



ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำราฉบับประพจน
สังกัดตำราของกรมศึกษาจังหวัดหนองคาย

เจ้าสิบตำราของวิทยา มาตย์นอก

๘๕๔ เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

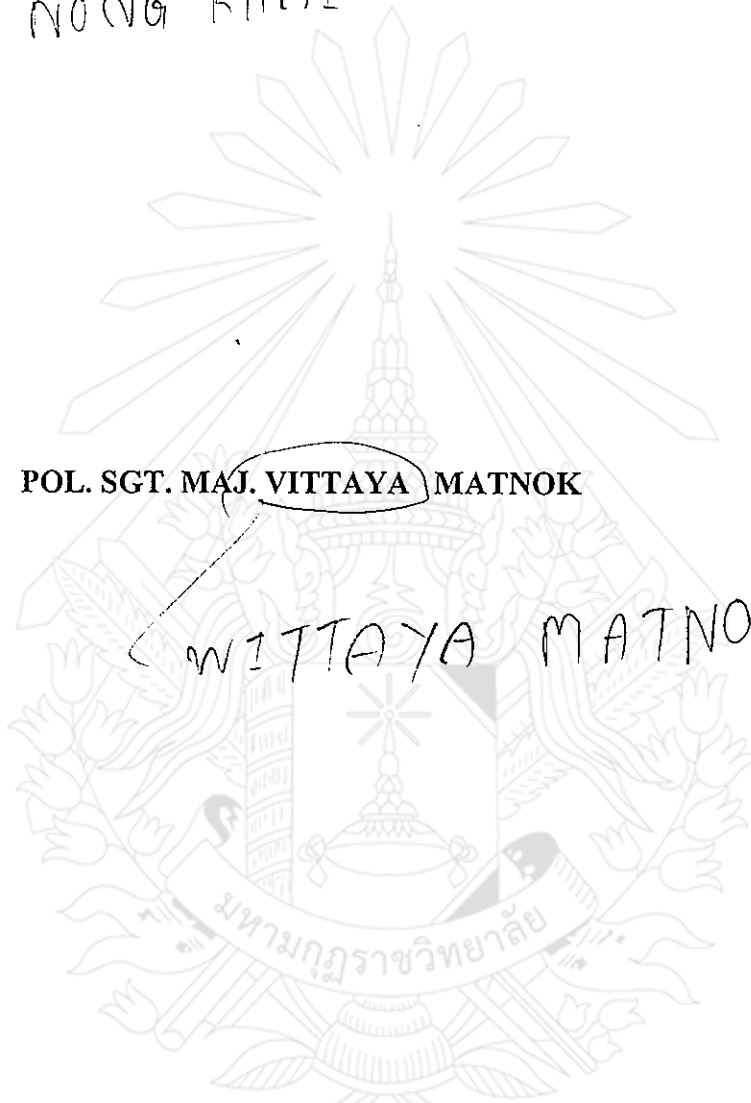
B 15024

**AN ACADEMIC DEVELOPMENT NEED OF NONCOMMISSIONED
POLICE, NONG KHAI PROVINCIAL POLICE STATION**

NONG KHAI

POL. SGT. MAJ. VITTAYA MATNOK

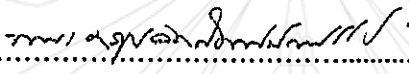
WITTAYA MATNOK



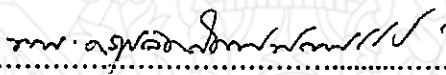
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2554 (2011)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดหนองคาย
ชื่อนักศึกษา : จำลิบตำรวจวิทยา มาตย์นอก
สาขาวิชา : บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ประยุทธ ชูสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลำเรียง เวชสุนทร


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

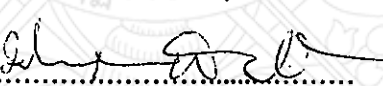

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

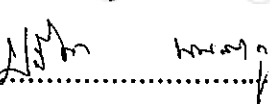
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.ประยุทธ ชูสอน)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลำเรียง เวชสุนทร)


..... กรรมการ
(ดร.ประยูร แสงใส)


..... กรรมการ
(ดร.ปรีดา นิลสาธุ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

KHAI

Thematic Title : An Academic Development need of Noncommissioned Police, Nong Kai
Provincial Police Station

Student's Name : Pol.Sgt.Maj.Wittaya Matnok

Department : Educational Management

Advisor : Dr.Prayuth Chusorn

Co-Advisor : Asst. Prof. Somrerng Vessontorn

Accepted by the Graduate School Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

P. Chusorn
..... Advisor
(Dr. Prayuth Chusorn)

A. Vessontorn
..... Co-Advisor
(Asst. Prof. Somrerng Vessontorn)

P. Saengsai
..... Member
(Dr. Prayoon Saengsai.)

Preeda Nilsaku
..... Member
(Dr. Preeda Nilsaku)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย
ชื่อนักศึกษา	: จำลิมตำรวจวิทยา มาตรฐานอก
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. ประยุทธ์ ชูสอน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำเร็จ เวชสุนทร
ปีการศึกษา	: 2553

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาวิชาการของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านวิชาการทั่วไป ด้านวิชากฎหมาย และด้านวิชาการตำรวจ ตามลำดับ
2. ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน
3. ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอปัญหาการพัฒนาวิชาการ ดังนี้ 1) มีความรู้ด้านวิชากฎหมายมีน้อยเกินไป 2) ปัญหาไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เต็มที่ และ 3) ปัญหาแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีน้อยเกินไป และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) ควรบรรจุวิชากฎหมายลงในหลักสูตรนักเรียนตำรวจไว้มากกว่านี้

- 2) จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้วยข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปปฏิบัติราชการ ได้จริง
- และ 3) จัดให้มีแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เช่น ห้องสมุด หรือสำนักวิทยบริการ



K H A I

๙

Thematic Title : An Academic Development need of Noncommissioned Police,
Nong Kai Provincial Police Station

Student's Name : Pol. Sgt. Maj. Wittaya Matnok

Department : Educational Management

Advisor : Dr. Prayuth Chusorn

Co-Advisor : Asst. Prof. Somrerng Vessontorn

Academic Year : B.E. 2553 (2010)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study an academic development need of noncommissioned police, Nong Kai Provincial Police Station, 2) to compare an academic development need of noncommissioned police, Nong Kai Provincial Police Station with different ranks and duty services period, and 3) to study problems and ways for an academic development of noncommissioned police, Nong Kai Provincial Police Station. Sampling units used in this research were 186 noncommissioned police from Nong Kai Provincial Police Station. The tools used for data collection were questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way-ANOVA. If there were differences in mean with statistical significance, the differences were tested in pair by using method of Scheffé.

The results of research were found as follows

1. In overall, an academic development need of noncommissioned police, Nong Kai Provincial Police Station was in highest level. When considered each aspect, it also was in highest level, arranging from highest to lowest viz. aspect of general academic, law and police academic respectively.
2. Noncommissioned police with different ranks and duty services period had no different an academic development need.
3. Noncommissioned police suggested problems in an academic development as; 1) low law knowledge, 2) no modern information causing no complete duty performance and 3) low an academic knowledge sources. Suggestions to solve were as; 1) should contain law subject in

syllabus for police students more, 2) arrange training programs, seminars with modern and present information to use in duties and 3) arrange an academic knowledge sources e.g. library.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความเหลือดังนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนสามารถนำความรู้มาเขียนสารนิพนธ์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาและค้นคว้า

ขอขอบคุณท่านพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นประธานกรรมการ และให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจทานและแก้ไขสารนิพนธ์นี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำเร็จ เวชสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม และคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจทานและแก้ไข เพิ่มเติมเนื้อหาให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบสารนิพนธ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนแล้วเสร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านให้ความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าข้อมูลในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ช่วยส่งเสริมให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีทุกประการ

จำสืบทิวรจวิทยา มาตย์นอก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ	12
2.3 ความหมายและอำนาจหน้าที่ตำรวจ	17
2.4 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	22
2.5 กระบวนการบริหารบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	31
2.6 ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจชั้นประทวน	33
2.7 หลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอนนักเรียนนายสิบตำรวจ	34
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	39

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	40
3.3	การวัดค่าตัวแปร	41
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.5	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	43
3.6	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
3.8	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.2	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2	ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย	51
ตอนที่ 3	การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	55
ตอนที่ 4	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ พัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคาย	63
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1	สรุปผลการวิจัย	67
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	68
5.3	ข้อเสนอแนะ	73
5.3.1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	73
5.3.2	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	76

บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	82
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	84
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	88
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	92
ประวัติผู้วิจัย	98



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	รายชื่อวิชาที่ใช้ในการเรียนการสอน	35
ตารางที่ 3.1	แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ	50
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	50
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม	51
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย	52
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ	53
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป	54
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามชั้นยศ	55
ตารางที่ 4.8	แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามชั้นยศ	55
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ	56

ตารางที่ 4.10	แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ	56
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ	57
ตารางที่ 4.12	แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ	57
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ	58
ตารางที่ 4.14	แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ	58
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามอายุราชการ	59
ตารางที่ 4.16	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามอายุราชการ	59
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ	60
ตารางที่ 4.18	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ	60

ตารางที่ 4.19	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ	61
ตารางที่ 4.20	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ	61
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ	62
ตารางที่ 4.22	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ	62
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย	63
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ	64
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป	65

สารบัญตาราง

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นับเป็นหน่วยงานรัฐหน่วยงานหนึ่งที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก มีบุคลากรหลายฝ่าย หลายระดับ บุคลากรเหล่านี้ต่างปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ “พิทักษ์สันติราษฎร์” ด้วยเหตุที่งานของตำรวจเป็นงานที่ใกล้ชิดกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดเวลา มีโอกาสให้คุณให้โทษแก่ประชาชนในทันทีทันใดและค่อนข้างชัดเจนกว่าอาชีพอื่น ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพียงพอทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนที่มารับบริการอย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ซึ่งต้องสัมผัสกับประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องอาศัยความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น งานสืบสวน งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานจราจร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานต่างๆ ดังกล่าว มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยี การสื่อสาร หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

เท่าที่ผ่านมาในการปฏิบัติงานของตำรวจมีทั้งส่วนที่ประสบความสำเร็จและส่วนที่ประสบความล้มเหลว ซึ่งสาเหตุของความบกพร่องที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถสรุป ได้ดังนี้ พัฒนาการปฏิบัติงานและนำเอาหลักวิชาการมาใช้ก็จะเป็นแรงเสริมทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและข้อมูลด้านวิชาการที่มีอยู่ไม่เป็นปัจจุบันก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจขึ้นประทวนไม่สอดคล้องกับปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์ประกอบของการทำงานนอกจากเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อสารแล้ว บุคลากรก็เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาในอันดับต้น ๆ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัญหาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องแก้ไขในการพัฒนาบุคลากรของตำรวจในแต่ละภูมิภาคให้มีความรู้ทางด้านวิชาการเพื่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและการศึกษา โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและมีเนื้อหาในการพัฒนาด้านวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้วยเพราะการปฏิบัติงานของตำรวจก็เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ คือมีบุคลากรหลายระดับแต่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ

ประชาชนและมีบทบาทกับประชาชนมากที่สุดคือตำรวจชั้นประทวน ดังนั้นจึงเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีและในด้านระดับความรู้ตำรวจชั้นประทวนคือบุคคลซึ่งมีพื้นฐานความรู้ด้านรับการศึกษาและอบรมในระยะอันสั้นแล้วบรรลุเป็นพลตำรวจ แต่ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานเห็นว่าถ้าตำรวจชั้นประทวนได้รับการพัฒนาด้านวิชาการให้มีความรู้มากกว่านี้จะทำให้สามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะตำรวจชั้นประทวนเคยปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน

1.3.2 ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ ปี 2553 จำนวน 367คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิชากฎหมาย 2) ด้านวิชาการตำรวจ 3) ด้านวิชาการทั่วไป

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรใน 3 สถานี คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สังกัดอยู่ในสถานีตำรวจขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 3 สถานี คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านวิชากฎหมาย ด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชาการทั่วไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศตั้งแต่ พลตำรวจ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก ข่าสิบตำรวจและคาบตำรวจ

ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ หมายถึง ความรู้ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ใน 3 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชากฎหมาย หมายถึง ความรู้ในวิชากฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายที่เกี่ยวกับการปกครอง และกฎหมายที่โทษทางอาญา

ด้านวิชาการตำรวจ หมายถึง ความรู้ในทางวิชาการที่เกี่ยวกับระเบียบของตำรวจที่เกี่ยวกับคดีและไม่เกี่ยวกับคดี วิชาการสืบสวนสอบสวน วิชาการป้องกันอาชญากรรม การจัดทำทะเบียนประวัติอาชญากร การพิสูจน์หลักฐาน และการบรรเทาสาธารณภัย

ด้านวิชาการทั่วไป หมายถึง ความรู้ทั่วไปของตำรวจ ได้แก่ ความรู้ในวิชาจริยธรรม ความรู้ในด้านจิตวิทยา ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) คาบตำรวจ, 2) จำสิบตำรวจ และ 3) สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) 1-10 ปี และ 2) 11 ปีขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่ง ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
- 2.3 ความหมายและอำนาจหน้าที่ตำรวจ
- 2.4 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.5 กระบวนการบริหารบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.6 ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจชั้นประทวน
- 2.7 หลักสูตรวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาของกรมตำรวจ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self Development) การทำงานหรือการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นสำคัญถ้าหากองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งมีความรับผิดชอบที่จะให้ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นงานที่เพียบพร้อมด้วยคุณภาพเสมือนหนึ่งผลผลิตขององค์กรเป็นของตน องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญถึงแม้การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปเพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปมากได้มีการค้นพบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ¹

¹หนังสือมรรยาทในที่ทำงาน, ศูนย์การศึกษาทางไปรษณีย์,(สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น : มหาวิทยาลัยชั้น โน, 2553), หน้า 66.

2.1.1 การพัฒนาตนเอง (SELF DEVELOPMENT)

คนเรากำลังจะเก่งต้องประกอบด้วย 3 เก่งคือ

เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลกทันคน โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ 3 ทางคือ²

1. ทางกาย องค์กรประกอบที่สำคัญคือ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกริยา การแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมีนัยยะ เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

2. ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ พูดแต่ดี มีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูด คนที่พูดดี มีปิยะวาจา เป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หาย เป็นที่รักใคร่ชอบพอกแก่ทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

3. ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจ ถ้ามีความมั่นใจในตนเอง จะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือ เป็นคนปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง แจ่มใส มีชีวิตชีวา ความมานะพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์

เก่งคน (Self Ability) หมายถึง มีความสามารถที่จะทำตัวให้เข้าไหนเข้าได้ เป็นที่รักใคร่ชอบพอกแก่ทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว พ่อแม่ควรรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูก ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคน หากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง

เก่งงาน (Task Ability) หมายถึง ผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

ในอดีตที่ผ่านมามองแค่กรรมมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่เปลือกนอกคือมุ่งเน้นที่การพัฒนา “องค์ความรู้ (Knowledge)” “ทักษะ (Skill)” หรือ “พฤติกรรม (Behavior)” มากกว่าการพัฒนาที่แก่นแท้ของคนซึ่งหมายถึง “ทัศนคติ (Attitude)” “แรงจูงใจ (Motivation)” หรือ “อุปนิสัย (Trait)” จึงทำให้การพัฒนาบุคลากร ไม่ได้ผลเท่าที่ควร การพัฒนาคนในหลายองค์กรมักจะมุ่งเน้นผลการ

²สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, วารสารกลุ่มบริหารงานทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2540) : 22.

พัฒนาระยะสั้นมากกว่าระยะยาว ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมจึงออกมาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกเพียงอย่างเดียว เพราะสามารถเห็นผลได้ทันที เช่น การฝึกอบรมเรื่องการใช้อินเตอร์เน็ต อาจจะใช้เวลาเพียงวันเดียว จากคนที่ใช้อินเตอร์เน็ตไม่เป็นก็สามารถใช้เป็นได้ แต่สิ่งที่ขาดหายไปคือ เราไม่ค่อยพัฒนาคนให้ยอมรับว่าอินเตอร์เน็ตมีประโยชน์กับชีวิตอย่างไร บางคนถึงแม้จะใช้อินเตอร์เน็ตเป็น แต่รู้สึกว่ามันไม่มีประโยชน์มากนักเลยไม่ได้ใช้ ดังนั้น ทักษะที่เรียนรู้ไปก็ไม่มีประโยชน์อะไร³

เราจะเห็นการพัฒนาคนจากเปลือกนอก ได้ชัดเจนมากจากมินิมาร์ท บั๊มน้ำมัน หรือห้างสรรพสินค้า ที่พนักงานของเขาทักทายหรือขอบคุณเราด้วยคำว่า “สวัสดี” หรือ “ขอบคุณ” แต่เราสามารถสัมผัสได้ว่าคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น ไม่ใช่มาจากส่วนลึกของจิตใจ แต่เป็นเพียงพฤติกรรมที่ถูกฝึกมาและถูกบังคับให้ทำตามเงื่อนไขมากกว่า เช่น ถ้าได้ยินเสียงกระดิ่งให้พูดคำว่า “สวัสดี” ถ้าพนักงานคนนั้นถูกพัฒนาจากภายในแล้ว ไม่ว่าเขาจะทำงานหรืออยู่ในสังคมภายนอก การทักทายหรือการขอบคุณนั้นจะต้องคิดด้วยตลอดเวลาและคำพูดนั้นจะต้องออกมาจากภายในแนวโน้มการพัฒนาคนในอนาคต มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้คนหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องทำอะไรที่จะต้องเจาะเข้าไปพัฒนาที่จิตใจของคนมากขึ้น องค์กรต้องหวังผลการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพราะถ้าเราประสบความสำเร็จในการพัฒนาภายในจิตใจของคนแล้ว การพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายนอกไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปแนวทางหนึ่งที่กำลังมาแรงแชนงทางโค้งในปัจจุบันคือ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคนก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้คือ ตัวพนักงาน แต่อย่าลืมนะถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในชีวิตแล้ว ผู้ที่ได้รับประโยชน์ในลำดับต่อมาก็หนีไม่พ้นตัวองค์กร⁴

การพัฒนาแนวทางนี้จะเน้นการค้นหาตัวเอง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นรูปธรรม พุดง่ายๆคือ สอนคนให้บริหารธุรกิจชีวิตของตัวเองก่อนนั่นเอง ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า ถ้าคนมีแผนการบริหารชีวิตที่ดีแล้วคนเหล่านั้นย่อมสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้ไม่ยากนัก นอกจากนี้ ถ้าคนสามารถบริหารชีวิตตัวเองได้ การบริหาร

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 23-24.

⁴เรื่องเดียวกัน.

คนบริหารงานก็ไม่ใช่ว่าเรื่องที่เกิดกับคนอื่นอีกต่อไป การพัฒนาแนวทางใหม่นี้ องค์กรจำเป็นต้องเปิดใจกว้างให้มากขึ้น อย่าคิดว่าต้องพัฒนาฝึกอบรมคนเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์กับองค์กรเพียงอย่างเดียว ลองคิดทบทวนดูให้ถี่ถ้วนว่าอดีตที่ผ่านมาเราคิดแบบนี้ แล้วการพัฒนามันได้ผลหรือไม่ ถ้าตอบว่าไม่ ทำไมไม่ลองพัฒนาในแนวทางใหม่ดูบ้างล่ะครับ การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาชีวิตตัวเองก่อนนั้น นอกจากจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรจะได้รับคือ ได้รับรู้ว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในชีวิตเป็นอย่างไร มีอะไรบ้างที่องค์กรสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ลองพิจารณาคุณะครับว่า ถ้าพนักงานต้องการปิดบังไม่ให้องค์กรรู้ว่าตัวเองมีเป้าหมายชีวิตของตัวเอง เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็พยายามกีดกันคนที่มีเป้าหมายในชีวิตของตัวเองที่ชัดเจน เช่น ถ้าองค์กรรู้ว่าคนไหนมีแผนในชีวิตที่จะออกไปทำธุรกิจส่วนตัว ก็มักจะไม่ใช่ไปรอหรือไม่ค่อยส่งไปเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ถ้าเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรเสียหายสองต่อคือ นอกจากจะกีดกันคนที่มีแรงจูงใจในชีวิตแล้ว ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความสูญเสียในการพัฒนาคนที่จงรักภักดีกับองค์กรแต่ขาดแรงจูงใจในชีวิตองค์กรส่วนใหญ่มักจะมองว่าใครยังไม่มีแผนชีวิต (หรือมีแต่ไม่รู้) ที่จะออกไปจากองค์กร องค์กรมักจะมองว่าคน ๆ นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าน่าจะดูแลรักษามากกว่าคนที่ไม่มีแผนชีวิตที่ชัดเจน ผมจึงอยากให้คุณคิดทบทวนดูใหม่ว่าการพัฒนาองค์กรไม่ได้อยู่ที่ว่าคน ๆ นั้นจะอยู่กับองค์กรนานหรือไม่ แต่อยู่ที่ในระยะเวลาที่เขาอยู่กับองค์กรเขาได้สร้างคุณค่าให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใด เราจะเห็นว่าคนหลายคนที่ย้ายจากเราไปทำธุรกิจของตัวเอง ถ้ามองย้อนหลังกลับไปจะเห็นว่าคนเหล่านี้ได้ทุ่มเท และสร้างสรรค์ให้กับองค์กรอย่างคุ้มค่า ผลออกมา อาจจะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากกว่าคนที่อยู่นานก็ได้ มีความเชื่ออยู่อย่างหนึ่งว่าคนที่ทำงานเก่งและทำงานดีในองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่คน ๆ นั้นมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และมีแรงจูงใจในชีวิตที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Internal Drive) ไม่ใช่แรงจูงใจภายนอก (External Drive) ใครก็ตามที่ทำงานเพราะมีแรงจูงใจจากภายนอก คน ๆ นั้น โอกาสเปลี่ยนแปลงมีมาก เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่ชีวิตได้เติมเต็มในสิ่งที่ต้องการแล้ว แรงจูงใจจะลดน้อยลงหรือหายไป แต่คนใดมีแรงจูงใจที่เกิดจากภายในแล้ว นอกจากจะไม่ลดไปตามการเติมเต็มของชีวิตแล้ว มันกลับจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเขาจะตั้งเป้าหมายชีวิตที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น และผมเชื่ออีกว่าความท้าทายในชีวิตอย่างหนึ่งของคนคือ การทำงาน เพราะการทำงานถือเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่เขาต้องการประสบความสำเร็จ⁵

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

สรุป การพัฒนาคนแบบ Inside Out Approach เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่ออก (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) เพราะถ้าเราสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของคนได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของคนก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

2.1.2 ความหมายการพัฒนาตนเอง

สมาน ริงสิโยกฤษณ์ ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ตนเองมีความสามารถมีทักษะในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ⁶

พะยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของหน่วยงาน⁷

สุเทพ บุญเติม ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการดำเนินการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพ ของคนในองค์กร โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁸

อนุกุล เชียงพฤษ์วัลย์ ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาทั้งหมด เป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งจะต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ เพราะเป้าหมายหลักของชีวิตคือความสุข ได้แก่ การกินดี อยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับยกย่องจากสังคมเพราะฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเริ่มจากการเห็นคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อถือและภูมิใจตัวเองซึ่งจะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง⁹

⁶สมาน ริงสิโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, 2530), หน้า 8.

⁷พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545), หน้า 7.

⁸สุเทพ บุญเติม, “สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2534, หน้า 25.

⁹อนุกุล เชียงพฤษ์วัลย์, การพัฒนาบุคคลเพื่อสิทธิผลประโยชน์, (กรุงเทพมหานคร : สยามมิตร, 2535), หน้า 25.

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดคุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ หากมีการพัฒนาตนเองสิ่งสำคัญก็จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้¹⁰

โดยหลักทฤษฎี Maslow ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับได้แก่ ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน, ความต้องการในความมั่นคงและความปลอดภัย, ความต้องการมีพวกพ้อง, ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง, ความต้องการความสำเร็จในชีวิตและความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์พึงมีพึงได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โดยธรรมชาติและความเป็นจริงแล้วมนุษย์เราทุกคนมีความต้องการที่อยากจะทำเห็นตนเองก้าวไปสู่ความสำเร็จ ทรัพยากรตนเองจึงเป็นพื้นฐานและเป็นสิ่งแรกที่มนุษย์ต้องมีก่อนการพัฒนาอื่นใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องเริ่มจากการสร้างฐานะตนเองให้มีครบอยู่ดีกินดี ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานสิ่งที่ตามมาก็คือการได้รับความเชื่อถือยอมรับจากสังคมเพราะฉะนั้นการพัฒนาตนเองเริ่มจากการตระหนักในคุณค่าของตัวเอง มีความมั่นใจหรือพอใจและภูมิใจในตัวเอง¹¹

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา คือ การเปลี่ยนแปลงสู่ความเจริญก้าวหน้า

2.1.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

อรุณ รักรธรรม ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ 3 ประการคือ¹²

- 1) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง
- 2) เป็นการเพิ่มความชำนาญและเพิ่มทักษะ
- 3) เป็นการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

¹⁰สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์, “การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยหนองคาย), 2543, หน้า 34.

¹¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 8.

¹²อรุณ รักรธรรม, “แรงจูงใจในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร”, วารสารข้าราชการครู, ปีที่ 32 ฉบับที่ 212, 2520 : 7.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ 8 ประการ คือ¹³

- 1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง
- 2) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
- 4) เพื่อฝึกฝนกระบวนการตัดสินใจ
- 5) เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 7) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กร

ประยูร พรหมพันธ์ กล่าวว่า การพัฒนาในด้านใดๆก็ไม่สำคัญเท่ากับการพัฒนาตนเองและเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้¹⁴

- 1) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง
- 2) นำจุดอ่อน จุดแข็งมาพิจารณาเพื่อหาวิธีแก้ไข
- 3) เสริมสร้างลักษณะบางประการให้เกิดขึ้นกับตัวเอง เช่น มีความเชื่อมั่น ความตั้งใจ และมั่นคงมีความพยายามไปสู่จุดหมายอย่างมีแผน

- 4) ต้องเป็นผู้ยึดมั่นในศีลธรรมและมีคุณธรรมที่ดี
- แนวคิดและวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแนะนำวิธีการดังนี้¹⁵

- 1) การพัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น
- 2) พัฒนาความรู้และความสามารถ ความชำนาญ
- 3) พัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 4) การทำความเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแจ่มแจ้ง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ซึ่งการที่จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการควบคุมตนเองให้ดำเนินชีวิตไปตามเป้าประสงค์หรืออุดมการณ์ได้ย่อมจะพบกับความเจริญรุ่งเรืองได้

¹³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 18.

¹⁴ประยูร พรหมพันธ์, “การพัฒนาตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา”, วารสารราชทัณฑ์, ปีที่ 12 (เมษายน-มิถุนายน 2531) : 12-14.

¹⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

2.1.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้เสนอแนะกิจกรรมชนิดต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การบรรยาย การประชุมการศึกษา การระดมความคิด การฝึกอบรม การเยี่ยมชมและการวิจัย¹⁶

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองที่ดีควรมีแผนการปรับปรุงตัวเองและต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงจึงจะทราบได้ว่าตัวเองควรปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอย่างไร จึงจะปฏิบัติตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง การค้นคว้า การเข้ารับการฝึกอบรม การร่วมทำกิจกรรมและการทดลองการวิจัย¹⁷

อาภา ถนัดช่วง กล่าวว่าการพัฒนาตนเองที่สำคัญมี 2 ประการคือ 1) การพัฒนาด้านคุณภาพของงาน 2) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ¹⁸

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนที่จะเลือกใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

2.2.1 ความหมายของความ ต้องการ (Need)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่าสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านได้อธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภทที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ มีดังนี้

1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด

¹⁶เมธี ปิณฑนานนท์, การบริหารบุคคลในวงการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, 2529), หน้า 18.

¹⁷พนัส หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530), หน้า 29.

¹⁸อาภา ถนัดช่วง, “การแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารแนะแนว, ปีที่ 29 (มีนาคม 2538) : 3

เครียด แรงงูใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเลื่อมของร่างกาย

2) แรงงูใจทางด้านสังคม (Social motivation)แรงงูใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก¹⁹

2.2.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นทฤษฎีการงูใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลายมาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับชั้น เขาได้กล่าวไว้มี 5 ชั้นดังต่อไปนี้²⁰

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุงห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

¹⁹ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, แรงงูใจในการทำงาน จิตวิทยาการอุตสาหกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2542), หน้า 15.

²⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
- 2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้²¹

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

²¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 22.

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้²²

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

²²ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, แรงจูงใจในการทำงาน จิตวิทยาการอุตสาหกรรม, อ้างแล้ว, หน้า 30.

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.5 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)²³

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1. การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
6. การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความ

เชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1. นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

²³ สมิตทรา จิตตลดากร, ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : แสงเทียนการพิมพ์, 2546), หน้า 11.

2. การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

4. ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

10. ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้นักงาพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการหลายระดับและทฤษฎีที่กล่าวมาได้ให้ความสำคัญต่อความต้องการและการจูงใจต่อความต้องการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการของตนทฤษฎีของนักวิชาการหลายคนที่ยกมาถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดและไม่เป็นแรงจูงใจอีกเมื่อได้ในสิ่งที่ต้องการแล้ว

2.3 ความหมายและอำนาจหน้าที่ตำรวจ

2.3.1 ความหมายของตำรวจ

พล.ต.อ. ประชา พรหมนอก กล่าวไว้ว่า ตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามความรับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจรถไฟ ตำรวจน้ำ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจทางหลวงซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Police²⁴

²⁴พล.ต.อ. ประชา พรหมนอก, ตำรวจของประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2530), หน้า 12.

Smith อ้างใน ประเสริฐ เมฆมณี ได้กล่าวว่า Police หมายถึงองค์กรซึ่งประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนที่คัดเลือกมาจากประชาชนมีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง พระเจ้าชาร์ลที่ 5 ได้ทรงวิเคราะห์ความหมายของตำรวจโดยแยกเป็นตัวอักษร ดังต่อไปนี้²⁵

P มาจากคำว่า Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจากคำว่า Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจากคำว่า Legal knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจากคำว่า Investigation หมายถึง การสืบสวน สอบสวน

C มาจากคำว่า Cooperation หมายถึง ความร่วมมือสามัคคีในหน้าที่

E มาจากคำว่า Energy หมายถึง ความเข้มแข็งต่อภาระงานในหน้าที่

2.3.2 อำนาจหน้าที่ของตำรวจ

ชาย เสวกุล ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา แบ่งออกเป็น 6 ประการคือ²⁶

1) รักษากฎหมาย

2) รักษาความสงบเรียบร้อย

3) ป้องกันชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

4) สืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง

5) ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

6) หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ได้แก่การรักษาความสงบเรียบร้อยในยามสงคราม

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ลักษณะที่ 1 บทที่ 1 กรมตำรวจสังกัดอยู่กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่โดยทั่วไปดังนี้คือ²⁷

1) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อรักษาความสงบสุขแก่ประชาชนและรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา

²⁵ประเสริฐ เมฆมณี, ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2533), หน้า 34.

²⁶ชาย เสวกุล, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), หน้า 14.

²⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 16.

2) บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะตามประมวลระเบียบการตำรวจ ไม่เกี่ยวกับคดี ได้กำหนดไว้ว่าตำรวจมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ตามยุค ตามสมัย เป็นตัวบทกฎหมายบ้าง เป็นประกาศพระบรมราชโองการบ้าง เป็นกฎเสนาบดีบ้าง และเป็นระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บ้างซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วตำรวจมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้²⁸

- 1) ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) ตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมายมีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมาย
- 3) ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป
- 4) ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองมีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน
- 5) ตำรวจในฐานะตำรวจสนามมีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกตามระเบียบที่ทาง

ราชการมอบหมายและที่กำหนดไว้เป็นครั้งคราว

Wilson and Mc. laren อ่างใน ประทีป ปิยะทัตศรี ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการมีตำรวจไว้ก็เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ตลอดจนควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคม²⁹

Wilson and Mc. laren อ่างใน ประทีป ปิยะทัตศรี ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของตำรวจที่มีได้แก่

- 1) ป้องกันอาชญากรรม และปราบปรามอาชญากรรม
- 2) จับกุมผู้กระทำความผิด ติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหายและรวบรวมหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดกฎหมาย
- 3) รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร การบริการอื่น ๆ³⁰

²⁸ กรมตำรวจ, แผนแม่บทกรมตำรวจฉบับที่ 2 พ.ศ.2535-2539, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2535), หน้า 15.

²⁹ ประทีป ปิยะทัตศรี, “ปัจจัยที่มีผลส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2538, หน้า 42.

³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

Wilson and Mc. laren อ่างใน ประทีป ปิยะทัตศรี ได้แบ่งหน้าที่ของตำรวจไว้มีดังต่อไปนี้

- 1) หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้รักษากฎหมายของรัฐโดยจับกุมและสืบสวนผู้กระทำความผิด
- 2) หน้าที่ในการป้องกันกรละเมิดกฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่ เน้นในเรื่องเขตความรับผิดชอบ
- 3) หน้าที่ในการประนีประนอมในข้อขัดแย้ง เช่น การแก้ปัญหาเมาสุราทะเลาะกัน ปัญหาในครอบครัว ปัญหาการจลาจล
- 4) หน้าที่ออกกฎหมายควบคุมสังคม ดำเนินการออกใบอนุญาตและออกคำสั่งต่าง ๆ และคอยตรวจตรา อำนาจความสะดวกต่างๆ ให้กับประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ
- 5) หน้าที่ในการให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น บริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ทำลายล้างสิ่งที่เป็นอันตราย³¹

อำนาจหน้าที่ของตำรวจเพิ่มเติมจากที่กล่าวข้างต้น คือ

1. ให้บริการแก่ประชาชน เป็นการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่นการบอกถนน บอกสถานที่ตั้งต่าง ๆ ดูแลรักษาสิ่งของของประชาชนให้ปลอดภัย นำคนเจ็บป่วยส่งโรงพยาบาล การปฐมพยาบาล อำนาจความสะดวกการจราจร ควบคุมการใช้ทางหลวง นำคนหลงทางส่งบ้าน จูงเด็กหรือคนชราข้ามถนน เป็นต้น
2. หน้าที่พิเศษมีหลายประการเช่น ยามสงครามต้องทำหน้าที่ตำรวจสนาม คือทำการรบ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การตระเวนชายแดน เป็นต้น³²

จะเห็นได้ว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรเอกประสงค์ เพราะมีหน้าที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่และเป็นกำลังพลหลัก ที่จะทำให้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำเร็จลุล่วงได้นั้น ต้องประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น ค่าครองชีพสูงแต่มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและเกียรติภูมิของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ จนปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนต่าง ๆ ในทำนองว่า ตำรวจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เรียกร้องเอาทรัพย์สินในฐานะที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง ลักษณะงานยากลำบาก ต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณและเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งส่งผล

³¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

³²เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

กระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานต่อไป³³

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน หน้าที่พิเศษอื่น ๆ เช่น ให้การศึกษากับผู้ที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ให้การอารักขาบุคคลการตรวจคนเข้าเมือง และการทะเบียนต่าง ๆ ตลอดจนปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่รวมกันภายใต้กฎ กติกา อย่างปกติสุข นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายอีกหลายประการ เช่น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร อำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิดอาญา อำนาจหน้าที่ตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ อำนาจหน้าที่ตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวาง การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงนั้น สิ่งสำคัญนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เป็นที่รู้กันว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีขวัญและกำลังใจ ไม่อุทิศตนและทุ่มเทตามที่ควรจะเป็น ผลการปฏิบัติงานก็ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้นขวัญและกำลังใจก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ไม่มีวันสิ้นสุด ขณะเดียวกันพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนำไปสู่รูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรม ทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ยากลำบาก³⁴

“พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2541 เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำรวจ ว่า “ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองซึ่งนอกจากจะหมายถึงการสอดส่องดูแลทุกข์สุขและแก้ทุกข์ประชาชน

³³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 19.

³⁴ กรมตำรวจ, แผนแม่บทกรมตำรวจฉบับที่ 2 พ.ศ.2535-2539, อ้างแล้ว, หน้า 24.

อย่างใกล้ชิดแล้ว ยังหมายถึงการรักษาความศักดิ์สิทธิ์ถูกต้องของกฎหมาย รวมทั้งการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและผู้กระทำผิดด้วย หน้าที่ทั้งนี้ถือว่าสำคัญมาก ซึ่งหากกระทำได้ดีครบถ้วนก็จะเป็นความสำเร็จ ความดี ความเจริญอย่างยิ่งแก่ตัวตำรวจเองและสถาบันตำรวจไทย แต่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์ดังนั้นไม่ใช่งานหนักและยากยิ่ง จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความอดทนเสียสละเป็นอย่างสูง”³⁵

สรุป หน้าที่ของตำรวจที่สำคัญเป็นผู้ที่ใช้กฎหมายเพื่อรักษาความสงบสุข ความเรียบร้อยในสังคม บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน จับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ดูแลผลประโยชน์ของชาติ เป็นหน้าที่หลักที่จะต้องกระทำเพื่อให้สังคมอยู่เป็นสุขตลอดไป

2.4 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.4.1 โครงสร้าง-แผนผังองค์กร การจัดส่วนราชการของกรมตำรวจ

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 มาตรา 5 ให้แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 28 หน่วยงาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือ ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจภูธรอำเภอ ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ และตำรวจภูธรตำบล ดังต่อไปนี้³⁶

การบริหารส่วนกลาง ได้แก่

สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานจรตำรวจ กองการเงิน สำนักงานกำลังพล กองการต่างประเทศ กองคดี กองวิชาการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการศีกษา ตำรวจภูธรภาค 1-9 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานวิทยาการตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง

การบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่

ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจภูธรอำเภอ ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ ตำรวจภูธรตำบล

ส่วนราชการดังกล่าวสามารถแบ่งกลุ่มตามหลักฝ่ายอำนวยการออกฝ่ายต่าง ๆ ได้ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายการศึกษา

³⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 25.

³⁶Homepage <http://www.police.go.th> , เอกสารหน้า 1.

1) ฝ่ายอำนวยการ

ประกอบด้วยหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการในด้านต่าง ๆ ของกรมตำรวจ เป็นหน่วยงานในระดับเทียบเท่ากองบัญชาการ 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานกำลังพล สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานจรตำรวจ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีระดับเป็นกองบังคับการอีก 6 กองบังคับการ คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองวิชาการ กองคดี กองการต่างประเทศ กองการเงิน และงานตรวจสอบภายใน

2) ฝ่ายปฏิบัติการ กรมตำรวจ

ได้จัดแบ่งหน่วยงานที่เป็นกำลังปฏิบัติการออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ หน่วยงานในระดับเทียบเท่ากองบัญชาการ 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานกำลังพล สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานจรตำรวจ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งมีระดับเป็นกองบังคับการอีก 6 กองบังคับการ คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองวิชาการ กองคดี กองการต่างประเทศ กองการเงิน และงานตรวจสอบภายใน หน่วยงานปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม งานด้านรักษากฎหมายและอำนวยความยุติธรรม จัดหน่วยปฏิบัติการโดยหลักการแบ่งพื้นที่เป็น 10 หน่วยงาน คือ ตำรวจภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจนครบาล นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เสริมการปฏิบัติทั้งประเทศอีก 1 กองบัญชาการ คือ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง หน่วยปฏิบัติด้านการรักษาความมั่นคง ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นด้านการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้าย การก่อความไม่สงบหรือการก่อความกระเทือนความมั่นคง และการสกัดกั้นการรุกรานจากกำลังภายนอกประเทศ ซึ่งหน่วยงานสำคัญของกรมตำรวจที่รับผิดชอบคือ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจสันติบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ ซึ่งเป็นงานเฉพาะด้านนอกเหนือจากงานด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานด้านการรักษาความมั่นคง โดยประกอบด้วยหน่วยงานระดับกองบัญชาการ 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานนายตำรวจประจำราชสำนัก กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

3) ฝ่ายสนับสนุน

คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในกรมตำรวจ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกองบัญชาการ 4 หน่วย คือ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานวิทยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษาและ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ การศึกษา คือ หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจ

อำนาจหน้าที่ การบริหารงานของกรมตำรวจ

การบริหารงานของกรมตำรวจ ได้ยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการเป็นหลัก รวมทั้งใช้แผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร โดยกำหนดลักษณะงานออกเป็น 8 ฝ่าย ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 1111/2540 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2540 เรื่อง กำหนดลักษณะงานและการมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้รองอธิบดีและผู้ช่วยอธิบดีเพื่อให้การบริหารงาน และการปฏิบัติราชการของกรมตำรวจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับสถานะการณ์ คือ

1. การบริหารงานตามลักษณะงาน กรมตำรวจได้กำหนดลักษณะงานออกเป็น 8 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหาร

1) รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับงานกำลังพล งานวินัย งานส่งกำลังบำรุง งานปรับปรุงโครงสร้างและงานพัฒนาการบริหาร รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

1.2 ฝ่ายบริหาร 2

1) รับผิดชอบในงานเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน งานการศึกษาและฝึกอบรมงานสวัสดิการและการแพทย์ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

1.3 ฝ่ายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา (เว้นแต่ที่ได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของฝ่ายอื่นหรือเป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานอื่น)

1.4 ฝ่ายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามและการสืบสวนสอบสวนการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ และอาชญากรรมพิเศษที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

1.5 ฝ่ายสอบสวน รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญา และการสั่งคดีอาญา งานวิทยาการตำรวจ งานนิติวิทยาศาสตร์ งานคดีแพ่ง และ งานคดีล้มละลาย รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

1.6 ฝ่ายกฎหมาย รับผิดชอบในงานเกี่ยวกับกฎหมายและงานพัฒนาการสอบสวน รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

1.7 ฝ่ายกิจการพิเศษ รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการอารักขา การรักษาความสงบเรียบร้อยด้านความมั่นคงแห่งชาติ การข่าว และการรักษาความปลอดภัยรวมทั้งภารกิจอื่น ๆ ที่สนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดความสมบูรณ์ในการปฏิบัติภารกิจของกรมตำรวจ

1.8 ฝ่ายจรรยา รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการจรรยาตาม โครงการในพระราชดำริ การอำนวยความสะดวก ควควบคุม กำกับดูแลและสั่งการเรื่องเกี่ยวกับการจรรยาทั่วประเทศ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้

2. การบริหารงานตามแผน

การบริหารงานของกรมตำรวจ นอกจากจะยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และการบริหารงานตามลักษณะงานดังกล่าวแล้ว กรมตำรวจยังใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร กล่าวคือ ในระดับชาติใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแม่บทปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) อันเป็นแม่บทในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่วนในระดับกระทรวงนั้น กระทรวงมหาดไทยมีแผนกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นแผนซึ่งนำให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการครอบคลุมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในส่วนกรมตำรวจมีแผนกรมตำรวจแม่บทเป็นแผนระยะ 5 ปี สำหรับเป็นกรอบและ แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนกรมตำรวจแม่บทฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540 - 2544) โดยจำแนกแผนออกตามภารกิจ ดังนี้

1) แผนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นแผนด้านที่มีความสำคัญที่สุดของกรมตำรวจ ประกอบด้วยแผนงานต่าง ๆ รวม 5 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานป้องกันอาชญากรรม
- 2) แผนงานปราบปรามอาชญากรรม
- 3) แผนงานปราบปรามอาชญากรรมเศรษฐกิจ
- 4) แผนงานรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว
- 5) แผนงานอำนวยความสะดวกและปราบปรามอาชญากรรม

2) แผนด้านอำนวยความยุติธรรม เป็นงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีผลต่อประชาชนโดยตรง ประกอบด้วย 2 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานการสืบสวนสอบสวน
- 2) แผนงานสนับสนุนและเสริมงานการสืบสวนสอบสวน

3) แผนด้านการรักษาความมั่นคง เป็นงานที่มีความสำคัญ ได้แก่ การถวายความปลอดภัยองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ งานป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน ประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานความมั่นคงทางการเมืองและการบริหาร
- 2) แผนงานความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 3) แผนงานความมั่นคงทางสังคม

4) แผนด้านการบริการสังคม เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ถูกกำหนดและมอบภารกิจหน้าที่ไว้ในกรมตำรวจ ประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานสาธารณสุข
- 2) แผนงานสาธารณสุขภัย
- 3) แผนงานการทะเบียน

5) แผนด้านประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เป็นแผนเสริมเพื่อแสวงหาความร่วมมือจากประชากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมตำรวจในแผนสาขาต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และประชาสัมพันธ์ของกรมตำรวจให้ประชาชนทราบ ประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานประชาสัมพันธ์
- 2) แผนงานชุมชน
- 3) แผนงานมวลชนสัมพันธ์

6) แผนด้านการบริหาร เป็นแผนที่มีความมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของกรมตำรวจให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย 4 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานบริหารและพัฒนากำลังพล
- 2) แผนงานพัฒนาระบบงบประมาณและการเงิน
- 3) แผนงานพัฒนาการส่งกำลังบำรุง
- 4) แผนงานพัฒนาองค์กรและระบบวิธีปฏิบัติงาน

7) แผนด้านการจัดการจราจร เป็นงานที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานบริหารงานจราจร
- 2) แผนงานอำนวยความสะดวกการจราจร
- 3) แผนงานป้องกันแก้ไขอุบัติเหตุจราจร

8) แผนด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นงานกำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดอันเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ประกอบด้วย 3 แผนงาน คือ

- 1) แผนงานการป้องกัน
- 2) แผนงานการปราบปราม
- 3) แผนงานการบำบัดรักษา

ภารกิจ/วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภารกิจของกรมตำรวจ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 มาตรา 4 ให้กรมตำรวจ กระทรวง มหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และ พระราชอาคันตุกะ
- 2) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตาม กฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
- 3) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และให้บริการแก่สังคม ในอำนาจหน้าที่ของกรมตำรวจ
- 4) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ภายในราชอาณาจักร
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตำรวจ หรือตามที่กระทรวง หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย³⁷

สรุป การบริหารงานของกรมตำรวจ นอกจากจะยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และการบริหารงานตามลักษณะงานดังกล่าวแล้ว กรมตำรวจยังใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติที่เป็นหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ งานของตำรวจเป็นงานที่หนักที่จะต้องทำอย่างมีระเบียบ รอบคอบเพราะ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง เพราะฉะนั้น ตำรวจต้องทำหน้าที่ของตน โดยยึดถือความถูกต้องและอยู่ในกรอบของกฎหมายด้วย

2.4.2 การบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

2.4.2.1 ฝ่ายบริหาร

รับผิดชอบในงานด้านอำนวยการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การจัดการ การพัฒนาการบริหาร จำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 1) งานสารบรรณ

³⁷Homepage <http://www.police.go.th.>, เอกสาร หน้า 2. (ค้นข้อมูลเมื่อ 12 สิงหาคม 2553)

- 2) งานกำลังพล
- 3) งานวิจัย
- 4) งานสวัสดิการ
- 5) งานการแพทย์
- 6) งานงบประมาณ
- 7) งานด้านการเงิน
- 8) งานบริหารพลาธิการ และการพัสดุ
- 9) การลาไปต่างประเทศ
- 10) การรายงานข้าราชการตำรวจต้องหากติอาญา การตั้งทนายว่าต่างและแก้คดี
- 11) งานสถิติข้อมูลและวางแผน
- 12) งานปรับปรุงโครงสร้าง
- 13) งานวิจัย เทคนิคการบริหาร
- 14) การพัฒนาการสื่อสาร โทรคมนาคม
- 15) งานกำกับดูแลวินัยและความประพฤติ
- 16) งานร้องทุกข์ และรับเรื่องราวต่าง ๆ
- 17) งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย³⁸

2.4.2.2 ฝ่ายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการป้องกันอาชญากรรม การสืบสวนคดีอาญา การสังคดีอาญา งานพัฒนาการสืบสวนคดีอาญา งานวิทยาการตำรวจ งานนิติวิทยาศาสตร์งานคดีแพ่ง คดีล้มละลาย งานตรวจคนเข้าเมือง รวมทั้งงานที่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องและเป็นส่วนประกอบของภารกิจฝ่ายนี้ โดยจำแนกเป็นงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) งานป้องกันปราบปรามการกระทำผิดอาญาต่าง ๆ และงานสืบสวน สอบสวนทั่วไป
- 2) งานป้องกันปราบปรามยาเสพติดและงานตำรวจป่าไม้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- 3) งานป้องกันปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมายศุลกากรและภาษีอากร
- 4) งานป้องกันปราบปรามการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง
- 5) งานเด็กและเยาวชนในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด

³⁸<http://nong.khai.police.go.th/infonk>, p.11. (ค้นข้อมูลเมื่อ 12 สิงหาคม 2553)

- 6) งานตรวจคนเข้าเมือง สถานบริการ โรงแรม ตรวจอาวุธปืน
- 7) งานสถิติข้อมูล การวิจัย วางแผน ติดตามประเมินผลในโครงการต่าง ๆ
- 8) งานพัฒนา งานตั้งคดีอาญา งานพัฒนาการสอบสวน งานวิทยาการตำรวจ
- 9) งานนิติวิทยาศาสตร์ งานธุรการ คดีแพ่ง คดีอาญา หมายเรียก
- 10) งานประสานงานในกระบวนการยุติธรรม
- 11) งานกวดขันระเบียบวินัยความประพฤติ งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ
- 12) งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย³⁹

2.4.2.3 ฝ่ายกิจการพิเศษ

รับผิดชอบในงานหน้าที่เกี่ยวกับการรักษา การรักษาความสงบเรียบร้อยด้านความมั่นคงแห่งชาติ การข่าว การรักษาความปลอดภัย การจราจร การอำนวยความสะดวก รวมทั้งภารกิจอื่น ๆ ที่สนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดความสมบูรณ์ในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนคร จังหวัดหนองคาย โดยแยกเป็นภารกิจต่างๆดังนี้

- 1) งานถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถหรือผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์และพระบรมวงศานุวงศ์ตลอดถึงงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ สถานทูต หรือสถานที่สำคัญอื่น ๆ
- 2) งานป้องกันปราบปรามระงับการก่อการร้ายและก่อวินาศภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยในกรณีมีการเดินขบวน มีการประท้วง มีการนัดหยุดงาน การชุมนุมเรียกร้องและการกระทำใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการก่อความไม่สงบ
- 3) งานตำรวจสากลและงานต่างประเทศ งานดับเพลิงและงานบรรเทาสาธารณภัย งานมวลชนสัมพันธ์เพื่อความมั่นคงของชาติ งานการสื่อสาร งานอำนวยความสะดวก กำกับดูแลและสั่งการและการอบรมส่งเสริมความรู้ด้านการจราจรและการบังคับใช้กฎหมายการจราจร
- 4) งานชุมนุมมวลชนสัมพันธ์ งานอบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนเกี่ยวกับการจราจร
- 5) งานด้านวิชาการ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการจราจร และงานที่เกี่ยวกับสถิติข้อมูล งานวิจัยแผน และงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

³⁹<http://nong.khai.police.go.th./infonk>, p.12 (ค้นข้อมูลเมื่อ 12 สิงหาคม 2553)

6) งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ งานพัฒนาบุคลากร งานกำกับดูแลกวดขันเรื่องระเบียบวินัย งานควบคุมความประพฤติของข้าราชการตำรวจและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย⁴⁰

2.4.2.4 การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและขอบเขตของการมอบหมายงาน

1) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้บังคับการตำรวจภูธรมอบหมาย ในการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในกรณีที่ผู้บังคับการไปราชการ

2) การมอบหมายงาน ตามข้อ 1 ให้เป็นไปตามคำสั่งของตำรวจภูธรจังหวัด

3) งานใดที่กฎหมายกำหนดไว้เฉพาะหรือเป็นสัดส่วนให้เป็นอำนาจของผู้บังคับการตำรวจภูธรเป็นผู้พิจารณา ดังนี้

1) งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับการตำรวจภูธร โดยเฉพาะ

2) งานนโยบาย หรือเรื่องสำคัญเฉพาะกรณีพิเศษ หรืองานที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ หรืองานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติสั่งการให้ผู้บังคับการดำเนินการด้วยตนเอง

3) งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกคำสั่งไปปฏิบัติราชการ และการส่งรักษาการในตำแหน่ง

4) งานวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ที่หน่วยงานรองมาหารือ

5) งานความมั่นคง งานอนุมัติโครงการ หรือการออกคำสั่ง หรือการออกคำสั่งการเคลื่อนกำลังพล และงานอื่น ๆ ที่แต่ละฝ่ายเสนอมาเพื่อพิจารณาเห็นชอบ⁴¹

สรุป ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายเป็นหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำหน้าที่รักษาความสงบสุขให้กับประชาชนและทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายมาเป็นงานที่หนักพอสมควรในการดูแลทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนตลอดจนการจับกุมผู้ที่กระทำผิด

⁴⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

⁴¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

2.5 กระบวนการบริหารบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.5.1 กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการจัดการงานบุคคล (Personnel Management Process) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) อาจจำแนกได้เป็นงานสำคัญได้ 3 ด้าน คือ⁴²

- 1) การจัดหาบุคลากร เพื่อให้ได้คนดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
- 2) การพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า
- 3) การบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อรักษาสภาพให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานการคัดเลือก

วิธีการในการคัดเลือก ได้แก่ 1. การสอบแข่งขัน 2. การสอบคัดเลือก 3. การคัดเลือกการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามที่กำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า บุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีมาน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

- 1) เพื่อการบริหาร คือ การกำหนดความดีความชอบ การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การโยกย้าย และการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล
 - 2) เพื่อการพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษาบุคลากร
- ความสำคัญของการประเมินผลปฏิบัติงานมีดังนี้
- 1) เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรม เพราะคุณสมบัติ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน
 - 2) เป็นสิ่งที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาที่จะปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน
 - 3) ช่วยผดุงความยุติธรรมผู้ทำงานดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการตอบแทน
 - 4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสพูดคุยกันบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจและเห็นความก้าวหน้า ในชีวิต

⁴² กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ผดุงวิทยา จำกัด, 2549), หน้า 13.

2.5.2 การบริหารบุคคลแนวใหม่

บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆอย่างดี และพร้อมที่จะใช้ข้อมูลต่างๆมาทำการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล สำหรับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ให้ความสนใจในเรื่องระบบเปิด และยอมรับบรรยากาศทางการเมืองด้วย โดยในระบบเปิดนี้ องค์การจะมีปฏิสัมพันธ์อย่างกว้างขวางกับสภาพแวดล้อมต่างๆเพื่อให้อยู่รอดและอยู่อย่างดี ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับตัวเสมอ บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีโลกทัศน์ที่กว้างและไกล⁴³

2.5.3 การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

- 1) การบริหารงานบุคคลควรจะบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ
- 2) การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง
- 3) เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการจูงใจและคุณภาพชีวิตงาน (quality of work life)
- 4) การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงค่านิยมที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ความเสมอภาคทางสังคม การคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ประชาธิปไตย และจริยธรรม
- 5) การบริหารงานบุคคลควรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละด้านที่สำคัญของประเทศ
- 6) การบริหารงานบุคคลควรจะให้ความสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ⁴⁴

การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นงานที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เช่น การสรรหา การรับสมัครบุคคลภายนอก การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การออกจางาน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุด อันเนื่องมาจากมนุษย์นั้นมีชีวิตจิตใจ มีความกตัญญูต่าง ๆ ฉะนั้นจึงยากที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติการได้โดยทั่วถึงทุกคน การวางแผนหรือการคาดคะเนจึงทำได้ยากในเรื่องของความถูกต้องเพราะมนุษย์มีความโลภ โกรธ หลงและมีความรู้สึกนึกคิดจึงกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องยากที่สุด การบริหารงานบุคคลของตำรวจได้มีกฎหมาย

⁴³เรื่องเดียวกัน, หน้า 16.

⁴⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 20.

เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521” เป็นแม่บทในการบริหารมีคณะกรรมการตำรวจหรือ “ก.ตร.” เป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลของตำรวจ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดการบริหารงานบุคคลของตำรวจไว้ชัดเจน⁴⁵

สรุป กระบวนการการบริหารบุคคลนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กล่าวคือ เป็นงานที่เกี่ยวกับการคัดเลือก การจัดสรรตำแหน่ง การลาออก การบรรจุ การแต่งตั้ง เป็นต้น ซึ่งทุกหน่วยงานมีเหมือนกันหมดเป็นการพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความเรียบร้อยอยู่ในระเบียบวินัย ให้เป็นที่เชื่อถือของสังคมได้

2.6 ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจชั้นประทวน

ตำรวจชั้นประทวน คือ ข้าราชการตำรวจที่มียศต่ำกว่าร้อยตำรวจตรีเช่น ดาบตำรวจ จำสิป ตำรวจ สิบตำรวจ ตำรวจที่มียศเริ่มต้นหลังจากศึกษาในโรงเรียน คือ สิบตำรวจตรี(ส.ต.ต.) จนถึง ดาบตำรวจ(ด.ต.) โดยสอบคัดเลือกเข้ามาและเข้ารับการอบรมศึกษาใน โรงเรียนนายสิบตำรวจและมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1) รักษากฎหมาย 2) รักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 3) ทำการสืบสวน สอบสวนคดีอาญา 4) บริการประชาชน 5) ทำหน้าที่ในยามสงครามตระเวนชายแดนเพื่อมิให้กระทำผิดกฎหมายและรुक้าเขตราชอาณาจักร และทำหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญของประเทศต่าง ๆ ที่มาเยือนหรือเป็นแขกของรัฐบาล⁴⁶

จากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นเป็นหน้าที่ของตำรวจทุกคนแต่ตำรวจผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง กับประชาชนมากที่สุดคือ ตำรวจชั้นประทวนที่ออกตรวจตราตามท้องที่ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อ ชีวิตและร่างกายและเสรีภาพของประชาชน เพราะการบังคับใช้กฎหมายตามหน้าที่นั้นเป็นการใช้ ดุลพินิจว่าการกระทำนั้นมีความผิดหรือไม่ ควรจะจับกุมหรือไม่ การตั้งข้อหา มีความสำคัญมากต่อ ผู้ถูกจับกุมและผู้กล่าวหาที่สุด แต่เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมที่เริ่มต้นเกี่ยวกับการกระทำ ความผิดโดยตำรวจขาดความรู้ ความสามารถ แล้วกระทำการดังกล่าว อาจละเมิดสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า ตำรวจชั้นประทวน มักจะได้รับการศึกษาน้อย ไม่ ว่าจะเป็นด้านวิชาชีพ คุณวุฒิ ด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์ ดังนั้นในองค์กรตำรวจเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งชั้นประทวน ต้องมาเป็นผู้ที่ใช้วิจารณญาณมากที่สุดในการปฏิบัติงาน⁴⁷

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

⁴⁶ ประสพ ตั้งศิริพัฒน์, ปัญหาการบริหารงานตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร: 68 การพิมพ์, 2548), หน้า 17.

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 18.

เนื่องจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจชั้นประทวนมีขอบเขตและมีความยุ่งยากในการปฏิบัติหน้าที่จึงได้มีอุดมคติของตำรวจชั้นมาเพื่อให้ตำรวจยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในประจำวัน “เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรอุมาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บปวด ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตน ให้ประโยชน์แก่ปวงชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาท”⁴⁸

“หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของตำรวจอีกประการหนึ่ง คือ การสืบสวนหาข้อเท็จจริงในเรื่องราวต่าง ๆ แล้ววินิจฉัยตัดสินให้ถูกต้องเที่ยงตรงเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนและรักษาความสุจริต ความเป็นธรรม ความสงบสุขในแผ่นดินจึงยอมทำให้ตำรวจแต่ละคนต้องตรากตรำจำเอยอยู่กับปัญหาหนักใจ หนักสมองสารพัด และมีความเคร่งเครียดอยู่ตลอดเวลา ตลอดเดือน ตลอดปี จนอาจทำให้บางคนมีความคิดสับสน ระวัง สงสัย โกรธง่าย มองคนในแง่ลบและที่สุดอาจวินิจฉัยกรณีต่าง ๆ ผิดไปอย่างตรงกันข้ามง่าย”⁴⁹

สรุป การกิจของตำรวจชั้นประทวนเป็นงานที่หนักพอควรเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงซึ่งจะต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรงและเป็นธรรม มีความอดทนไม่หวั่นไหวต่อคำกล่าวหาต่าง ๆ ดังนั้นตำรวจชั้นประทวนต้องให้ที่อยู่เสมอและมีความอดทนเป็นที่สุด

2.7 หลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอนนักเรียนนายสิบตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดหลักสูตรสำหรับ นักเรียนนายสิบตำรวจที่จะเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรนักเรียนนายสิบ แบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ

1. ภาควิชาการ : แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน ๆ ละ 17 สัปดาห์ ใช้ระยะเวลารวม 8 เดือน 2 สัปดาห์
2. ภาคการฝึกหัดหลักสูตรพื้ทักษ์สันติ : ใช้ระยะเวลาการฝึก 1 เดือน
3. ภาคการฝึกหัดปฏิบัติราชการ : ใช้ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 เดือน
4. ภาคบูรณาการการปฏิบัติกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร ใช้ระยะเวลาที่เหลือระยะเวลารวมการฝึกอบรม 1 ปี

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 20.

⁴⁹ กรมตำรวจ, “พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตรประจำปีแก่นายตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, วารสารตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร : อาคารใหม่สวนอัมพร, 2527) : 2.

ภาควิชาการ

เป็นการฝึกอบรมทางด้านวิชาพื้นฐาน และวิชาเฉพาะ แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 รายชื่อวิชาที่ใช้ในการเรียนการสอน

ลำดับ	หมวดวิชา	จำนวนวิชา	ชื่อวิชา
1.	ทั่วไป	4	- จริยธรรมตำรวจ 1-2, การปกครองของไทย, มวลชนสัมพันธ์
2.	กฎหมาย	8	- ประมวลกฎหมาย 1-2, ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 1-2, พ.ร.บ. ที่มีโทษทางอาญา, ความรู้เกี่ยวกับสารเสพติด, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป
3.	บริหารงานตำรวจ	6	- เวรยามสายตรวจ, ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี, ระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี, วิทยาการตำรวจ, ภาษาไทยการเขียนรายงานในหน้าที่ตำรวจและงานสารบรรณการสื่อสารในหน้าที่ตำรวจ
4.	ป้องกันปราบปราม	4	- ยุทธวิธีตำรวจ, การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม, การปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน, การทำแผนที่สังเขป
5.	การสืบสวน	1	- การสืบสวน
6.	จรรยา	1	- จรรยา
7.	การฝึก	4	- การฝึกแบบฝึกตำรวจและยิงปืนพก 4-2 - การศึกษาและการต่อสู้ป้องกันตัว 1-2

ภาคการฝึกหัดปฏิบัติราชการ

นักเรียนนายสิบตำรวจ นำความรู้และทักษะการปฏิบัติที่ได้รับการฝึกอบรมภาควิชาการไปฝึกหัดราชการในงานด้านสายตรวจ งานด้านสืบสวน งานด้านจรรยา งานด้านธุรการ งานด้านวิทยาการตำรวจ และงานด้านวิทยุสื่อสารของสถานีตำรวจตามสถานการณ์จริง ซึ่งจะใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน

ภาคบูรณาการการปฏิบัติกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร

นักเรียนนายสิบตำรวจ ที่ฝึกหัดปฏิบัติราชการแล้วจะนำประสบการณ์และปัญหาที่ได้พบเห็นกลับไปสอบถามหรือปรึกษากับครู อาจารย์ หรือวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่โรงเรียนตำรวจหรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อบูรณาการวิชาความรู้ที่ได้ศึกษาในภาควิชาการ กับประสบการณ์จริงที่ได้พบเห็นเพื่อให้ได้ข้อสรุป หรือหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง สำหรับยึดถือไปปฏิบัติเมื่อสำเร็จการศึกษา ดังรายละเอียดดังนี้

1. วิชาคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศตำรวจ
2. วิชาการสนทนาภาษาอังกฤษในหน้าที่ตำรวจ
3. วิธีชีวิตประชาชน ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. วิชาการฝึกปฏิบัติจริยธรรมตำรวจ (เข้าวัดปฏิบัติ 4 คืน 5 วัน)
5. วิชาการยิงปืนพก I.P.T.
6. วิชาการบรรยายพิเศษ

ภาคการฝึกหัดหลักสูตรพิทักษ์สันติ

เป็นการฝึกอบรมและฝึกภาคสนามในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและควบคุมฝูงชน ที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ใช้ระยะเวลาฝึก 1 เดือน เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตร และเข็มพิทักษ์สันติ สำหรับรายละเอียดหลักสูตร มีดังนี้

1. อาวุธศึกษาและวัตถุประสงค์เบื้องต้น
2. ทักษะทางยุทธวิธี
3. การควบคุมฝูงชน
4. การฝึกภาคสนาม
5. พนาลัย/การบริหาร/ต่อสู้ป้องกันตัว
6. การบรรยายพิเศษ เช่น การพูดในที่ชุมชน ปัญหาความมั่นคงของชาติ ปัญหาอาชญากรรม

(http://www.edu.police.go.th/_school/curriculum.htm)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พินิจ ภูทับทิม ได้ทำการศึกษาศึกษาความต้องการและการตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าบุคลากรในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการ พัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนตำรวจ สังกัด

กองบัญชาการศีกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่มีความแตกต่างกัน เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศีกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน⁵⁰

ร.ต.อ. เศรษฐา ขจร ได้ศีกษางานวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น” จากการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชากฎหมายและด้านวิชาการทั่วไปผลการเปรียบเทียบในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนในด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชากฎหมายและด้านวิชาการทั่วไปที่ระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁵¹

สนั่น บุญเดือน ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชากฎหมายและด้านวิชาการทั่วไป

1.1 ด้านวิชากฎหมาย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความคิดเห็นว่ามีการพัฒนาวิชาการระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ. การจราจรและการพัฒนาวิชาการที่น้อยที่สุดคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่

1.2 ด้านวิชาการตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความคิดเห็นว่ามีการพัฒนาวิชาการระดับมากที่สุด คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในหน้าที่ตำรวจและอันดับน้อยที่สุด คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐาน

⁵⁰พินิจ ภูทับทิม, “ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศีกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2543, 101 หน้า.

⁵¹ร.ต.อ. เศรษฐา ขจร, “ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2545, 72 หน้า.

1.3 ด้านวิชาการทั่วไป ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความคิดเห็นว่ามีการพัฒนา
ระดับมากที่สุดคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจและการพัฒนาที่น้อยที่สุดคือ การให้
ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ⁵²

ชนณรงค์ วันชา ได้ทำการวิจัย “เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด”

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน;ศึกษาเฉพาะ
กรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ความต้องการด้านวิชาการทั่วไปมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทุกรายวิชา
2. ด้านวิชาการตำรวจ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทุกรายวิชา
3. ด้านวิชากฎหมาย มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ วิชา ประมวลกฎหมายอาญา
วิชาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและวิชาเกี่ยวกับกฎหมายการปกครองนอกนั้นอยู่
ระดับปานกลาง⁵³

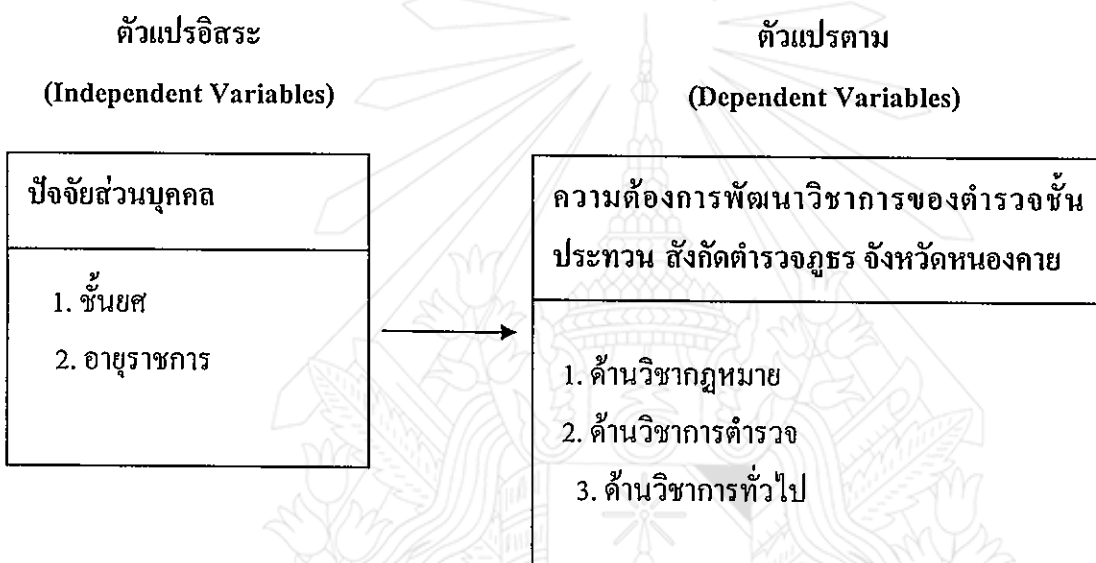
สรุป จากการศึกษางานวิจัยแล้วได้แนวคิดว่าการทราบถึงแนวระดับความต้องการพัฒนา
ทางวิชาการของหน่วยงานจากผู้ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากทำให้ทราบว่าวิชาการด้านใดบ้างที่มี
การพัฒนาน้อยหรือมากผู้ปฏิบัติงานได้รับเพียงพอหรือไม่ การศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
วิชาการของหน่วยงานและเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพแล้วก็จะสามารถทำงาน
ในหน้าที่ของตนให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุดดังนั้นการพัฒนาทางวิชาการสำหรับบุคลากร
จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ
เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น
ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และด้านการได้รับความชื่นชมจากประชาชนตลอดจนการพัฒนา
ตนเองที่จะได้รับความรู้ในทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่ทำให้ตำรวจทุกคนมีความรู้ มีความ
สามารถเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการของสังคมและประชาชนเพื่อให้
เหมาะสมกับคำที่ว่า “ตำรวจคือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ รับใช้ประชาชน ดูแลทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชน”

⁵²สนั่น บุญเพื่อน , “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาการข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2541, 83 หน้า.

⁵³ร.ต.อ. ชนณรงค์ วันชา, “สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจ
ชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), 2549, 109 หน้า.

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนนั้นด้านตัวแปรอิสระมี 1) ชั้นยศ 2) อายุราชการ เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ และมีประเด็นศึกษาด้านตัวแปรตามคือ 1) ด้านวิชากฎหมาย 2) ด้านวิชาการตำรวจ 3) ด้านวิชาการทั่วไปจึงได้แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยนำกรอบแนวคิดของ ร.ต.อ.ขจร เศรษฐา⁵⁴ มาเป็นประเด็นศึกษาในการสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁵⁴ร.ต.อ. เศรษฐา ขจร, “ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า 38.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การวัดค่าตัวแปร
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรใน 3 สถานี คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ จำนวน 367 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 186 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ กำหนดข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีจำนวนประชากร 367 คนจากสถานีตำรวจภูธรสถานีตำรวจภูธรใน 3 สถานี คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานี

ตำราวิจัยเชิงคุณภาพ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง เคซี มอร์แกน ดังนี้¹

สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 186 คน ดังนั้นจึงได้จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อสถานี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1) สถานีตำรวจนครบาลเมืองหนองคาย	185	100
2) สถานีตำรวจนครบาลโพนพิสัย	99	56
3.สถานีตำรวจนครบาลบึงกาฬ	83	30
รวม	367	186

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ตามหมายเลขของตำรวจชั้นประทวนของแต่ละสถานีจนครบตามจำนวน

3.3 การวัดค่าตัวแปร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.3.1 การวัดตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1) ชั้นยศ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก, 2) จำสิบตำรวจ และ 3) คาบตำรวจ

2) อายุราชการแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) 1-5 ปี, 2) 6-10 ปี และ 3) 11ปีขึ้นไป

3.3.2 การวัดค่าตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ระดับความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชากฎหมาย ด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชาการทั่วไป พิจารณาแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่²

¹ชานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต จำกัด, 2549), หน้า 47.

²บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 69.

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับ น้อยที่สุด

โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ เพื่อแปลผลซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนดังนี้

ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.21 – 5.00	มีความต้องการในระดับ มากที่สุด
4	3.41 – 4.20	มีความต้องการในระดับ มาก
3	2.61 – 3.40	มีความต้องการในระดับ ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	มีความต้องการในระดับ น้อย
1	1.00 – 1.80	มีความต้องการในระดับ น้อยที่สุด

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัย จัดสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถาม ความต้องการ พัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุราชการ ชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ (Check - list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชากฎหมาย ด้านวิชาการตำรวจ ด้านวิชาการทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มีความต้องการในระดับ มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มีความต้องการในระดับ มาก	มีค่าเท่ากับ	4
มีความต้องการในระดับ ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
มีความต้องการในระดับ น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
มีความต้องการในระดับ น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างตามกรอบที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา หลักสูตร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3.5.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบ สอบถาม

3.5.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) ดร. ไพโรจน์ บัวสุข 2) ดร. สุธาสิณี แม้นญาติ 3) พล.ต.ต.เจริญวิทย์ ศรีวินิชย์ เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

3.5.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)³ ของแบบสอบถาม

สูตร	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	
เมื่อ	$\sum R$	แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

³ เรื่องเดียวกัน.

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ใช้ได้จำนวน 23 ข้อ

3.5.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.5.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรธานีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามทดสอบไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าคงที่ภายในเนื้อหา เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยการใช้สูตร Cronbach⁴

คือ

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K = จำนวนของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากสูตรนำไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งเท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นที่ยอมรับความเที่ยง

3.5.8 จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.9 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยมีหนังสือถึงรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอให้มีหนังสือขอความร่วมมือ ถึงหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรใน 3 สถานี คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือให้

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 70

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.6.2 ขออนุญาตผู้เป็นหัวหน้า ศึกษานิเทศก์ วัน เวลาที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

3.6.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และใช้เวลาในการตอบและเก็บแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามทั้งหมด 186 ชุด ได้คืน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.6.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 186 ชุด

3.6.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้ จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์และแปลความหมายค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ตามสูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = .80$$

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความต้องการในระดับ มาก
2.61 – 3.40	มีความต้องการในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความต้องการในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	มีความต้องการในระดับ น้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาวิชาการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

¹สรชัย พิศาลบุตร, เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูเน่ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2548), หน้า 43.

3.7.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านชั้นยศ และ อายุราชการ โดยใช้การทดสอบค่าที (F-test) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.8.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.8.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA)

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage)⁶

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)⁷

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

⁶นิภา เมธธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

⁷สงศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)⁸

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$S = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

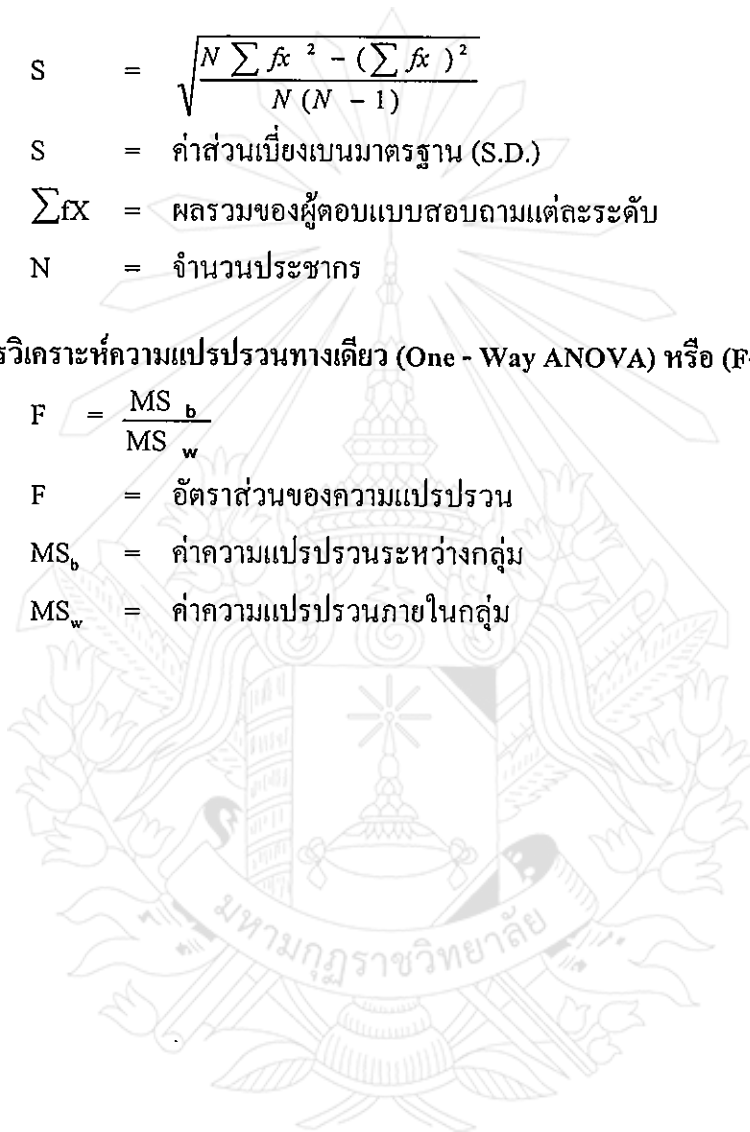
4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หรือ (F-test)⁹

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$F = \text{อัตราส่วนของความแปรปรวน}$$

$$MS_b = \text{ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}$$

$$MS_w = \text{ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$



⁸ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

⁹ ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 55.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจจังหวัดหนองคายของตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ ชั้นยศและอายุราชการต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรวจชั้นประทวนของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับสลากรายชื่อ จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
f	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ f

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS.	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตำรวจชั้นประทวน และข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง
2. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านวิชากฎหมาย ด้านวิชาการตำรวจและด้านวิชาการทั่วไปโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (Standard Deviation) และนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนระหว่าง อายุ ชั้นยศและอายุราชการใช้การทดสอบด้วย F-test (F-distribution)
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้ง 3 ด้าน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยตำรวจชั้นประทวนของตำรวจภูธร จังหวัดหนองคาย จำนวน 186 คน ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก	57	30.6
จ่าสิบตำรวจ	92	49.5
คาบตำรวจ	37	19.9
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มชั้นยศสิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 กลุ่มชั้นยศจ่าสิบตำรวจ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และ คาบตำรวจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	100	53.8
11 ปี ขึ้นไป	86	46.2
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม

ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจ ชั้นประทวน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1) ด้านวิชากฎหมาย	4.25	0.56	มากที่สุด
2) ด้านวิชาการตำรวจ	4.22	0.58	มากที่สุด
3) ด้านวิชาการทั่วไป	4.41	0.69	มากที่สุด
รวม	4.29	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการทั่วไป รองลงมาคือ ด้านวิชากฎหมาย และด้านวิชาการตำรวจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความต้องการพัฒนาวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย

ข้อที่	ด้านวิชากฎหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	กฎหมายรัฐธรรมนูญ	4.17	0.73	มาก
2.	กฎหมายปกครอง	4.47	0.66	มากที่สุด
3.	กฎหมายอาญา	4.24	0.71	มากที่สุด
4.	กฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรม	4.34	0.64	มากที่สุด
5.	กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา	4.24	0.71	มากที่สุด
6.	กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง	4.27	0.62	มากที่สุด
7.	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	4.17	0.68	มาก
8.	พระราชบัญญัติที่มีลักษณะพิเศษอื่นที่กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนต่อเอกชน	4.20	0.59	มาก
9.	กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง	4.17	0.68	มาก
10.	กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล	4.31	0.64	มากที่สุด
11.	กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา	4.17	0.18	มาก
	รวม	4.25	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 วิชากฎหมาย
ปกครอง รองลงมา คือ ข้อ 4 วิชากฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ข้อ 11 วิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ

ข้อที่	ด้านวิชาการตำรวจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	วิชาการสืบสวน	4.16	0.57	มาก
2.	วิชาป้องกันอาชญากรรม	4.13	0.66	มาก
3.	วิชาทะเบียนประวัติอาชญากร	4.23	0.61	มากที่สุด
4.	วิชาพิสูจน์หลักฐาน	4.20	0.70	มาก
5.	วิชาบรรเทาสาธารณภัย	4.37	0.65	มากที่สุด
	รวม	4.22	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 วิชาบรรเทาสาธารณภัย รองลงมา คือ ข้อ 3 วิชาทะเบียนประวัติอาชญากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 วิชาป้องกันอาชญากรรม โดยเรียงลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป

ข้อที่	ด้านวิชาการทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	วิชาจริยธรรมตำรวจ	4.47	0.75	มากที่สุด
2.	วิชาด้านความรู้จิตวิทยา	4.44	0.66	มากที่สุด
3.	วิชาทักษะการพูด	4.47	0.75	มากที่สุด
4.	วิชาการใช้อุปกรณ์สำนักงาน	4.41	0.70	มากที่สุด
5.	วิชาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	4.37	0.79	มากที่สุด
6.	วิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	4.34	0.69	มากที่สุด
7.	วิชาการประชาสัมพันธ์	4.37	0.79	มากที่สุด
รวม		4.41	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 วิชา จริยธรรมตำรวจ และข้อ 3 วิชาทักษะการพูด มีค่าเท่ากัน รองลงมา คือ ข้อ 2 วิชาด้านความรู้จิตวิทยา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 วิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่าตำรวจชั้นประทวนที่มี ชั้นยศ และอายุราชการต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก	57	4.29	0.57	มากที่สุด
จ่าสิบตำรวจ	92	4.29	0.55	มากที่สุด
ดาบตำรวจ	37	4.31	0.59	มากที่สุด
รวม	186	4.29	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามชั้นยศ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.02	0.97
ภายในกลุ่ม	59.286	183	0.324		
รวม	59.305	185	-		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก	57	4.25	0.57	มากที่สุด
จ่าสิบตำรวจ	92	4.24	0.54	มากที่สุด
ดาบตำรวจ	37	4.28	0.59	มากที่สุด
รวม	186	4.25	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามชั้นยศ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.030	0.095	0.90
ภายในกลุ่ม	58.415	183	0.319		
รวม	58.476	185	-		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย มีชั้นยศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชากฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก	57	4.21	0.59	มากที่สุด
จ่าสิบตำรวจ	92	4.22	0.57	มากที่สุด
คาบตำรวจ	37	4.24	0.61	มากที่สุด
รวม	186	4.22	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามชั้นยศ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการตำรวจ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.013	0.036	0.96
ภายในกลุ่ม	63.611	183	0.348		
รวม	63.636	185	-		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย มีชั้นยศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก	57	4.40	0.70	มากที่สุด
จ่าสิบตำรวจ	92	4.41	0.68	มากที่สุด
ดาบตำรวจ	37	4.42	0.73	มากที่สุด
รวม	186	4.41	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามชั้นยศ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.005	0.99
ภายในกลุ่ม	89.763	183	0.491		
รวม	89.768	185	-		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย มีชั้นยศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-10 ปี	100	4.29	0.57	มากที่สุด
11 ปีขึ้นไป	86	4.30	0.55	มากที่สุด
รวม	186	4.29	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1-10 ปี	100	4.29	0.57	0.203	0.83
11 ปีขึ้นไป	86	4.30	0.55		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยรวมที่อายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-10 ปี	100	4.24	0.56	มากที่สุด
11 ปีขึ้นไป	86	4.27	0.55	มากที่สุด
รวม	186	4.25	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการด้านกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชากฎหมาย จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1-10 ปี	100	4.24	0.56		
11 ปีขึ้นไป	86	4.27	0.55	0.358	0.72

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชากฎหมาย อยู่ในระดับมากไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-10 ปี	100	4.21	0.59	มากที่สุด
11 ปีขึ้นไป	86	4.23	0.58	มากที่สุด
รวม	186	4.22	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการด้านวิชาการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายด้านวิชาการตำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1-10 ปี	100	4.21	0.59	0.195	0.84
11 ปีขึ้นไป	86	4.23	0.58		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการตำรวจ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-10 ปี	100	4.41	0.70	มากที่สุด
11 ปีขึ้นไป	86	4.41	0.68	มากที่สุด
รวม	186	4.41	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการด้านวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการทั่วไป จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1-10 ปี	100	4.41	0.70	0.042	0.96
11 ปีขึ้นไป	86	4.41	0.68		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด(Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอปัญหาและแนวทางปัญหาการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชา
กฎหมาย

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. วิชากฎหมายมีน้อยเกินไป	10	1. ควรเพิ่มวิชากฎหมายมากกว่านี้	10
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของตำรวจชั้นประทวนว่ามีความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่	8	2. ผู้มีอำนาจควรกำหนดหลักสูตรเรียนหรืออบรมเรื่องกฎหมายบังคับแก่ตำรวจชั้นประทวนได้เข้าเรียนหรือ อบรมทุกคน	8
3 ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	5	3. ควรบรรจุวิชากฎหมายลงในหลักสูตรนักเรียนตำรวจไว้มากกว่านี้	5

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชากฎหมาย ดังนี้ 1) มีความรู้ด้านวิชากฎหมายมีน้อยเกินไป 2) ผู้บังคับ บัญชาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของตำรวจชั้นประทวนว่ามีความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ 3) ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) ควรบรรจุวิชากฎหมายลงในหลักสูตรนักเรียนตำรวจไว้มากกว่านี้ 2) ผู้มีอำนาจควรกำหนดหลักสูตรเรียนหรืออบรมเรื่องกฎหมายบังคับแก่ตำรวจชั้นประทวนได้เข้าเรียนหรือ อบรมทุกคน 3) ควรจัดให้มีการทบทวนหลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนา
วิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการ
ตำรวจ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เต็มที่	10	1. จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้วยข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปปฏิบัติราชการได้จริง	10
2. นโยบายการปฏิบัติหน้าที่ไม่ชัดเจน	8	2. ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน	8
3. หลักสูตรการปฏิบัติงานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร	5	3. จัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตร จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการใกล้เคียงกับหน่วยงานของตำรวจ	5

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชาการตำรวจ ดังนี้ 1) ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เต็มที่ 2) นโยบายการปฏิบัติหน้าที่ไม่ชัดเจน 3) หลักสูตรการปฏิบัติงานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้วยข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปปฏิบัติราชการได้จริง 2) ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตร จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการใกล้เคียงกับหน่วยงานของตำรวจ เช่น หน่วยงานทหาร เป็นต้น

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนา
วิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ด้านวิชาการ
ทั่วไป

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. ปัญหาแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีน้อยเกินไป	10	1. จัดให้มีแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เช่น ห้องสมุด หรือสำนักวิทยบริการ	10
2. ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีน้อยเกินไป	8	2. ผู้บังคับบัญชาจัดหาทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	8
3. วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข	5	3. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน เช่น เอกสาร หนังสือ หรือคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อความต้องการ	5

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชาการตำรวจ ดังนี้ 1) ปัญหาแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีน้อยเกินไป 2) ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีน้อยเกินไป 3) วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) จัดให้มีแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เช่น ห้องสมุด หรือสำนักวิทยบริการ 2) ผู้บังคับบัญชาจัดหาทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น 3) จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน เช่น เอกสาร หนังสือ หรือคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อความต้องการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาวิชาการของตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ในการปฏิบัติงานของตำรวจมีทั้งส่วนที่ประสบความสำเร็จและส่วนที่ประสบความล้มเหลว ซึ่งสาเหตุของความบกพร่องที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถสรุปได้ดังนี้ พัฒนาการปฏิบัติงานและนำเอาหลักวิชาการมาใช้ก็จะเป็นแรงเสริมทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและข้อมูลด้านวิชาการที่มีอยู่ไม่เป็นปัจจุบันก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนไม่สอดคล้องกับปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์ประกอบของการทำงานนอกจากเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อสารแล้ว บุคลากรก็เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาในอันดับต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย สถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย และสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ ปี 2553 จำนวน 367 นาย และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 นาย โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ เคซี มอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและเปิด ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ Scheffé โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (fact-finding) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าตำรวจที่ตอบแบบสอบถามมีชั้นยศสิบตำรวจตรีถึงสิบตำรวจเอก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 กลุ่มชั้นยศจำสิบตำรวจ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และดาบตำรวจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และมีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคืออายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

5.1.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย พบว่าความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการทั่วไป รองลงมา คือ ด้านวิชากฎหมาย และด้านวิชาการตำรวจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย โดยจำแนกตามชั้นยศและอายุราชการ พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีชั้นยศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้ให้ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการพัฒนาทางวิชาการในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชากฎหมาย ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชากฎหมาย ดังนี้ 1) มีความรู้ด้านวิชากฎหมายมีน้อยเกินไป 2) ผู้บังคับบัญชาไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ของตำรวจชั้นประทวนว่ามีความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ 3) ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) ควรบรรจุวิชากฎหมายลงในหลักสูตรนักเรียนตำรวจไว้มากกว่านี้ 2) ผู้มีอำนาจควรกำหนดหลักสูตรเรียนหรืออบรมเรื่องกฎหมายบังคับแก่ตำรวจชั้นประทวนได้เข้าเรียนหรือ อบรมทุกนาย 3) ควรจัดให้มีการทบทวนหลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายอยู่เสมอ

2. ด้านวิชาการตำรวจ ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชาการตำรวจ ดังนี้ 1) ปัญหาไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ไม่เต็มที่ 2) นโยบายการปฏิบัติหน้าที่ไม่ชัดเจน 3) หลักสูตรการปฏิบัติงานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้วยข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปปฏิบัติราชการได้จริง 2) ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตร จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการใกล้เคียงกับหน่วยงานของตำรวจ เช่น หน่วยงานทหาร เป็นต้น

3. ด้านวิชาการทั่วไป ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ได้เสนอแนะปัญหาด้านวิชาการทั่วไป ดังนี้ 1) ปัญหาแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีน้อยเกินไป 2) ทูนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีน้อยเกินไป 3) วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) จัดให้มีแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เช่น ห้องสมุด หรือสำนักวิทยบริการ 2) ผู้บังคับบัญชาจัดหาทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น 3) จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน เช่น เอกสาร หนังสือ หรือคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อความต้องการ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าตำรวจชั้นประทวนตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบกับ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตำรวจในอดีตนั้น รับสมัครจากผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งยังเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานกลางที่ส่วนมากจะทำการจัดฝึกอบรมเอง และในปัจจุบันประมาณ

หนึ่งจะมีไม่กี่โครงการฝึกอบรม ในส่วนทุนการศึกษาตอนนั้น ไม่เฉพาะตำรวจชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย แทบจะพูดได้ว่าทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีนโยบายให้ทุนศึกษา แก่ข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความ ต้องการพัฒนาวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนณรงค์ วันชา ได้ ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการพัฒนา วิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิชาการทั่วไป พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคาย มีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในยุค ปัจจุบันสภาพลักษณะของตำรวจในทางลบ ทั้งจากประชาชนผู้ได้รับการปฏิบัติต่อและที่ได้ยินตามสื่อ ต่าง ๆ ตำรวจจึงต้องการมีจริยธรรมเพื่อลบภาพเหล่านี้ให้หมดไป และปัจจุบันเป็นยุคแห่ง โลกภิวัตน์ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ ตำรวจจึงต้องมีความต้องการด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นวัสดุสำนักงานที่ปัจจุบันทุกหน่วยงานจะขาดไม่ได้ อีกความต้องการที่จำเป็นต่อบุคลิกที่พูดจาแข็งก้าวตามลักษณะเฉพาะของอาชีพตำรวจ คือความ ต้องการมีทักษะการพูดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งถ้าเทียบกับ ต่างประเทศแล้วโดยตำรวจไทยถือว่ายังมีความรู้ด้านนี้น้อย และที่สำคัญความรู้ทางจิตวิทยา ที่ ตำรวจจะต้องใช้ควบคู่การปฏิบัติหน้าที่ ในการเข้าเผชิญหรือระงับเหตุ และสิ่งสำคัญจะขาดไม่ได้ คือการประชาสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและ นโยบายที่ดีต่อสังคม ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความ ต้องการพัฒนาวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิชาการตำรวจ พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการด้านตำรวจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำรวจปฏิบัติหน้างานในหน้าที่ตำรวจ อยู่ประจำอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่กระตือรือร้นที่จะศึกษา ด้านวิชาการตำรวจ ดังนั้น ตำรวจตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความ ต้องการด้านนี้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับความต้องการด้านอื่น แต่อยู่ในระดับค่าความต้องการที่ถือว่ามาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนณรงค์ วันชา ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการใน การพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการพัฒนาวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านวิชากฎหมาย พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชากฎหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำรวจชั้นประทวนต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของประชาชนที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นตำรวจจึงจำเป็นต้องจะต้องแม่นยำในข้อกฎหมาย เพื่อไม่เกิดความผิดพลาดในการวินิจฉัย เกิดการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ถูกต้องในหน้าที่ตำรวจ ที่นำมาซึ่งการได้เปรียบเสียเปรียบ ดังนั้น ตำรวจจึงต้องการพัฒนาวิชาการด้านกฎหมายในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมาย ปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อได้ผลดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อวิชากฎหมายปกครอง ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าตำรวจชั้นประทวน ส่วนมีความถนัดความรู้ในวิชากฎหมายอาญาซึ่งใช้ปฏิบัติงานหน้าที่ตำรวจเป็นส่วนมาก จึงไม่มีความถนัดความรู้วิชากฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นวิชาที่ว่าด้วยสิทธิทางปกครอง ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายจึงมีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา เป็นวิชาที่ว่าด้วยความผิดทางอาญาที่บุคคลภายนอกราชอาณาจักรได้กระทำในราชอาณาจักรและที่บุคคลภายในราชอาณาจักรได้กระทำนอกราชอาณาจักร หรือระหว่างรัฐกับรัฐ ซึ่งตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่ไม่มีความถนัดภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะวิชากฎหมายอาญาระหว่างประเทศ จึงเห็นเป็นเรื่องไกลตัว นอกเหนือหน้าที่ เพราะคิดว่ามีหน่วยที่รับผิดชอบโดยตรง ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับความต้องการด้านอื่น แต่อยู่ในระดับค่าความต้องการที่ถือว่ามาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านวิชาการตำรวจ พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการด้านตำรวจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำรวจปฏิบัติหน้างานในหน้าที่ตำรวจ อยู่ประจำอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่กระตือรือร้นที่จะศึกษาด้านวิชาการตำรวจ ดังนั้น ตำรวจตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการด้านนี้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับความต้องการด้านอื่น แต่อยู่ในระดับค่าที่ถือว่ามาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อได้ผลดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อวิชาบรรพเทสาธาณภัย ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม นำบัตรทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อพิพาทหรือการละเมิดสิทธิ จึงไม่ค่อยได้สัมผัสงานบรรพเทสาธาณภัย ซึ่งมีหน่วยงานป้องกันและบรรพเทสาธาณภัยที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ดังนั้น ตำรวจตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อวิชาป้องกันอาชญากรรม ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานป้องกันปราบปรามถือเป็นหัวใจของงานตำรวจ ซึ่งเป็นงานที่ตำรวจต้องปฏิบัติงานการป้องกันเหตุหรือรักษาความสงบ ในระหว่างเหตุการณ์ปกติ ไปจนการจับกุมปราบปราม จึงมีความเคยชินกับการปฏิบัติเดิม ๆ ซ้ำ ๆ จึงเกิดการเบื่อหน่าย ดังนั้น ดังนั้น ตำรวจตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการด้านนี้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับความต้องการวิชาการอื่น แต่อยู่ในระดับค่าที่ถือว่ามาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับมาก

3) ด้านวิชาการทั่วไป พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันสภาพลักษณะของตำรวจในทางลบ ทั้งจากประชาชนผู้ได้รับการปฏิบัติต่อและที่ได้ยินตามสื่อต่างๆ ตำรวจจึงต้องการมีจริยธรรมเพื่อลบภาพเหล่านี้ให้หมดไป และปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตำรวจจึงต้องมีความต้องการด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อให้เท่าทัน

กับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นวัสดุสำนักงานที่ปัจจุบันทุกหน่วยงานจะขาดไม่ได้ อีกความต้องการที่จำเป็นต่อบุคลากรที่พูดจาแข็งก้าวตามลักษณะเฉพาะของอาชีพตำรวจ คือความต้องการมีทักษะการพูดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งถ้าเทียบกับต่างประเทศแล้วโดยตำรวจไทยถือว่ายังมีความรู้ด้านนี้น้อย และที่สำคัญความรู้ทางจิตวิทยา ที่ตำรวจจะต้องใช้ควบคู่การปฏิบัติหน้าที่ ในการเข้าเผชิญหรือระงับเหตุ และสิ่งสำคัญจะขาดไม่ได้คือการประชาสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและนโยบายที่ดีต่อสังคม ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการพัฒนาวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อวิชาจริยธรรมตำรวจ และวิชาทักษะการพูด ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันภาพลักษณ์ของตำรวจในทางลบ ทั้งจากประชาชนผู้ได้รับการปฏิบัติต่อและที่ได้ยินตามสื่อต่างๆ ตำรวจจึงต้องการมีจริยธรรมเพื่อลบภาพเหล่านี้ให้หมดไป ประกอบกับลักษณะเฉพาะของตำรวจเป็นผู้ที่ใช้คำพูดจาแข็งก้าว สั้นๆห้วนๆตามหลักสูตรที่ฝึกอบรมมา จึงไม่เป็นที่พอใจของผู้ได้รับการบริการ ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการพัฒนาในสองวิชานี้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อวิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำรวจชั้นประทวนตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ส่วนมากจบการศึกษาอบรมหลักสูตรวิชาตำรวจมานาน ประกอบกับ ในการสรรหาคัดเลือกเข้ารับราชการตำรวจในอดีตนั้น รับสมัครจากผู้มีวุฒิสึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และส่วนน้อยที่เรียนมาทางสายภาษาอังกฤษโดยตรง ทั้งยังเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานกลางที่จัดการฝึกอบรม โดยเฉพาะโครงการวิชาการใช้ภาษาอังกฤษ ตำรวจชั้นประทวนจึงมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมวิชานี้น้อยมาก ดังนั้น ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย จึงมีความต้องการพัฒนา มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ในรายวิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตพันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างความต้องการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ที่มีชั้นยศและอายุราชการต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ตำรวจชั้นประทวนถึงจะมีชั้นยศที่ต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติและความเป็นความเป็นอยู่เหมือนกัน ดังนั้น ชั้นยศที่ต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนณรงค์ วันชา ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกัน

2) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ตำรวจชั้นประทวนถึงจะมีอายุราชการที่ต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติและความเป็นความเป็นอยู่เหมือนกัน ตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการที่ต่างกัน จึงไม่มีผลมีความต้องการพัฒนาวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการพัฒนาในรายวิชากฎหมายปกครอง อยู่ในระดับมา

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด จึงขอเสนอแนะให้ผู้บัญชาการตำรวจ

แห่งชาตินำปัญหาความต้องการเหล่านี้ เสนอต่อคณะกรรมการตำรวจ เพื่อปรับโครงสร้างหลักสูตร ตำรวจให้สอดคล้องกับภาวะความต้องการของตำรวจชั้นประทวนในปัจจุบัน เพื่อให้สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะตำรวจชั้น ประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการมากตามผลการวิจัย เพื่อที่จะได้มี กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจต่อไป

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิชาการทั่วไป พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ควรจัดโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไป ให้ตำรวจชั้นประทวนนายได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนา ความรู้ทางวิชาการวิชาการทั่วไป ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิชาการตำรวจ พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ควรจัดโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ด้านวิชาการตำรวจให้ตำรวจชั้นประทวนนายได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนา ความรู้ทางวิชาการวิชาการตำรวจให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านวิชากฎหมาย พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความ ต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดหนองคาย ควรจัดโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมายให้ตำรวจชั้นประทวน นายได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชาการด้านกฎหมาย ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 กฎหมายปกครอง ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงขอ เสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ควรบรรจุวิชากฎหมายปกครองไว้ใน โครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมาย ให้ตำรวจชั้นประทวนนายได้มีโอกาสรับ การศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชากฎหมายปกครอง ให้แก่ตำรวจชั้น ประทวนทุกคน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 11 กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา ซึ่งการแปลผล อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะผู้บังคับบัญชาสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ควรบรรจุวิชา กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญาไว้ในโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชา

กฎหมายให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

2) ด้านวิชาการตำรวจ

พบว่าตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรจัดโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการตำรวจ ให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการตำรวจ ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 วิชาบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรบรรจุวิชาบรรเทาสาธารณภัยไว้ในโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชากฎหมายให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชาบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 วิชาป้องกันอาชญากรรม ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรบรรจุวิชาป้องกันอาชญากรรม ไว้ในโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชากฎหมายให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการวิชาป้องกันอาชญากรรม ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

3) ด้านวิชาการทั่วไป

พบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรจัดโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการทั่วไป ให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการทั่วไป ให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 และ 3 วิชาจริยธรรมตำรวจ และวิชาทักษะการพูด ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรบรรจุวิชาจริยธรรมตำรวจ และวิชาทักษะการพูด ไว้ในโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการทั่วไป ให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไปให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 วิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งการแปลผลอยู่ในระดับมาก จึงขอเสนอแนะ ควรบรรจุวิชาจริยธรรมตำรวจ และวิชาทักษะการพูด ไว้ในโครงสร้างการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านวิชาการทั่วไป ให้ตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้มีโอกาสรับการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ด้านวิชาการทั่วไปให้แก่ตำรวจชั้นประทวนทุกคน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคายมีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวิชาการตำรวจน้อยที่สุด จึงขอเสนอแนะให้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย เพื่อหาสาเหตุว่าทำไมถึงน้อย
- 2) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่อง ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริง
- 3) ควรทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย กับพื้นที่อื่นทั่วประเทศ



บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

กมล ชูทรัพย์และเสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :บริษัท ผดุงวิทยาจำกัด, 2549.

เกรียงศักดิ์ สงวนวงษ์ศักดิ์. ข้าคือ บัณฑิตหลอมแนวคิดคนรุ่นใหม่สู่ภาวะปัญญาชนแห่งยุค. กรุงเทพมหานคร : ชัดเชสมิเดีย, 2535.

ชาย เสวกุล. อาชีววิทยาและทันตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ชิลกร โนรี. ความต้องการผู้ให้บริการด้านการแพทย์แผนไทยของสถานบริการภาครัฐในทศวรรษหน้าปีพ.ศ.2551-2560. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2550.

ตำรวจ, กรม. แผนแม่บทกรมตำรวจฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2535.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษารสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นิภา เมธธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.

ประชา พรหมนอก, พล.ต.อ. ตำรวจของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2530.

ประสพ ตั้งศิริพัฒนา. ปัญหาการบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : 68การพิมพ์, 2548.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. แรงจูงใจในการทำงาน จิตวิทยาการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2542.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม : หลักทฤษฎีและมาตรการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.

มนต์ชัย พันธุ์คงชื่น, พล.ต.อ. เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมตำรวจ, 2549.

เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์, 2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

ศูนย์การศึกษาทางไปรษณีย์. หนังสือมรรยาทในที่ทำงาน. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น: มหาวิทยาลัยชั้นโน , 2553.

สงศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด, 2530.

สมิตทรา จิตตลดากร. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : แสงเทียนการพิมพ์, 2546.

สรชัย พิศาลบุตร. เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, 2548.

สุรศรีพรรณ ดุลจินดา. ระบบข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548.

อนุกุล เขียงพฤษ์วัลย์. การพัฒนาบุคคลเพื่อสิทธิผลประโยชน์. กรุงเทพมหานคร : สยามมิตร, 2535.

2. บทความในวารสาร

กรมตำรวจ. “พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตรประจำปีแก่นายตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”.

วารสารตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : อาคารใหม่สวนอัมพร, 2527.

ประยูร พรหมพันธ์. “การพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชา”. วารสารราชทัณฑ์. ปีที่ 1 2 เมษายน-มิถุนายน, 2531.

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. วารสารกลุ่มบริหารงานทั่วไป. สำนักบริหารกลาง : กระทรวงสาธารณสุข, 2540 : 22.

อรุณ รักธรรม. “แรงดัน แรงดึงในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร”.วารสารข้าราชการครู, 2545.

อาภา ถนัดช่าง. “การแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสารแนะแนว. ปีที่ 29 มีนาคม 2538.

3. เว็บไซต์

Davis, Keith. Human Behavior. At Work: Organization Behavior. New York:Mcgraw,-Hill, Book Company1981.

Homepage <http://www.police.go.th> , 2553.

Homepage <http://www.police.go.th>, 12 สิงหาคม 2553.

http://nong_khai.police.go.th/infonk,12 สิงหาคม 2553

4. วิทยานิพนธ์ /สารนิพนธ์

ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

ชนณรงค์ วันชา, ร.ต.อ.. “สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

ประทีป ปิยะทัตศรี. “ปัจจัยที่มีผลส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.

พินิจ ภู่ทับทิม. “ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม. “ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล7”. ปริญญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

เศรษฐา ขจร, ร.ต.อ.. “ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

สนั่น บุญเพื่อน. “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา , 2541.

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์. “การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาใน
โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหนองคาย, 2543.

สมหวัง เพชรกลาง. “ความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยมหาสารคาม”.
ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

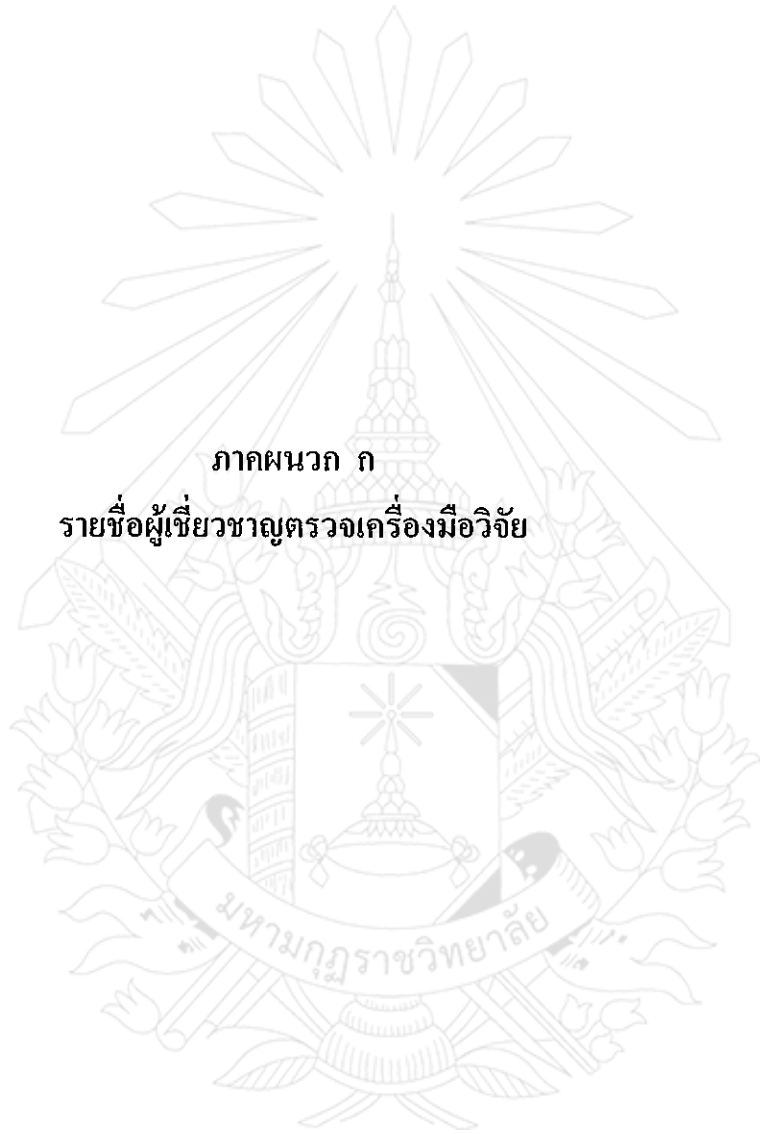
สุเทพ บุญเต็ม. “สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1) พลตำรวจตรีเจริญวิทย์ ศรีวินิชย์

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ บัวสุข

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

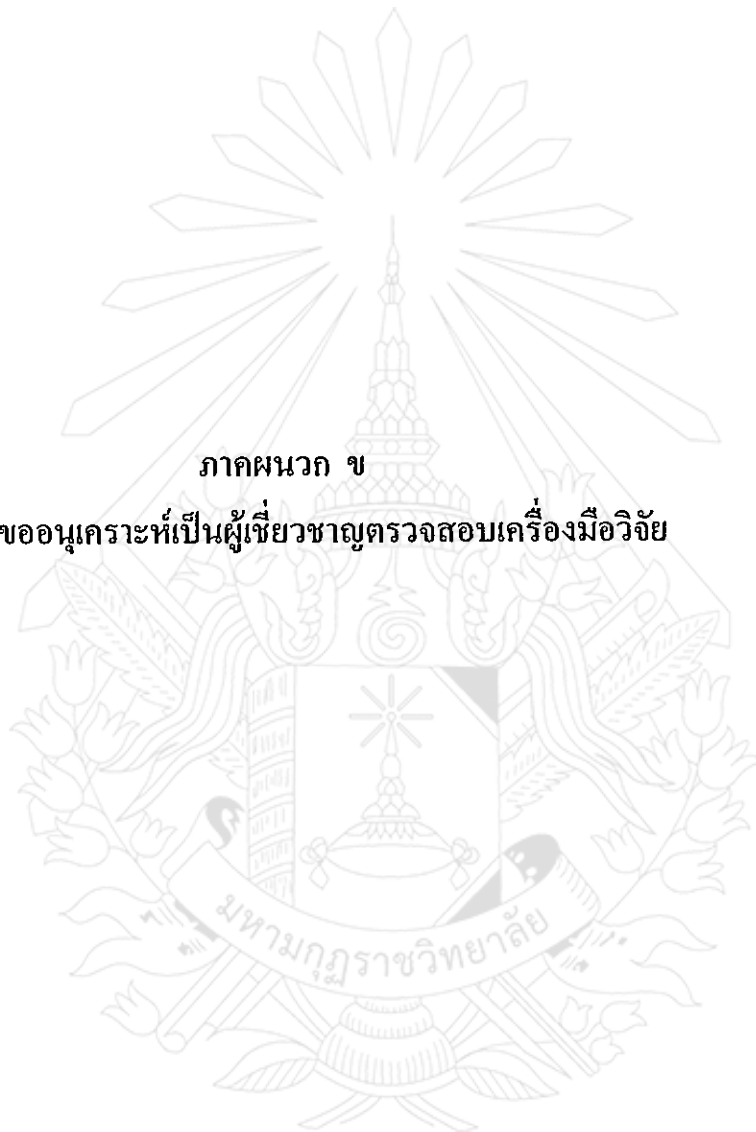
3) ดร. สุทธาธิณี แม้นญาติ

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน



ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 6012/ว311



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

19 กันยายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร พล.ต.ต.เจริญวิทย์ ศรีวนิชย์

ด้วย จ.ส.ต.วิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย" ในกรณี จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
และพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเพื่อให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระมหาสารกร ชิตงฺกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ที่ ศร 6012/3311



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

19 กันยายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

ด้วย จ.ส.ต.วิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย" ในกรณี จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
และพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเพื่อให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระมหาสารกร ชิตงกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศร 6012/ว311



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

19 กันยายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.สุรชาติ मैंนญาติ

ด้วย จ.ส.ต.วิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย" ในการนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
และพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเพื่อให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
และขอขอบคุนมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

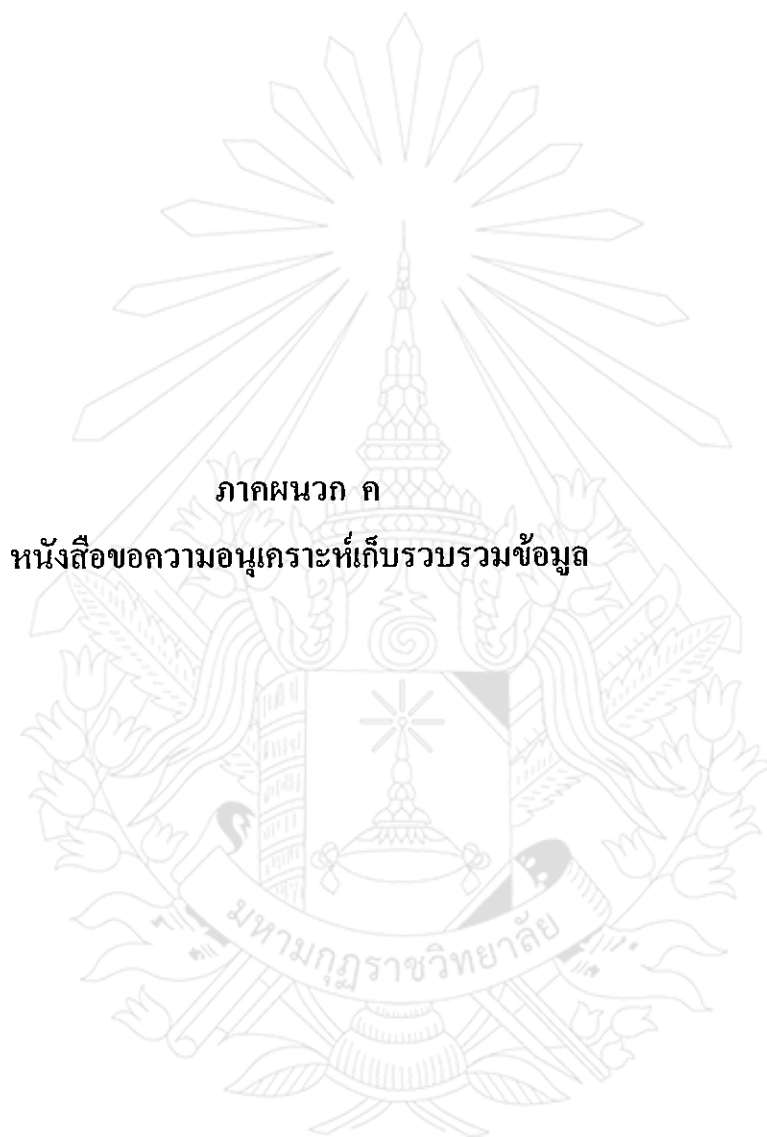
เจริญพร

(พระมหาสาคร ชิตungskโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



สจกม
๐๕๕-๕๑๑๖๖๒

ที่ ศธ 6012/ว 64๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

24 มกราคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองหนองคาย

ด้วย จำลึบตำรวจวิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์
การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย” โดยมี ดร.ประยุทธ์ ชูสอน
ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ผศ. สำเร็จ เวชสุนทร ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระมหาสาคร ชิตงโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว 046



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชบุรีคีนิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

24 มกราคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพนพิสัย

ด้วย จำลึบตำรวจวิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร์-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์
การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย” โดยมี ดร.ประยุทธ ชูสอน
ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ผศ. สำเร็จ เวชสุนทร ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระมหาสาคร ชิตงกร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



ที่ ศธ 6012/ว 046

สภ. บึงกาฬ
รับเลขที่.....
วันที่ ๒๕ ๑๑ ๕๕
เวลา ๐๙.๐๐ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏคณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

24 มกราคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบึงกาฬ

ด้วย จำลึบตำรวจวิทยา มาตย์นอก นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสตราจารย์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์
การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491245014 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ
พัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย” โดยมี ดร.ประยุทธ ชูสอน
ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ผศ. สำเร็จ เวชสุนทร ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงขอเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

เรียน ผกก.๑

ขอเจริญพร

- ผ.ส.มหามกุฏราชวิทยาลัย

- ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการวิจัย

- ทธ. บึงกาฬ

- ส.ร.บ.บึงกาฬ

จึงขอเรียนขอพิจารณาอนุญาต

(พระมหาสาคร ชิตงกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ด.ต.

(ธนภพ พมวัน)

ผ.หมุ่(ป)สภ.บึงกาฬ

๒๕/๑๑/๕๕

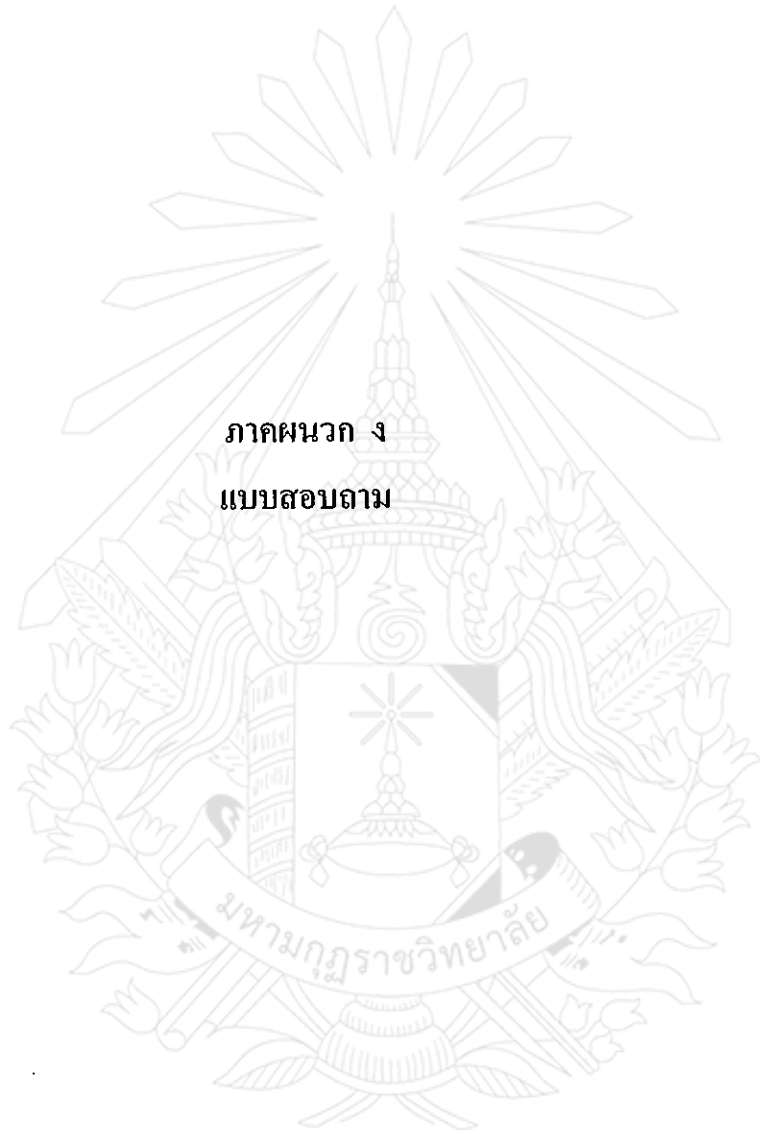
ดำเนินการ

พ.ต.อ.

(ช.วิ. วังเจ้า)

ผกก.สภ.บึงกาฬ

25 ส.ค. 2554



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาวิชาการของคํารวจชั้นประทวน สังกัดคํารวจภูธรจังหวัดหนองคาย

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการของคํารวจชั้นประทวน สังกัดคํารวจภูธรจังหวัดหนองคาย
 2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการของคํารวจชั้นประทวน สังกัดคํารวจภูธรจังหวัดหนองคายแบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 25 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการในแต่ละด้าน
 3. คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของภาพรวม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริง
 4. แบบสอบถามที่ท่านตอบครบทุกข้อเท่านั้นจึงจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อด้วย
- ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

จำสืบทํารวจวิทยา มาตย์นอก

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

สำหรับผู้วิจัย

1. ระดับชั้นยศ
 1. สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก 3. สิบตำรวจตรี-สิบ
 2. จำสิบตำรวจ

2. อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป
 1-5 ปี
 6-10 ปี



ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

- 5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความต้องการมาก
 3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย
 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนนี้ได้แก่ความความต้องการพัฒนาทางวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ซึ่งในแต่ละด้านจะมีคำถามอยู่หลายข้อ โปรดอ่านและพิจารณาตามความต้องการของท่าน

ความต้องการพัฒนาวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านวิชากฎหมาย					
1. กฎหมายรัฐธรรมนูญ					
2. กฎหมายปกครอง					
3. กฎหมายอาญา					
4. กฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรม					
5. กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา					
6. กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความแพ่ง					
7. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์					
8. พระราชบัญญัติที่มีลักษณะพิเศษอื่นที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนต่อเอกชนในฐานะเท่าเทียมกัน					
9. กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง					
10. กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล					
11. กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีอาญา					

ความต้องการพัฒนาวิชาการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านวิชาการตำรวจ					
1. วิชาการสืบสวน					
2. วิชาป้องกันอาชญากรรม					
3. วิชาทะเบียนประวัติอาชญากร					
4. วิชาพิสูจน์หลักฐาน					
5. วิชาบรรเทาสาธารณภัย					
ด้านวิชาการทั่วไป					
1. วิชาจริยธรรมตำรวจ					
2. วิชาด้านความรู้จิตวิทยา					
3. วิชาทักษะการพูด					
4. วิชาการใช้อุปกรณ์สำนักงาน					
5. วิชาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์					
6. วิชาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ					
7. วิชาการประชาสัมพันธ์					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความต้องการพัฒนาทางวิชาการ
ของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

1. ด้านวิชากฎหมาย

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

2. ด้านวิชาการตำรวจ

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

3. ด้านวิชาการทั่วไป

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

จำสืบตำรวจวิทยา มาตรฐานอก

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : จำสิปตำรวจ วิชา มาตย์นอก
- วัน เดือน ปี เกิด : 29 พฤศจิกายน 2512
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 327 ม.1 ตำบลหนองสองห้อง อำเภอหนองสองห้อง
จังหวัดขอนแก่น 40190
- การศึกษา
- พ.ศ. 2520-2525 : ประถมศึกษา 1-6 โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง
- พ.ศ. 2525-2531 : มัธยมศึกษา 1-6 โรงเรียนหนองสองห้องวิทยา
- พ.ศ. 2547 : ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
- พ.ศ. 2537 : ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สภ.เมืองประจวบคีรีขันธ์
- พ.ศ. 2541 : ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สภ.เมืองอุดรธานี
- พ.ศ. 2545 : ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สภ.บ้านไผ่
จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2549 : ผู้บังคับหมู่งานสืบสวนสอบสวน สภ.เมืองบึงกาฬ
- ปัจจุบัน : นิติกร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามเต่าพัฒนา