนามหนักขึ้น คนญวนได้อพยพหลบภัยเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมาก กองตำรวจสันติบาลจึงได้ตั้งหน่วยควบคุมคนญวนอพยพ มีหน้าที่ควบคุมและดูแลความทุกข์สุขของชาวญวนซึ่งเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารในประเทศไทย อยู่ในความอำนวยการของ พ.ต.ต.หลวงโหมรอนราญ แยกเป็นหน่วยงานหนึ่งต่างหาก ขึ้นอยู่กับกองบังคับการตำรวจสันติบาลโดยตรง

พ.ศ. 2495 กรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่า งานที่เกี่ยวกับด้านคนจีน ซึ่งอยู่ในแผนก 3 กองกำกับการ 1 (ต่างประเทศ) มีงานเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ จึงได้แยกงานของแผนกนี้ ตั้งเป็น กองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล มีหน้าที่ สืบสวน ควบคุมและสอดส่องพฤติกรรมคนจีนโดยเฉพาะ และทำหน้าที่แปลเอกสารภาษาจีน ซึ่งสถานที่ราชการต่าง ๆ ส่งมาขอให้แปลกับได้รับโอนงานเอกสารหนังสือพิมพ์ ซึ่งสังกัดอยู่กับกองทะเบียน และได้โอนไปเมื่อ พ.ศ.2491 กลับมาอยู่กับ กองตำรวจสันติบาลเช่นเดิมอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2496 กรมตำรวจได้จัดตั้ง กองการต่างด้าวขึ้น กองตำรวจสันติบาลจึงได้โอนงานเกี่ยวกับทะเบียนคนต่างด้าว พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ในแผนก 1 กองกำกับการ 3 ไปอยู่กับกองการต่างด้าว ส่วนงานที่เกี่ยวกับการแปลงชาติ แก่สัญชาติ โอนสัญชาติ ไม่ได้โอนไปด้วย

พ.ศ. 2498 ได้มีพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทยขึ้นอีก สำหรับตำรวจสันติบาล ได้แบ่งแยกงานในกองกำกับการ 4 ซึ่งทำหน้าที่ อารักขา ออกเป็น 4 แผนก ดังนี้

แผนก 1 (อารักขาภายใน) มีหน้าที่ถวายความอารักขาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระบรมราชินี คณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาลฯ

แผนก 2 (อารักขาชาวต่างประเทศ) มีหน้าที่อารักขาสถานทูต กงสุล ที่ทำการองค์การสหประชาชาติ และชาวต่างประเทศผู้มีเกียรติบางคนที่จะต้องอารักขา

แผนก 3 (ควบคุมอารักขาทั่ว ๆ ไป) มีหน้าที่อารักขารักษาการที่ประชุมต่างๆ เช่น การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมคณะรัฐมนตรี การประชุมสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ การประชุมสภาเศรษฐกิจ การประชุมสภาป้องกันราชอาณาจักร การประชุมสภากรรมการ รักษาการณ์กลาง ควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยผู้ต้องขังคดีการเมือง รักษาการบ้าน อ.ตร.และอารักขาอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่งานของแผนกใดโดยเฉพาะ

แผนก 4 (รักษาการณ์เรือนจำบางขวาง) แผนกนี้ได้รับโอนงานจากสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ซึ่งทำหน้าที่รักษาการเรือนจำนักโทษ

นอกจากได้แบ่งแยกงานในกองกำกับการ 4 ตำรวจสันติบาลขึ้นแล้ว ยังได้จัดตั้ง โรงเรียนตำรวจสันติบาลขึ้น เพื่อทำหน้าที่รับสมัครบุคคลซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นตำรวจสันติบาล มีหน้าที่อบรมสั่งสอนวิชาการ กฎหมาย และระเบียบงานต่าง ๆ ของกรมตำรวจ ความรู้พิเศษอื่น ๆ กับเทคนิคในการสืบสวนโดยทั่ว ๆ ไป

พ.ศ. 2503 จัดตั้งกอง 6 เป็นหน่วยสืบสวนพิเศษเรื่องคอมมิวนิสต์โดยเฉพาะ

พ.ศ. 2515-2516 จัดตั้งกอง 7 ทำหน้าที่สืบสวนหาข่าวในภูมิภาค นอกจากนี้ยังจัดตั้งงานทะเบียนกลาง และสำนักควบคุมชนต่างชาติผู้อพยพ

ต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 21 พ.ศ. 2535 ได้จัดตั้งให้ "สำนักงานตำรวจสันติบาล" เป็นส่วนราชการระดับกองบัญชาการ มีหน้าที่บริหารงานการข่าวกรอง เกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่มีพฤติกรรมอันเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและสถานที่ที่เกี่ยวกับความมั่นคงต่อประเทศ และสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วย สัญชาติ การเนรเทศ การส่งผู้ร้ายข้ามแดน การพิมพ์ กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงต่อประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมชนต่างชาติ ผู้อพยพ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์

และเผยแพร่กิจการ และผลงานของกรมตำรวจ (ในขณะนั้น) โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กองบังคับการ และ 1 กลุ่มงานดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ
2. กองตำรวจสันติบาล 1
3. กองตำรวจสันติบาล 2
4. กองสารนิเทศ
5. กลุ่มงานดำเนินกรรมวิธีข่าวกรอง

ด้วยภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจสันติบาล การปฏิบัติงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าหน่วยงานอื่นใด จากกรมตำรวจในอดีตมาสู่สำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน เนื่องหลังความสำเร็จการปฏิบัติราชการของ 4 กองบังคับการ กับอีก 1 หน่วยงาน ที่ขึ้นตรงกับผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่สืบสวนหาข่าวที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ วิเคราะห์สรุปประเด็นข่าว งานถวายความปลอดภัย งานอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ งานผลิตสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นภารกิจที่เกื้อหนุนกันทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจสันติบาล ประสบความสำเร็จมาโดยตลอด

ช่วงเวลาว่า 7 ทศวรรษ ที่ผ่านมามี ผลงานและเกียรติยศของกรมตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน ตำรวจสันติบาลเป็นอีกส่วนหนึ่งที่อยู่เบื้องหลัง ดังเพลงพระราชนิพนธ์ ความฝันอันสูงสุด ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า

"จะแน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด	จะรักษาดีจนชีวิตเป็นสุขผด
จะยอมตายถวายให้เกียรติดำรง	จะปิดทองหลังองค์พระปฏิมา"

กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3

ใช้คำย่อว่า บก.ส.3 มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานการรักษาความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ บุคคลสำคัญฝ่ายไทยและต่างประเทศ และสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ งานการต่อต้านข่าวกรองด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา ความมั่นคงปลอดภัย วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 งาน และ 5 กองกำกับการดังนี้

1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนา

ระบบสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงงานเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัด จัดเก็บ บันทึกข้อมูลข่าวสาร ที่อยู่ในความรับผิดชอบลงในฐานข้อมูลข่าวสาร และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. งานอำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานธุรการ งานกำลังพล งานการเงิน งานพัสดุ งานงบประมาณ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง งานวินัย งานศึกษาอบรม งานประชาสัมพันธ์ งานสื่อสารและศูนย์วิทยุ งานยานพาหนะและขนส่ง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- (1) งานรับ-ส่งหนังสือราชการ
- (2) งานร่างโต้ตอบที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของงานใดโดยเฉพาะ
- (3) งานการประชุม
- (4) งานจัดเก็บรักษาและทำลายเอกสาร
- (5) งานบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ
- (6) งานประวัติและบัตรข้าราชการตำรวจ
- (7) งานพิจารณาความชอบของข้าราชการตำรวจ
- (8) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (9) งานการลาและการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการออกจากราชการ
- (10) งานประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
- (11) งานดำเนินการเกี่ยวกับทัณฑ์ทางวินัย และความผิดอย่างอื่น
- (12) งานดำเนินการเกี่ยวกับกรณีที่มีผู้ร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการตำรวจในสังกัด
- (13) พิจารณาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา
- (14) งานกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน
- (15) งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน
- (16) งานจัดเก็บ รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติ
- (17) งานประมวลผล วิเคราะห์ และวิจัยเสนอข้อมูล
- (18) งานรับ-จ่ายเงิน
- (19) งานควบคุมเก็บรักษาเงินต่าง ๆ
- (20) งานเบิกจ่ายเงินเดือน เงินค่าใช้สอย เงินค่าวัสดุ
- (21) งานเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน
- (22) งานเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตร

- (23) งานเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล
- (24) งานเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (25) งานการบัญชี
- (26) งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์
- (27) งานเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์สิ่งของหลวง
- (28) งานจัดทำบัญชีสิ่งของหลวง
- (29) งานเบิกจ่ายยานพาหนะ
- (30) งานจัดทำและเก็บรักษาสมุดประวัติยานพาหนะ
- (31) งานควบคุมการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะ
- (32) เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วย ตลอดจนเก็บรักษาซ่อมบำรุง และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน
- (33) เป็นเจ้าหน้าที่พิจารณาจัดทำโครงการในด้านยานพาหนะ รวมทั้งเป็นเจ้าหน้าที่พลขับส่งกำลังบำรุงสนับสนุนด้านยานพาหนะของกองบังคับการ
- (34) ทำบัญชีควบคุมครุภัณฑ์ ยานพาหนะ และขนส่งทุกชนิด
- (35) ตรวจสอบ ควบคุม การเก็บรักษา เครื่องมือเครื่องใช้ด้านยานพาหนะและขนส่งให้เป็นไปโดยเรียบร้อย หากมีการชำรุดเสียหายให้ดำเนินการส่งซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้
- (36) ตรวจสอบ ควบคุม เก็บรักษาซ่อมบำรุง และจัดหาเครื่องมือสื่อสารให้เพียงพอ และพร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- (37) เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านวิทยุสื่อสารในกองบังคับการ และหน่วยงานข้างเคียง
- (38) รับส่งข่าว ตลอดจนรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ
- (39) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1. กองกำกับการ 1

มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ งานจัดระเบียบช่างภาพและสื่อมวลชน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

1.2 ถวายความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ

1.3 จัดระเบียบช่างภาพ สื่อมวลชน ในงานราชพิธีและพิธีต่างๆ

1.4 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. กองกำกับการ 2

มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญทั้งฝ่ายไทยและต่างประเทศ งานจัดระเบียบช่างภาพและสื่อมวลชน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

2.1 ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2.2 รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญฝ่ายไทย ได้แก่ งานรักษาความปลอดภัยประจำตัว

2.3 รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศ ได้แก่ งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศ งานติดตามรักษาความปลอดภัยแก่ตัวบุคคล และเจ้าหน้าที่ในคณะทูต และบุคคลสำคัญที่ร้องขอ

2.4 จัดระเบียบช่างภาพ สื่อมวลชน

2.5 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. กองกำกับการ 3

มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานรักษาความปลอดภัยสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

3.1 ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.2 ดำเนินการรักษาความปลอดภัยสถานที่ สถานกงสุล บ้านพักเอกอัครราชทูต อุปทูต และเจ้าหน้าที่คณะทูต ตลอดจนสถานที่สำคัญที่ได้รับการร้องขอ

3.3 ดำเนินการรักษาความปลอดภัย สถานที่ราชการภายในบริเวณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบการจราจรภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.4 ดำเนินการรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการต่างๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ

3.5 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. กองกำกับการ 4

มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ และบุคคลสำคัญภายในบริเวณทำเนียบรัฐบาล บ้านพิษณุโลก บ้านมนังคศิลา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

4.1 ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4.2 รักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ และบุคคลสำคัญภายในบริเวณทำเนียบรัฐบาล และสถานที่ราชการใกล้เคียง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ป.ป.ช.

4.3 รักษาความปลอดภัยบริเวณบ้านพิษณุโลกและบ้านมนังคศิลา

4.4 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. กองกำกับการ 5

มีหน้าที่ดำเนินการ ควบคุม และบริหารงานต่อต้านข่าวกรองด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมจิตวิทยา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5.1 ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

5.2 ปฏิบัติงานการต่อต้านข่าวกรอง ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา ความมั่นคงปลอดภัย วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

5.3 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนิตาภรณ์ แสงพิทักษ์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในเขตทำเนียบรัฐบาล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในเขตทำเนียบรัฐบาล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในเขตทำเนียบรัฐบาล 4) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยในเขตทำเนียบรัฐบาล

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในเขตท่าเนียบ
รัฐบาล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยท่าเนียบรัฐบาล จำนวน 140 คน
และเจ้าหน้าที่กองรักษาความปลอดภัยท่าเนียบรัฐบาล จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 170 คน โดยการ
สุ่มตัวอย่างมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 100 ราย จาก 2 หน่วยงาน เจ้าหน้าที่รักษาความ
ปลอดภัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย
ปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยท่าเนียบรัฐบาล ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ
โดยเลือกสุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ
แบบสอบถาม สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-
test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 93 อายุอยู่ในระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อย
ละ 47 อยู่ในตำแหน่งลูกแถว ผู้บังคับหมู่และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พอ ๆ กัน ร้อยละ 33.33
และ 30 กว่าครึ่งหนึ่งร้อยละ 66 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 65
เกือบครึ่ง ร้อยละ 42 ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มาเป็นระยะเวลา 1 – 2 ปี เกือบครึ่งร้อยละ 43 มีรายได้
ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 – 8,000 บาท เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา
มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการรักษาความปลอดภัยในเขตท่าเนียบรัฐบาล โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.14) และหากแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ด้าน
ทรัพยากรบริหารและด้านขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ ก็มีประสิทธิภาพในระดับค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกัน
(ค่าเฉลี่ย 2.22) (ค่าเฉลี่ย 2.27) และ (ค่าเฉลี่ย 1.93) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รักษาความ
ปลอดภัยต่อประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในเขตท่าเนียบรัฐบาล ได้แก่ ตำแหน่งงาน และ
ระยะเวลาทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากกำลังระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นในส่วนของฝ่าย
ปฏิบัติการรักษาความปลอดภัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรักษา
ความปลอดภัย อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 4 ปี จึงสามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายได้ ในส่วนของ
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของกองรักษาความปลอดภัย ท่าเนียบรัฐบาลควรคัดเลือกบุคคลที่มี
ความรู้มากพอสมควรและควรบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการหรือเป็นลูกจ้างประจำ เพื่อให้เกิด
ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงาน

2. การจัดการด้านกายภาพของท่าเนียบรัฐบาล ไม่เหมาะสมต่อการวางมาตรการในการ
รักษาความปลอดภัย มีช่องทางเข้าออกมากเกินไป อีกทั้งภายในบริเวณท่าเนียบรัฐบาลมีหน่วย

ราชการจำนวนมาก ไม่สามารถแบ่งพื้นที่ตามระดับความสำคัญ ควรมีการย้ายหน่วยราชการที่ไม่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นออกจากบริเวณทำเนียบรัฐบาล พร้อมทั้งแบ่งกลุ่มพื้นที่ภายในทำเนียบรัฐบาลตามระดับความสำคัญของสถานที่อย่างเด็ดขาดชัดเจน หรือหากไม่สามารถจัดระบบได้ด้วยข้อจำกัดใด ๆ เห็นควรย้ายทำเนียบรัฐบาลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องไปที่แห่งใหม่ พร้อมทั้งวางผังและจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

3. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความสำคัญและมีความรับผิดชอบสูง ควรปรับปรุงเรื่องเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ หากได้รับการตอบสนองที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความพอใจในงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ รักซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจจะสำเร็จลุล่วงและมีความต่อเนื่อง

4. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ทั้งในเรื่องการรักษาความปลอดภัยบุคคลและการรักษาความปลอดภัยสถานที่ รวมถึงการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการตรวจสอบบุคคล สิ่งของและยานพาหนะ และเรื่องการข่าวในการรักษาความปลอดภัย อีกทั้งให้ความรู้เรื่องขอบเขต อำนาจหน้าที่ plugs จิตสำนึกของการเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้ทราบถึงอำนาจที่มีโดยชอบตามกฎหมาย ศักดิ์ศรีในอาชีพที่มีความสำคัญ พร้อมทั้งมีการฝึกทบทวนเพื่อให้เกิดความชำนาญ เกิดความกระตือรือร้นและมีความมั่นใจในการทำงาน

5. ควรปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาความปลอดภัยเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. ควรมีการประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือผู้บริหารระดับสูง ดิฉันบัตรแสดงตน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในบริเวณทำเนียบรัฐบาล เอาเป็นเยี่ยงอย่าง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัย และควรปรับปรุงเรื่องระบบบัตรแสดงตน ให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของรูปแบบ จำนวนแบบของบัตรที่มีมากเกินไปหรือขั้นตอนการออกบัตรให้แก่บุคคลต่าง ๆ เช่น ควรมีการตรวจสอบประวัติและต้องออกให้แก่ผู้มีสิทธิเท่านั้น เป็นต้น

นันทภูมิ เรื่องรุ่ง (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ทักษะเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลต่อการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ เพื่อทบทวนบทบาท หน้าที่ มาตรการรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญของกองบังคับการตำรวจสันติบาล เพื่อศึกษาทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสันติบาลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ และเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงมาตรการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

บุคคลสำคัญให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีวิธีการสำรวจ (surver research) โดยการออกแบบสอบถาม ให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 153 ราย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน เพศชาย มีอายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพสมรสเป็นโสด และสมรสอยู่ในระดับที่เท่า ๆ กัน มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 6 – 10 ปี รับเงินเดือนโดยเฉลี่ย ในอัตรา 7,500 บาทต่อเดือน และจากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในด้านการรักษาความปลอดภัยโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระยะเวลา 3 – 6 ปี

ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรในการรักษาความปลอดภัยมาแล้ว ทั้งหลักสูตรการข่าว การยิงปืน การต่อสู้และหลักสูตรเกี่ยวกับวัตุระเบิด และต้องการที่จะมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการที่จะปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ อีกทั้งยังสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และส่วนใหญ่เห็นว่าในเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงานมีความเพียงพอแล้ว แต่ก็ยังมีบางส่วนที่เห็นว่าอุปกรณ์บางอย่างที่ยังมีความเพอะเพอะอยู่ อีกทั้งเครื่องมือสื่อสารบางตัวยังคงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และจากการศึกษาได้พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยที่มีการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญและพอใจในการที่ได้รับการประสานงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียวกับที่กำหนด พบว่า เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน ระยะเวลารับราชการตำรวจ ระยะเวลาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และหน่วยงานสังกัด พบว่า มีความแตกต่างของทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามระดับชั้นยศ ส่วนตัวแปรอื่น ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจและร่างกาย ความพร้อมของอุปกรณ์กับทัศนคติการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ พบว่ามีความสัมพันธ์เฉพาะระหว่างความพร้อมด้านจิตใจและร่างกาย กับทัศนคติการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์กับทัศนคติการปฏิบัติงาน ส่วนอื่นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการลดช่องว่างในการเกิดความเสียหายของบุคคลสำคัญให้ได้มากที่สุด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องมีความพร้อมความสามารถที่จะปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยทั้งความรู้ ความสามารถ ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และ

ความพร้อมของสภาพร่างกาย นอกจากนี้ความพร้อมทางด้านจิตใจก็เป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญอย่างมาก อีกทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะต้องมีการจัดระบบหน่วยงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ต้องมีการให้การสนับสนุนของหน่วยงานในด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา ควรให้การสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี มีความเป็นธรรม ควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอยู่เสมอ เพื่อจะได้เกิดการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ภาสกร สถิตยุทธการ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

การอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญเป็นภารกิจและหน้าที่ ที่มีจุดประสงค์ในการป้องกันและปราบปราม พร้อมทั้งยังเป็นการเชิดชูเกียรติของบุคคลสำคัญในอีกด้านหนึ่งด้วย ซึ่งบุคคลสำคัญนั้นควรเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องนับถือให้เป็นผู้นำ หรือผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศที่มีความมั่นคงในทางตรงกันข้ามสาเหตุของการลอบทำร้ายหรือลอบประทุษร้ายบุคคลสำคัญก็มีสาเหตุมาจากการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือความต้องการของกลุ่มบุคคลกลุ่มเดียวหรือกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม อาจมีสาเหตุในการยึดอุดมการณ์ ความขัดแย้งทางการเมือง การแย่งชิงอำนาจ หรือจากความโกรธแค้นส่วนตัว จากกรณีดังกล่าว บางครั้งผู้กระทำอาจกระทำการลงไปโดยไม่รู้สึกรู้สีกตัว เช่น ผู้ที่เป็นโรคจิต คนบ้า หรือเป็นเพราะเห็นแก่ผลตอบแทนส่วนตนที่ได้รับ เช่น การได้รับอามิสสินจ้าง ซึ่งบางคนกระทำไปเพราะความจำเป็น เช่น ถูกบังคับขู่เข็ญ หรือมีข้อแลกเปลี่ยนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงต้องมีการอารักขาและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้ที่เสี่ยงต่อการถูกทำร้าย โดยมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อที่จะให้การอารักขาและรักษาความปลอดภัยเป็นรูปแบบอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เป็นที่ไว้วางใจและความพอใจที่ได้รับการอารักขาของบุคคลสำคัญ

ซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหลักสากลและมีมาตรฐานในการปฏิบัติการอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ คือ

1. มีการวางกำลังให้เป็นมาตรฐาน คือ ต้องวางกำลังเจ้าหน้าที่ให้เห็นได้ชัดเจน และต้องมีการอำพรางตัวเพื่อเข้าไปปะปนกับกลุ่มคนเพื่อป้องกันและหาข่าว โดยต้องทำควบคู่กันไป

2. มีการวางกำลังให้เป็นรูปแบบ และมีขั้นตอนในการตรวจค้นและรักษาความปลอดภัย เป็นการวางกำลังให้รับผิดชอบในพื้นที่หรือบริเวณที่ได้รับมอบหมาย คือ

2.1 การวางกำลังในวงรอบชั้นใน ซึ่งต้องอยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ

2.2 การวางกำลังในพื้นที่หรือบริเวณที่เป็นพิธีการ การวางกำลังชุดนี้ต้องมีการตรวจค้นอย่างละเอียดและไม่เลือกปฏิบัติ

ธีรวุฒิ นิลเพชร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และ 2) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางจิตจะสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน ในสังกัดงาน 3 และงาน 4 กองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2 สำนักงานตำรวจสันติบาล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญชาวไทยและบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 150 นาย โดยคิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 และ ตอนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) t – test และ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) และทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างแต่ละกลุ่มด้วยวิธี LSD และสหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตำรวจอารักขาความปลอดภัยบุคคลสำคัญที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. เจตคติต่อการทำงานและอิทธิบาท 4 ของตำรวจอารักขาการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจอารักขาการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ 1) ศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน 2) ศึกษาขยายผลที่ได้เพิ่มเติมในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก 3) ศึกษาวิจัยเชิงทดลองเพื่อสร้างแบบฝึกอบรมแก่ตำรวจอารักขาการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ โดยการพัฒนาอิทธิบาท 4 และ เจตคติต่อการทำงาน และ 4) ศึกษาเพิ่มเติมในระดับนโยบายเพื่อปรับปรุง พัฒนาการทำงาน เช่น การปรับอัตราใหม่ การทำงานของระดับปฏิบัติ

อิสระ น้อยพร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในสถานทูต: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจงาน 2 กองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 2 สำนักงานตำรวจสันติบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในสถานทูต ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรักษาความปลอดภัยในสถานทูต และศึกษาแนวทางและมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในสถานทูต มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจงาน 2 กองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 2 สำนักงานตำรวจสันติบาล จำนวน 82 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์สรุปผลการสำรวจโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน และเคยมีประสบการณ์ในการอบรมศิลปะการป้องกันตัวและการรักษาความปลอดภัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานทูต ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ หมายความว่าประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนปัญหาและอุปสรรคพบว่าการรักษาความปลอดภัยยังเป็นปัญหา และที่เป็นปัญหามากคือในเรื่องงบประมาณ อาวุธที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ และการทำงานตราครุฑเกินไปส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ ในเชิงนโยบายควรนำหลักการบริหารมาใช้แบบเต็มรูปแบบ ทั้งการวางแผน การจัดองค์กร และจัดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การตรวจติดตามหรือประเมิน การรายงาน ผลการดำเนินงาน และการจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ในเชิงปฏิบัติควรศึกษาความต้องการของผู้ที่ได้รับการรักษาความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ผู้รักษาความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินการ แล้วทำการพัฒนา

ประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และควรมีการจัดอบรมหลักสูตรภาษานานาชาติตามความเหมาะสม อบรมความรู้ด้านข่าวสารเทคโนโลยี และการก่อการร้ายให้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้มีกำลังใจดีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างกำลังใจโดยจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

chner ถาวรสันต์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปรามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม โดยศึกษาปัจจัยทางสังคม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์การ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางจิต เจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน อิทธิบาท 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดแผนก 2 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม ระดับประทวน จำนวน 340 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความเชื่ออำนาจในตนและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
2. เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโดและบรรยากาศในองค์การไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
4. อิทธิบาท 4 และบรรยากาศในองค์การ ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด
5. ในกลุ่มรวมตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 50.3 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดมากที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงานเป็นตำรวจคอมมานโด และอิทธิบาท 4 ตามลำดับ