

บทที่ 1

บทนำ



1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศนั้น แม้ว่ารัฐบาลจะตั้งใจพัฒนาประเทศเท่าใดก็ตาม ถ้าปราศจากระบบราชการที่ดีแล้ว การพัฒนาประเทศก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ การตัดสินใจของรัฐบาล และการสั่งการไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ การตัดสินใจของรัฐบาลจะเกิดผลในทางปฏิบัติตรงตามเป้าหมายได้ ก็ต้องอาศัยระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ และในระบบราชการไทยถึงแม้จะมีความแข็งแกร่ง มีบทบาท และมีอำนาจมากทั้งในทางการเมืองและการบริหารก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ทำหน้าที่อย่างที่ควรจะทำอย่างในประเทศตะวันตก ข้าราชการของไทยมักถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายว่าขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงาน ไม่สนองตอบต่อความต้องการขององค์กรและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในการจัดรูปแบบขององค์กรแบบราชการ (bureaucracy) นั้น ได้ทำให้ข้าราชการต้องถูกกีดกันอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและมากมาย มีการควบคุมตรวจตราดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด และตกอยู่ในสายตาของผู้บริหารตลอดเวลา ผู้บริหารจะออกคำสั่งให้ทำ ปฏิบัติ ข้าราชการจะต้องนำไปปฏิบัติโดยไม่ต้องมีการโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้บริหารพิจารณาการทำงานของลูกน้องโดยมุ่งเรื่องรูปแบบพิธีการอันเป็นวินัยที่เคร่งครัดมากกว่ามุ่งผลงานที่จะได้รับ การทำงานของข้าราชการจึงขาดความเป็นอิสระต่อการที่จะคิดหรือทำอะไร ๆ ด้วยตนเองได้ เนื่องจากกลัวว่าจะผิดระเบียบวินัยหรือสร้างความไม่พอใจให้กับผู้เป็นนาย ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานอ่อนไหว ขาดความมั่นคงเข้มแข็ง ทำให้ข้าราชการอยู่ในสภาพที่ “ทนทำ ทนอยู่” มากกว่าที่จะ “อยากทำ อยากอยู่” รู้สึกว่า การทำงานของเขาไม่มีความหมายสำหรับตนเอง ไม่ได้รับเกียรติหรือไม่มีคุณค่าในสายผู้อื่น อันเป็นลักษณะหนึ่งของความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน การทำงานในระบบราชการได้ทำลายความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และขัดแย้งกับความเชื่อของมนุษย์ที่จะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เลือกสรรสิ่งที่ดีงาม และสิ่งที่มีความเหมาะสม

สมสำหรับตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องฟังคำสั่งหรือคำชี้แจงในการใคร่ครวญหาเหตุผล (อรุณี ร่มนุ่น, 2533: 2)

ในการบริหารถ้าผู้บริหารยึดกฎระเบียบในการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเคร่งครัด ขาดความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน เกิดความห่างเหินระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น หากไม่ได้รับการแก้ไขทันที่อาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีโอกาสเลือกกระบวนการทำงานตนเองได้ จะทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน จะให้ความร่วมมือและทุ่มเทเวลาทำงานกันอย่างเต็มที่ และจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงาน

ในการบริหารงานตามที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารก็เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้น การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วย ถ้ายังควบคุมมากเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นในแง่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จะทำให้ขาดความยืดหยุ่น ขาดความมีอิสระส่วนบุคคล และเกิดความขัดแย้งขึ้นในระบบราชการ อันนำไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าระบบราชการเป็นระบบที่ทำลายประสิทธิภาพของคนลง ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป ข้าราชการไทยเมื่อรับราชการไปได้ระยะหนึ่ง ความเชื่ออำนาจในตนเองของข้าราชการจะลดลง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2526) ทั้งนี้เนื่องจากระบบการทำงานที่มีกฎระเบียบเข้มงวด และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่ ขาดความร่วมมือ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแยกตนเองออกจากสังคมจนถึงขั้นย้ายสับเปลี่ยนหน่วยงาน หรือขอลาออกจากราชการ นำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยก (alienation) และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วข้าราชการยังเชื่ออำนาจนอกตนทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ เช่น การสร้างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ใช้ระบบเส้นสายแสวงหาผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างง่าย ๆ หรืออย่างผิด ๆ อันเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกแปลกแยก อันเกิดจากที่ระบบไม่ได้เป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของเขาในระดับต่าง ๆ ได้

แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยก (alienation) นั้นมีความเป็นมาอันยาวนาน ในประวัติศาสตร์ความคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา เป็นสัญลักษณ์บอกถึงความไม่พึงพอใจของบุคคลที่มีต่อส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างของสังคม (Lysttad, 1972: 90 อ้างถึงใน บพิธ บัวมูล, 2537: 1) โดยมีการใช้แนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในความหมายที่แตกต่างกันใน 2 แนว คือ แนวที่หนึ่งถือว่าความแปลกแยกเป็นภาวะทางสังคม และอีกแนวหนึ่งถือว่าความแปลกแยกเป็นภาวะทางจิตของบุคคล โดยที่นักวิชาการตะวันตกได้มีความสนใจนำเอาความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับโครงสร้างทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน จนมีการกล่าวกันว่าไม่มีสังคมใด วัฒนธรรมใด หรือบุคคลใดที่จะสามารถเป็นอิสระจากความแปลกแยกได้ (Feuelicht, 1978: 113)

ภายหลังที่ เมลวิน ซีแมน (Melvin Seeman, 1959) ได้รวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกที่กระจัดกระจายอยู่ในความหมายต่าง ๆ ทำให้ความหมายความแปลกแยกแจ่มชัดและมีความชัดเจนเป็นประโยชน์ในการวิจัยเชิงประจักษ์มากขึ้น และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางจนมาถึงปัจจุบัน มีการทำวิจัยโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกตามแนวความคิดของ Seeman ไว้หลายเรื่องด้วยกัน สำหรับในประเทศไทยการศึกษาในเรื่องความแปลกแยกได้รับความสนใจพอสมควร แต่มักใช้ในแนวความคิดเชิงปรัชญา และในบทความต่าง ๆ การนำมาใช้ในการศึกษาปัญหาสังคมยังมีน้อยมาก (ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์, 2526: 140) ดังเช่นได้มีการศึกษาความแปลกแยกของนักศึกษา ความแปลกแยกของคณงานในโรงงาน ความแปลกแยกของข้าราชการครู เป็นต้น โดยได้มีการเสนอแนะให้นำแนวคิดความแปลกแยกมาศึกษาแนวทางสังคมวิทยาให้กว้างขวางยิ่งขึ้นในสังคมไทย (พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์, 2524: 66-85) เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการนำความคิดเรื่องความแปลกแยกมาศึกษาความรู้สึกของพนักงานสอบสวนที่เกิดจากการบริหารของสถานีตำรวจ น่าจะเป็นประโยชน์ในการมองปัญหาของกระบวนการยุติธรรมในสังคมไทย อีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะปัญหาของกระบวนการยุติธรรมของไทยที่อยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นในขณะนี้ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ทุกสถาบันในองค์การจะเป็นภาวะแวดล้อมทางสังคมที่ก่อให้เกิดความแปลกแยกได้ทั้งสิ้น (บพิธ บัวมูล, 2533: 1)

ในระบบการทำงานที่มีการจัดองค์การแบบราชการนอกจากจะมีการแบ่งการทำงานตามหน้าที่แล้วก็จะมีระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพื่อใช้ควบคุมการทำงานที่มีลักษณะซับซ้อน

ข้อในองค์การ การที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน ก็ไม่ให้ความหมายว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างจริงจังหากแต่เป็นเพียงความสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ในสายงานการบังคับบัญชาเท่านั้น ไม่เป็นการคุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัว แต่ต้องการผลตอบแทนที่เป็นทรัพย์สินเงินทอง นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่เป็นความร่วมมือกันของกลุ่มองค์การ สมาคมต่าง ๆ ก็เป็นเพียงการแสดงหน้าที่อย่างหนึ่ง มิใช่การแสดงตัวตนที่แท้จริงทั้งหมดที่ตนเองเป็นอยู่แต่ประการใด ซึ่งลักษณะการคบหากันตามหน้าที่ การแสดงออกเป็นไปเพื่อเป้าหมายพิเศษเฉพาะ โดยข้าราชการก็มีเป้าหมายที่สลับซับซ้อนหลายเป้าหมายด้วยกัน รวมถึงเป้าหมายที่จะได้มาซึ่งเกียรติศักดิ์ ความมั่นคง ความสะดวกสบาย ความภาคภูมิใจในงานของตน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และเป้าหมายที่จะรับใช้ประชาชน แต่ได้ถูกควบคุมโดยผู้ซึ่งเป็นกลุ่มคนเพียงส่วนน้อยที่มีโอกาสมากกว่า และได้รับการค้ำจุนด้วยระบบความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่มีการควบคุมตามลำดับขั้นนี้เอง ที่ได้ทำให้เนื้อหาของงานไม่เป็นที่น่าดึงดูดใจอีกต่อไป งานกลายเป็นหน้าที่และภาระอันน่าเบื่อหน่ายและอ่อนล้า มนุษย์ถูกปฏิบัติด้วยลักษณะที่เสมือนเป็นเครื่องมือที่มีแต่ถูกกระทำให้สนองตอบแต่อย่างเดียว จนถึงขนาดที่งานสูญเสียความหมายภายในไปจนหมดสิ้น ความรู้สึกชอบต่องานจะค่อยๆ ทยอยหายไปเป็นความรู้สึกห่าง วันแต่มีความจำเป็นต้องใกล้ชิด เพราะปัจจุบันการทำงานนำไปสู่เป้าหมายของการมีชีวิตอยู่รอดในสังคม ทำให้บังเกิดเป็นความกดดันซับซ้อนขึ้นมาในรูปของความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน และจะดำรงอยู่ต่อไป ทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ปรากฏออกมาขององค์การเป็นความล้มเหลว ผิดพลาด เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานและให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างดี

สถานีตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติ เป็นที่ทำงานของพนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่พนักงานตำรวจอื่น ซึ่งแต่ละสถานีตำรวจจะมีเขตพื้นที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายเจ้าพนักงานตำรวจในแต่ละสถานีจึงมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนให้บริการแก่ประชาชนภายในเขตท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ และภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย การบริหารงานในแต่ละสถานีตำรวจจึงมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ จากสภาพของกรุงเทพมหานครที่มีพลเมืองอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นศูนย์กลางของการบริหารการปกครอง การศึกษาวัฒนธรรม การเศรษฐกิจและการค้า มีระดับของกระบวนการกลายเป็นเมือง (urbanization) ในอัตราสูง ทำให้กรุงเทพมหานครประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม จึงทำให้ปริมาณงานของเจ้าพนักงานตำรวจ

ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนต้องมากขึ้นตลอดเวลา กองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงได้มีการแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีสถานีตำรวจจำนวน 87 สถานีตำรวจ (ในปี พ.ศ.2537 มีสถานีตำรวจจำนวน 59 สถานีตำรวจ) จากภาวะความรับผิดชอบและการขยายของสถานีตำรวจทำให้จำนวนข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้น ระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานีตำรวจมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีการกำหนดตำแหน่งและแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถควบคุมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละสถานีตำรวจจะมีผู้กำกับการ หรือรองผู้กำกับการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานีเป็นหัวหน้ารับผิดชอบ และมีรองผู้กำกับการฝ่ายต่าง ๆ หรือสารวัตรฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยบริหารงานในแต่ละด้านลักษณะโครงสร้างการบริหารสถานีตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงคล้ายคลึงกัน เป็นสายการบังคับบัญชาสายเดียว งานทุกอย่างขึ้นตรงต่อหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้วินิจฉัย ตัดสินใจ สั่งการโดยเด็ดขาด ซึ่งเป็นการทำงานแบบรวมอำนาจ เป็นรูปแบบการบริหารงานแบบราชการตามความคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) คือ การแบ่งการทำงานตามลักษณะของการหน้าที่ การใช้อำนาจควบคุมตามลำดับชั้น การกำหนดบทบาทของผู้ทำงานตามตำแหน่ง และการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือบรรทัดฐานขององค์การอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายรูปแบบการทำงานในสถานีตำรวจนครบาลที่เป็นระบบราชการเช่นเดียวกันได้ กล่าวคือ การทำงานที่ยึดกฎระเบียบ และการใช้อำนาจควบคุมตามลำดับชั้น ทำให้บรรยากาศของการทำงานขาดความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน เกิดความห่างเหินระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง ข้าราชการจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการทำงานและควบคุมการทำงานของตน ต้องคอยรับคำสั่งและปฏิบัติตามเพียงประการเดียว ต้องกระทำแม้ในสิ่งที่ขัดแย้งกับความรู้สึกของตน เกิดความรู้สึกกดดันภายในจิตใจ มีความรู้สึกไร้อำนาจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของแปลกแยกของข้าราชการ อันจะนำไปสู่ความขัดแย้งทั้งโดยเปิดเผยและไม่เปิดเผย การควบคุมของราชการจึงมีลักษณะที่ผิดต่อความรู้สึกของมนุษย์ที่ชอบความเป็นอิสระ การควบคุมก่อให้เกิดความตึงเครียด เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ เพราะทั้งสองฝ่ายมีความคาดหวังในลักษณะที่สวนทางกัน การใช้อำนาจตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งอย่างเคร่งครัดนั้น อาจมีผลทำให้ข้าราชการที่มีอายุมาก มีประสบการณ์การทำงานมานาน หรือข้าราชการที่มีอายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงานน้อย

เกิดความรู้สึกอึดอัด ขาดความอิสระเหมือนกับถูกควบคุม การทำงานไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกตัวเองไม่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน อันนำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยก ซึ่งจะแสดงออกด้วยการเหมินเฉย ไม่ให้ความสนใจต่อการทำงาน การทำงานเพียงให้หมดไปวัน ๆ จะมีการละเมิดระเบียบแบบแผน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้บังคับบัญชา การขอย้ายโอนไปทำงานในหน่วยงานอื่น และการลาออกจากราชการ เป็นต้น

งานสอบสวนเป็นงานหนึ่งที่ทางกรมตำรวจได้จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนโดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติ โดยหน้าที่หลักของพนักงานสอบสวน ก็คือ ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท รับผิดชอบสำนวนการสอบสวนตั้งแต่รับคำร้องทุกข์ กล่าวโทษรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จับกุม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการทั้งหลายที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะ พนักงานสอบสวนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ และผู้บังคับใช้กฎหมาย ลำพังภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานตำรวจก็มากอยู่แล้ว การที่พนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิด จึงเป็นภาระที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างมาก ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้งานการอำนวยความสะดวกบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความสงบสุขและผาสุกแก่สังคมโดยรวม แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่าภาวะขวัญของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับต่ำ (วัลลภ ประทุมเมือง, 2534) ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่เอาใจใส่การให้บริการประชาชน ไม่รับแจ้งความ หรือรับแจ้งด้วยความล่าช้า เป็นต้น ซึ่งส่วนหนึ่งปัญหามาจากพนักงานสอบสวนมีปริมาณงานที่มากเกินไป และโดยลักษณะของงานสอบสวนเป็นงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อน เพราะเป็นงานรวบรวมพยานหลักฐาน และต้องดำเนินการภายในกรอบของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด มีการตรวจสอบควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานสอบสวนถูกล้อมกรอบด้วยระเบียบวินัยมากมาย ขาดความเป็นอิสระ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการทำงาน จึงเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน และไม่มีความพึงพอใจในการทำงานอีกต่อไป นำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยก สภาพดังกล่าวเป็นสาเหตุให้พนักงานสอบสวนขอย้ายโอนไปทำหน้าที่อื่นไม่ใช่งานสอบสวน เพื่อหลีกเลี่ยงสภาพการทำงานที่เป็นอยู่

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน เพราะเหตุว่าพนักงานสอบสวนเป็นบุคคลแรกในกระบวนการยุติธรรม ต้องอำนวยความสะดวกในสังคม ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวนมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเกิดจากโครงสร้างการบริหารงานของสถานีตำรวจนครบาล และองค์ประกอบส่วนตัวของพนักงานสอบสวนด้านอายุการศึกษา ระยะเวลาการเป็นพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความแปลกแยกได้ เนื่องจากสาเหตุความแปลกแยกมีหลายประการและก็ยังไม่มีการศึกษาที่ยืนยันอย่างแน่ชัดว่าระบบการบริหารงานของสถานีตำรวจเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งองค์ประกอบส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อให้เกิดความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมากน้อยเพียงใด จึงสมควรที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความแปลกแยกในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานสอบสวนในสถานีตำรวจต่อไป

โดยสรุปปัญหาการวิจัย คือ

1. พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาลมีความแปลกแยกในการทำงานระดับใดบ้าง
2. มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับระดับความแปลกแยกของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความแปลกแยกของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะและระดับความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลก่อให้เกิดความแปลกแยกของพนักงานสอบสวน

3. เพื่อศึกษาโครงสร้างขององค์การและการจัดการองค์การของสถานีดำรวจต่อการเกิดความแปลกแยกในการทำงานของพนักงานสอบสวน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีดำรวจนครบาลขณะที่เก็บข้อมูล และศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับแจ้งความจากประชาชนโดยตรงเท่านั้น ไม่รวมถึงพนักงานสอบสวนที่เป็นผู้ชำนาญการสอบสวนหรือพนักงานสอบสวนระดับที่สูงกว่า หรือพนักงานสอบสวนที่สังกัดกองบัญชาการอื่นนอกจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้เราทราบถึงผลกระทบของระบบทำงานต่อความรู้สึกของพนักงานสอบสวนในสถานีดำรวจนครบาล ซึ่งอาจจะนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารงานสอบสวนในระดับสถานีดำรวจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในสถานีดำรวจต่อไป
2. การเสนอผลงานวิจัยเบื้องต้นนี้ จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการทั้งในด้านทฤษฎีและการวิจัย เพราะเป็นการนำแนวคิดทางสังคมวิทยาที่มีมาจากสังคมตะวันตกมาใช้ศึกษาสังคมไทย
3. เพื่อเพิ่มพูนงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเป็นการเสนอพื้นฐานสำหรับการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ต่อไป