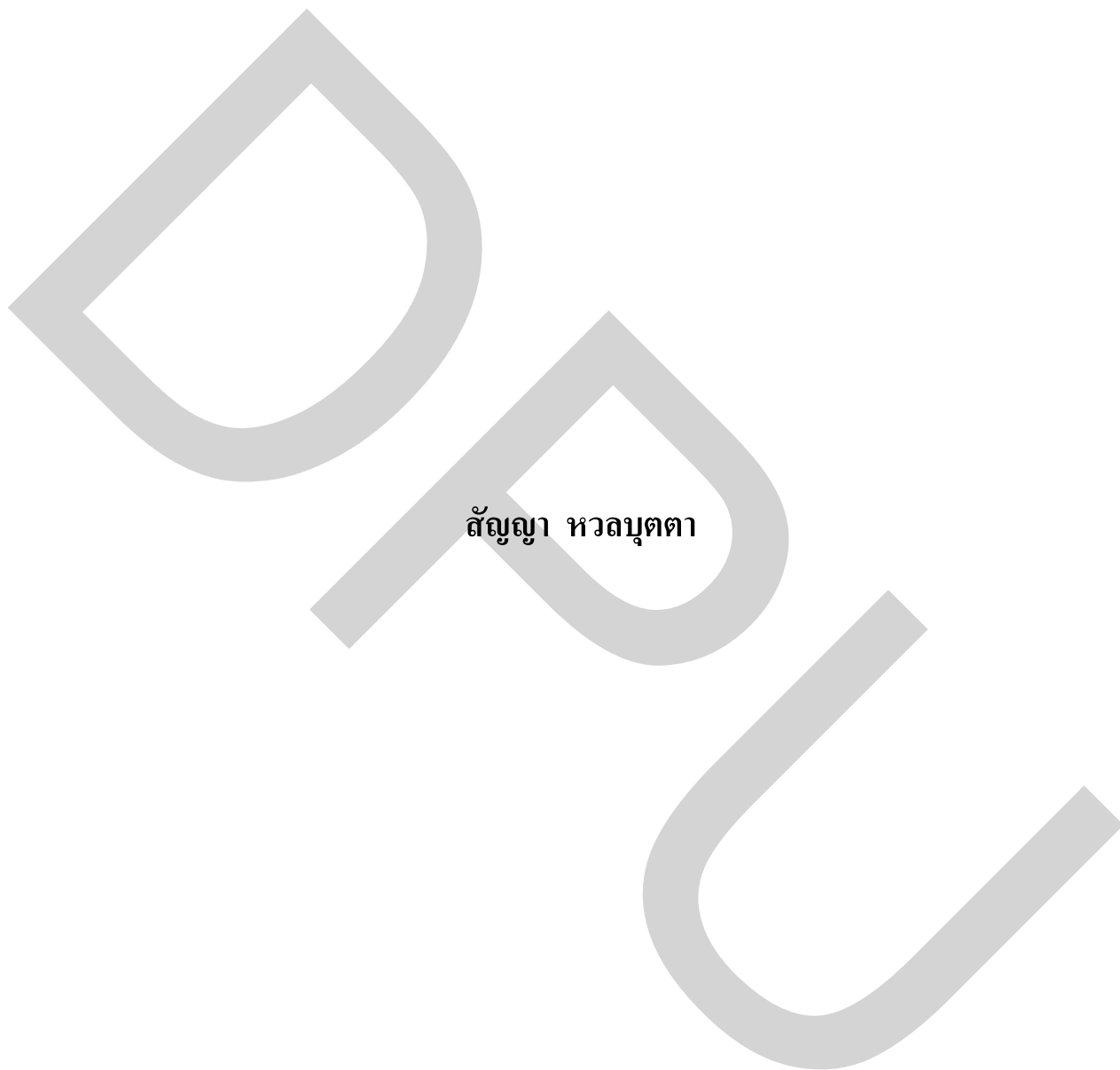


ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**The Need in Self-Development of Non-Commissioned Police Officers,
Pathumwan Police Station**



SANYA HUANBUTTA

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Education Management

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2012

หัวข้อสารนิพนธ์	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
ชื่อผู้เขียน	ลัญญา หวลบุตรตา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ แยมแสง
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้บริการแก่ประชาชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการให้บริการแก่ประชาชน ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ (2) ข้อเสนอแนะด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การฝึกทักษะยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การตรวจค้น การสืบสวนหาข่าว เพื่อเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่และเพื่อความอุ่นใจของประชาชน

Term Paper Title The Need in Self-Development of Non-Commissioned Police Officers,
Pathumwan Police Station

Author Sanya Huanbutta

Term Paper Advisor Chot Yamsang

Department Education Management

Academic Year 2011

ABSTRACT

The objective of this thesis is to investigate the need in self-development of non-commissioned police officers in Pathumwan Police Station in 4 aspects; personality, work skill, information technology, and public service. The populations used in the study are 120 non-commissioned police officers of Pathumwan Police Station. The research instrument is a questionnaire with 5 scales and the data are analyzed by percentage, mean, and standard deviation through computerized program SPSS/FW.

The results of the study found that: (1) The level of need in self-development of non-commissioned police officers is high in overall, and in aspects, the ratio of level is running from high to low in work skill, public service and information technology respectively. (2) The suggestion in work skill; they need the training courses in rules, regulations, legal conditions and the policy of National Police Office concerning their routine work, and they also need the training in work strategies, such as searching, investigating and clue tracing for the advantage of their duty and the confidence of the public.

กิตติกรรมประกาศ

เกล้ากระหม่อม นางสัญญา หวลบุตรตา ได้รับพระเมตตา จากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาศุ ประทานทุนการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตสำเร็จการศึกษาในหลักสูตร ดังกล่าวแล้ว

เกล้ากระหม่อม ขอกราบแทบเบื้องพระบาท ด้วยความสำนึกในพระกรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้ และจะสนองพระกรุณาธิคุณด้วยการใช้วิชาความรู้ ในการพัฒนาประเทศชาติ และสังคมให้เจริญก้าวหน้าสืบไป ควรมิควรแล้วแต่จะโปรด

สารนิพนธ์ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าทองขาว ประธานกรรมการสอบ และผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และอาจารย์ โชติ เข้มแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข กรรมการ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ความเข้าใจ และให้คำแนะนำที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ พล.ต.ต.มานิต วงศ์สมบุญ ณ พ.ต.อ.วัลลภ ประทุมเมือง และ รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้กำกับการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง พ.ต.อ.รังสรรค์ ถนนอมสิงห์ ช่วยให้ข้อมูลเนื้อหาจนเป็นผลให้สารนิพนธ์สมบูรณ์ด้วยดี พร้อมทั้งขอขอบพระคุณ พล.อ.ต. บุญคำ ใจกล้า และ ดร.เพื่ออรุณ ปริดีดิติก ที่กรุณาเป็นผู้รับรองให้ผู้ศึกษาได้เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยเฉพาะนายสมาน หวลบุตรตา ที่ให้กำลังใจและผลักดัน ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอน้อมจิตคารวะดวงวิญญาณคุณพ่อและคุณแม่ของผู้ศึกษา ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียน ให้ความรัก ความเอาใจใส่ จนผู้ศึกษาได้ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษาคคุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อบูชาพระคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สัญญา หวลบุตรตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	8
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง.....	12
2.2 การพัฒนาบุคลากร.....	16
2.3 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร.....	30
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	38
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากร.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง.....	68
5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปการวิจัย	70
5.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน.....	71
5.3 อภิปรายผล.....	72
5.4 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	74
5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	81
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	83
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน.....	89
ประวัติผู้เขียน	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor.....	46
4.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวัน.....	63
4.2 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันด้านบุคลิกภาพ.....	64
4.3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	65
4.4 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	66
4.5 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันด้านการให้บริการแก่ประชาชน.....	67
4.6 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวัน.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค.....	32
2.2 ขั้นตอนการแปลงนโยบาย.....	34
2.3 แผนภูมิที่แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ.....	40
2.4 แผนภูมิ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	41
2.5 ลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow).....	42
2.6 โครงสร้างการบังคับบัญชา ของ บก.น.6.....	51
2.7 ผังโครงสร้างสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน.....	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจระหว่างประเทศที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและการกีดกันทางการค้าซึ่งทวีความเข้มข้นกันขึ้นทุกขณะ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างมาก ส่งผลให้มนุษย์ที่อยู่ ณ จุดใดบนพื้นโลก สามารถรับฟังข่าวสารและรับรู้เหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ได้อย่างทันทั่วถึงที่ ปัญหาทางการเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมก่อให้เกิดภาวะมลพิษ ภาวะ การไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่ง ไปสู่อีกสังคมหนึ่ง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโลก ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ให้ทันสมัย เพื่อสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะทางการศึกษามีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2545

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของประเทศ ถ้ามนุษย์มีศักยภาพสูงจะเป็นผู้รักษาโลก ทำให้โลกเจริญแต่ ในทางตรงกันข้ามถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว มนุษย์ก็จะเป็นผู้ทำลายโลก ทำลายสิ่งแวดล้อม และในท้ายที่สุดก็ทำลายตนเอง การกระทำได้กล่าว ปรากฏอย่างชัดเจนในช่วงทศวรรษที่แล้วมา มนุษย์ได้ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งที่เกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ และความโลภ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีประสิทธิผลเป็นไป เพื่อพัฒนาสังคม การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการศึกษาคือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เพราะการศึกษาคือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

การพัฒนาประเทศการพัฒนาการศึกษาไปสู่การปฏิรูปการศึกษา และอนาคตภาพของสังคมโลกและสังคมไทยในอนาคต จะมีระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ และการค้าแบบไร้พรมแดน มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร เป็นอย่างมาก สังคมโลกจะแคบลง มีการลื่นไหลระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น และการเมืองแบบเสรีประชาธิปไตย จะได้รับการนิยมและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก

สังคมไทยยุคใหม่ จะเป็นสังคมเข้มแข็งและมีคุณภาพ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทร สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประเทศไทยจะมีบทบาทสูงในประชาคมโลกสังคมไทย กล่าวคือเป็นสังคมที่ยึดหลักความสมดุล และพึ่งตนเองได้ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างการบริหาร การเมืองการปกครอง การจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น โดยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคม มีส่วนร่วมอันจะเป็นระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาสังคมไทยที่ยั่งยืน มีการผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่กับภูมิปัญญาไทยอย่างสมบูรณ์

สังคมไทย จะเป็นสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทร กล่าวคือเป็นสังคมที่รักใคร่ สามัคคี มีความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันจะมีระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ตามหลักปรัชญาพอเพียงกล่าวคือเป็นสังคมที่สร้างสรรค์ความรู้และใช้ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา มีการบริหารองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และดำเนินการในลักษณะเครือข่ายประชากรจะมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นผู้รักการอ่าน มีความรู้กว้างขวาง และมีนันทนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเทศไทย จะมีบทบาทสูงขึ้นในประชาคมโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับสังคมโลกอยู่บนพื้นฐานของศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือกับประชาคมโลก อย่างไรก็ดี ถ้าประเทศไทยยังไม่มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ไม่มีการปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหาร การเมือง การปกครอง และระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้ยั่งยืนแล้ว อนาคตภายในทางลบของสังคมไทยจะเป็นสังคมที่อ่อนแอคนไทย มีคุณภาพต่ำ มีความไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้คนไทยขาดความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย

ยุคใหม่ คนไทยยุคปฏิรูปการศึกษา จะเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนไทยที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งทำงานและชาญชีวิต เป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็น คิดสร้างสรรค์และรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้ที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ รักการทำงาน และมีพลวัตในตนเองสูง และเป็นคนไทยที่มีมาตรฐานสากล คือ เป็นผู้มีความสามารถทางด้านภาษาสากล เทคโนโลยีสื่ออิเล็กทรอนิกส์

มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมนานาชาติ มีค่านิยมสากล และสามารถบูรณาการวิถีชีวิตไทยกับสังคมสากลได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีการพัฒนาคนไทยยุคใหม่ เพื่อมีชีวิตที่มีคุณภาพในสังคมไทยยุคใหม่ ภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่ การศึกษาไทยยุคใหม่มีลักษณะที่สำคัญ การศึกษาไทยยุคใหม่ เศรษฐกิจฐานความรู้ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมือง สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ เป็นการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมือง เพื่อพัฒนาประเทศยั่งยืน การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องมุ่งสั่งสมทุนปัญญาไทยและทุนปัญญาโลก การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องเน้นผลต่อผู้เรียน ทั้งในระดับนโยบายและระดับการเรียนการสอน โดยกำหนดนโยบายการศึกษาที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวิถีที่ถนัด และสนใจ เรียนอย่างสนุก เล่นให้ได้ความรู้ และมีความสุขกับการเรียน โดยครูผู้สอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (child center) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความสุขกับการเรียน การศึกษาไทยยุคใหม่ ต้องมุ่งยกระดับงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ (knowledge workers) ที่เข้มแข็ง บรรลุเป้าประสงค์สำคัญ คือการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ ตอบสนองและสอดคล้อง กับความต้องการของสังคม สามารถพัฒนาตนเอง และสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ควรจะเป็น สามารถผลิตผลบนฐานความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพรวมทั้งสามารถแข่งขันกับอารยประเทศและคงความเป็นไทยได้อย่างสมบูรณ์

บวร เทศารินทร์ (2553), (ปรัชญาการศึกษาไทยสู่การปฏิรูปการศึกษา, สืบค้นจาก w.w.w.School.obec.go.th/sup_br3/ed_2.htm) วิกฤติการศึกษาในปัจจุบันไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนไทยยุคใหม่ได้ ทั้งนี้เพราะคุณภาพการศึกษาคงต่ำไม่ทันโลก แข่งขันไม่ได้ กล่าวคือ ความสามารถในการแข่งขัน ผู้ประเทศเพื่อนบ้านไม่ได้ (ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 33 จาก 47 ประเทศ) คุณภาพผู้เรียนไทยยังไม่เป็นที่พอใจ มีสัมฤทธิ์ผลต่ำในทุกวิชา เช่น สังคมศึกษา (ร้อยละ 55) ภาษาไทย (ร้อยละ 47) ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 34) และคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 30) ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพต่ำ คิดไม่เป็น ทำไม่ได้ แก้ปัญหาไม่ได้ ไม่รักการเรียนรู้อย่างเต็มที่ มีคุณภาพต่ำ การเรียนการสอนไม่ได้เน้นความสามารถเท่าที่ควร ขาดการอบรมบ่มนิสัย ไม่ได้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาไทยอย่างเพียงพอ เพราะคุณภาพการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้มาตรฐาน และหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน เน้นวิชาและครูเป็นตัวตั้ง ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน การเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เน้นการท่องจำแต่ไม่เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเข้ารับการศึกษาไม่กว้างขวาง ไม่ทั่วถึงและไม่เป็นธรรมชาติเกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสการเข้ารับการศึกษา และคุณภาพการศึกษาที่ได้รับ คนไทยมีการศึกษาเฉลี่ยเพียง 7.1 ปี แรงงานอายุ 13 ปี ขึ้นไป (48 ล้านคน) ร้อยละ 68 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือ

ต่ำกว่า มีประชาชนอายุ 13-24 ปี ซึ่งเป็นคนในวัยเรียน ถึง 7.1 ล้านคน ที่ยังอยู่นอกระบบการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีคนที่พลาดโอกาสและด้อยโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนมาก เช่น เด็กพิการอายุ 6-17 ปี มีถึงร้อยละ 80 พลาดโอกาสเข้ารับการศึกษา ซึ่งการศึกษามีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะสร้างคนเพื่อตอบสนองกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง พัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อเข้าสู่ระบบแรงงานระดับชาติ

การศึกษาแปลกแยกจากสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม กล่าวคือ การศึกษาที่จัดอยู่ในปัจจุบันเป็นการศึกษาแบบแยกส่วนไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม อีกทั้งการศึกษา ขาดการบูรณาการ เชื่อมโยงกับด้านศาสนา ศิลปและวัฒนธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาอ่อนด้อยทางคุณภาพ และจริยธรรม และขาดความภูมิใจในศิลปะ และภูมิปัญญาไทย ซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่ง การดำรงอยู่ และความมั่นคงสถาพรของชาติไทย

การบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ ในปัจจุบันมีการบริหารรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง มีการจัดองค์กรซ้ำซ้อน สายบังคับบัญชายาว ไม่มีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ ขาดการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จึงไม่ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู สังคมขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหา จึงทำให้เกิดวิกฤตทางปัญญา แล้วพาให้เกิดวิกฤตชาติ การแก้วิกฤตต้องทำหลายอย่าง รวมทั้งการรักษาสมรรถนะด้วยยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูปการศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาโดยรอบด้าน โดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วนของชาติที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการพัฒนาคน การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ระบบสื่อสารส่วนบุคคลและการสื่อสารมวลชนที่พัฒนา เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เครือข่ายสารสนเทศในส่วนต่างๆ ของโลกและประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างแน่นหนา สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว ประชาชนมีความรู้มีการศึกษามากขึ้น จากสภาพดังกล่าวระบบราชการที่เป็นอยู่ย่อมไม่สามารถรองรับความต้องการของประชาชนและสังคมไทยอย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป การทำงานแบบผูกขาด การใช้แรงมนุษย์ การรวมอำนาจอยู่ศูนย์กลาง หรือการแบ่งหน่วยงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ก่อให้เกิดปัญหาการประสานงานและการไร้ประสิทธิภาพ สภาพเช่นนี้ทำให้หน่วยราชการถูกเพ่งเล็งว่าเป็นระบบงานที่ล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนอง และขัดขวางต่อความเจริญของประเทศไทย

ในการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาการบริหารงาน ก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการมาดำเนินการ ทั้งนี้

การบริหารงานบุคคลเป็นระบบงานหนึ่งในระบบหลายๆ ระบบขององค์กร ปัจจัยการบริหาร ที่ประกอบด้วย 4 M คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การจัดการ(Management) รวมทั้งการจัดการและความรู้ ขวัญและกำลังใจ (Morale) เหตุจูงใจ Motives นอกจากนี้ระบบภายในองค์กรอาจมองได้จากกรอบ 7 s ของ (Mckinsey) ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) วัฒนธรรมร่วม (Shared value) โครงสร้างStructure ระบบงาน(System) การจัดการบุคลากร(Staffing) ท่วงทำนองการบริหาร(Style) และทักษะ(Skill) ซึ่ง S ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรจึงมีความสำคัญ 3 Ss คือ การจัดการบุคลากร ท่วงทำนองการบริหาร และทักษะ อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ จำเป็นต้องสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลนั้นหมายถึง คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยของการพัฒนาทั้งภาคเอกชนและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้นทำให้หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยโดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งกิจการงานตำรวจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการไทยก็ได้มีความพยายามที่จะปฏิรูปเช่นกันซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานกำเนิดแนวคิดเกี่ยวกับการตำรวจยุคใหม่ขึ้นตามแบบตะวันตก เพื่อสร้าง ตำรวจประชาชน ในปี พ.ศ. 2412 แล้วกิจการงานตำรวจไทยได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา จากมีโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรน้อย เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างหน่วยงานขนาดใหญ่และมีบุคลากรจำนวนมาก แต่ยังคงมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาเพียงใดดูเหมือนว่าช่องว่างระหว่างเป้าหมายคือการเป็น ตำรวจของประชาชน กับความเป็นจริงก็ยิ่งห่างกันมากขึ้นทุกที

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญที่มีบทบาท ในการรักษาความปลอดภัยของประชาชน และสังคม ให้สามารถอำนวยความสะดวก คุ้มครองสิทธิเสรีภาพดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และ สอดคล้องตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติวิธีการปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นแนวคิดที่ต้องการให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถแก้ปัญหา และความต้องการของประชาชนในระยะยาว เป็นการดำเนินมาตรการในเชิงรุก หรือการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตเพื่อคอยแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น ทิศทางการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงเป็นการพัฒนาที่มองการณ์ไกล เปรียบเทียบเสมือนกรอบความคิดที่ใหญ่ที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาโครงสร้าง และระบบการบริหารงาน พัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงาน

สิ่งสำคัญที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จและความเป็นสากล คุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและเป็นที่น่าไว้วางใจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา การอบรม การผลิตสื่อ และวิดิทัศน์ให้การศึกษาอบรมข้าราชการตำรวจ การแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งสถาบันศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเหมาะสมกับแนวโน้มสถานการณ์ในปัจจุบัน

สถานีตำรวจนครบาลปทุมวันเป็นหน่วยงานหน่วยหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

1. โครงการ ควบคุมอาชญากรรมในพื้นที่สยามสแควร์ SAFETY ZONE โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือสำนักงานจัดการทรัพย์สินจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

2. การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบุคคล และสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ

3. การดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ

4. การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติการใดที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ

5. การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. การปฏิบัติงานร่วมกับถวายความอารักขาพระมหากษัตริย์รวมทั้งพระบรมวงศานุวงศ์

ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่นงานจราจร งานสายตรวจ งานป้องกันและปราบปราม ซึ่งจำเป็นต้องเกี่ยวข้องและมีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และในขณะเดียวกันก็พัฒนาไปในทิศทางเดียวกันสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มุ่งเน้นพัฒนาทุกๆ ด้าน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร ให้พัฒนาไปสู่ความเป็นตำรวจอาชีพ ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้น ประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีวิสัยทัศน์เปิดรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อปรับปรุงคุณภาพความมีคุณค่าแห่งตนเองอยู่เสมอ

จากสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารเกิดการหลั่งไหล ตามกระแสโลกาภิวัตน์ มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของประเทศในหลายๆ ด้าน

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันกับกระแสโลกของสังคม ตำรวจต้องปรับแนวความคิดและวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทันโลก ทันเหตุการณ์ และรู้เท่าทันสถานการณ์ของสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความล้ำสมัยจึง อาจเกิดขึ้นได้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ และเทคนิคต่างๆ ถ้าผู้ปฏิบัติขาดการติดตาม และวิเคราะห์สถานการณ์แล้ว ย่อมทำให้ตกอยู่ในภาวะ ที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ๆ มักเป็นสิ่งที่จะต้อง นำมาใช้การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปัญหาอาชญากรรมนับเป็นปัญหาสำคัญที่ บ่งบอกหรือเป็นตัวชี้วัด สภาพของสังคมและเป็นปัจจัยเหตุที่ถ่วงความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เมื่อสังคมสู่สภาวะการณ์ทันสมัยมีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยี สมัยใหม่มาเท่าใด ปัญหาอาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นเหมือนเงาตามตัว ตำรวจซึ่งเป็นองค์กรที่ รับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหอาชญากรรมจะต้องเพิ่มความรับผิดชอบความสามารถในการแก้ไข ปัญหามากยิ่งขึ้น

สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตลอดทั้งการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ จากผลการปฏิบัติงานหน้าที่ของตำรวจที่ผ่านมาภาพลักษณ์ที่ ผ่านสื่อมวลชนบางส่วน ผลเป็นที่น่าพอใจ เช่น คดียาเสพติด คดีสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ คดีอุกฉกรรจ์ ยาเสพติด เป็นต้น จากคดีต่างๆ เหล่านี้ทำให้ประชาชนต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถใน การพิทักษ์ปกป้องคุ้มครองประชาชนให้รอดพ้นจากการเป็นเหยื่อเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล และของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ พัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ได้ตระหนักถึงปัญหา ดังกล่าว เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับต่างๆ เห็นได้จากการส่ง ข้าราชการตำรวจทั้งระดับสัญญาบัตร ประทวน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งจัดโดย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย การฝึกทบทวนการป้องกัน ตัวการจับกุม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ มีความรู้

ในด้านกฎหมาย เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย มนุษยสัมพันธ์ การปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะพิทักษ์และให้บริการประชาชน เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพตามวิทยาการใหม่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ในการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ด้วยเหตุผลและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะยกระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจฐานความรู้ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์

1.2 คำถามในการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างไร
2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

2. ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ด้านบุคลิกภาพ

ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งมีผลให้งาน

มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งได้แก่การพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้บริการแก่ประชาชน

1.1 บุคลิกภาพ หมายถึง รูปธรรมที่ประชาชนสัมผัสได้ตั้งแต่แรกที่พบเห็น ภาพที่พบเห็นนั้น บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นควรจะเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี และยิ้มแย้มแจ่มใสมองดูสง่างาม

1.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ผู้มีความรู้ในเรื่องใดแตกฉาน คือ รู้อย่างลึกซึ้งแท้จริง ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้องไม่ผิดในเรื่องของหลักกฎหมาย เป็นผู้ผ่านในภาคปฏิบัติมาจนมีความชำนาญ มีความรู้ความชำนาญทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดตรงประเด็น

1.3 ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง มีความรู้เรื่องระบบจัดเก็บข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ ในด้านต่างๆ นำข้อมูลประมวลผลในรูปแบบสารสนเทศเพื่อส่งผ่านถึงให้ผู้ใช้ด้วยระบบทันสมัย

1.4 การให้บริการประชาชน หมายถึง เป็นผู้ให้บริการช่วยเหลือแก่ผู้มาติดต่อประสานงาน ผู้มาขอรับบริการทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานด้วยความยินดีให้เกิดความเข้าใจ ความพึงพอใจประสานงานระหว่างกันให้การทำงานสำเร็จวัตถุประสงค์เป้าหมายตามที่กำหนด

2. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่บรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

3. สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยฝ่ายป้องกันปราบปราม ฝ่ายจราจร ฝ่ายธุรการคดี ฝ่ายธุรการทั่วไปอำนวยการ ฝ่ายสืบสวน

4. ระดับชั้นประทวน หมายถึง การแบ่งชั้นข้าราชการตำรวจไว้ตามยศ ตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2480 (มาตรา 5) ชั้นประทวนได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

2. เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูล การวางแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ
นครบาลปทุมวัน

4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลการกำหนดนโยบายพัฒนา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ
นครบาลปทุมวัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า เรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความหมายแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน โดยนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวต่อไปนี้

- 2.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง
- 2.2 การพัฒนาบุคลากร
- 2.3 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบ จากแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้ ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุด หรือจัดหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ให้บุคลากรได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

การพัฒนาตนเอง ถ้าต้องการจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นก็ต้องสำรวจตัวเอง วิเคราะห์ตนเองในปัจจุบันให้ถ่องแท้เสียก่อนว่ามีข้อดีอะไรบ้างที่ควรส่งเสริม และมีข้อบกพร่องอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540 : 321)

การพัฒนาตนเอง คือ พื้นฐานการพัฒนาทั้งหมด หมายความว่าแรงจูงใจของบุคคลในการพัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา ความพยายาม ที่จะจัดให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้น จะมาจากความสนใจและความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กรคือการจัดบรรยากาศให้

พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองโดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำและให้การสนับสนุนโดยตรง

พระราชวรมุณี (2527) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนาว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล นั่นคือ การพัฒนาจิตใจมากกว่าการพัฒนาความสามารถหรือความรู้ในวิชาการหรือวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาจิตใจเป็นการพัฒนาภายในส่วนลึกของบุคคลแต่ละคนจะต้องทำด้วยตนเอง ในความหมายของการพัฒนาตนเอง คือการทำให้ชีวิตเจริญงอกงามขึ้นไปจนถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิต คืออิสรภาพหรือภาวะไร้ปัญหา ไร้ทุกข์ ความเต็มอิมของชีวิตที่ไม่มีความบกพร่อง ไม่มีความขาดแคลน เป็นชีวิตที่มีความเต็มในตัวของตัวเอง โดยแบ่งออกเป็นหลักใหญ่ๆ 3 ประการคือ

1. ทมะ คือ การฝึกตนให้รู้จักข่มใจ และการฝึกฝนปรับปรุงตนเองให้ทำในสิ่งที่ดีขึ้น
2. ศึกษา คือ การศึกษาเป็นการมุ่งจิตสู่เป้าหมายและมองอะไรๆ เป็นการเรียนรู้
3. ภาวนา คือ การพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

กายภาวนา คือ การพัฒนากาย เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยสัมผัสทั้ง 5 ให้รู้จักเลือกรับสิ่งที่ดี

ศีลภาวนา คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกาย วาจา การมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น

จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจ พัฒนาสุขภาพจิต

ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา ให้มีความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิตและสิ่งสำคัญทางพุทธศาสนา ถือว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่ฝึกได้ เมื่อพัฒนาได้ก็เน้นความสำคัญของการฝึกฝนพัฒนาตน โดยให้ความสำคัญแก่การฝึกฝนพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง ซึ่งองค์กรก็สามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือ จัดหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ หรือจัดแหล่งเรียนรู้ที่สามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์แก่บุคลากรในหน่วยงาน

สำหรับพุทธปรัชญานั้น พระเทพเวที ประยูรทัต ปยุตโต (2528, 1-13) สรุปการพัฒนาตนเองคือการศึกษาหรือเรียกว่าไตรสิกขาเป็นการศึกษาอบรมหรือการพัฒนาชีวิตแก่ตนเอง 3 ด้านคือศีล ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมทางกายวาจาให้สัมพันธ์ด้วยดีกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมทางวัตถุสมาธิ ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมมีประสิทธิภาพมีความสุข และปัญญาได้แก่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเป็นการพัฒนาตนเองโดยการสร้างปัญญา แก้ปัญหา รู้จักการเรียนรู้

รู้จักคิด มีความอดทน มีความขยัน มีความคิดแยกแยะและสภาพจิตใจที่เกื้อกูลต่อการที่จะคิด และพร้อมที่จะแสวงหาเพื่อทำให้เกิดปัญญา สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยดีไม่มีทุกข์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 13-18) แบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้มีดังนี้

- 1.1 การปฐมนิเทศ
- 1.2 การสอนงาน
- 1.3 การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
- 1.5 การจัดพี่เลี้ยง
- 1.6 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย
- 1.7 การรักษากรแทน
- 1.8 พาไปสังเกตการณ์ในบางกรณี
- 1.9 ประชุมสัมมนาและฝึกรอบรม
- 1.10 ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- 1.11 ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการในหน่วยงาน
- 1.12 ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- 1.13 จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้มีใช้เพียงพอ
- 1.14 จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้ทั่วถึง
- 1.15 สนับสนุนวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล วิธีพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

- 2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2.2 แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดแบบกันเอง
- 2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ
- 2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ใน

ความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง

2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่นๆ

2.6 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

2.7 เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

2.8 เป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ

2.9 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว

2.10 ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา

2.11 คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

พงศ์ ทรดาล (2539 : 1) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุด การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของบุคลากรในแต่ละองค์กรนั่นเอง และการที่บุคลากรในแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้โดยตรงและเป็นการเพิ่มพูนสนับสนุนให้เกิดความรู้ความชำนาญ ตลอดจนทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540, 11-12) การพัฒนาตนเองนี้ ยังหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น หรือให้เจริญขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลสามารถเลี้ยงตนเอง พึ่งตนเอง และนำตนเองได้อย่างมีความสุข โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. เพื่อให้บุคคลสามารถทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ตามอัตภาพของตน

3. เพื่อพัฒนาตนให้เป็นคนดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัว และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้เป็นผู้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี ซึ่งพระราชวรมุณี (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้กล่าวดังนี้

4.1 คุณภาพจิตดีหมายความว่า จิตใจมีคุณธรรม เช่นเมตตา กรุณา มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ

4.2 สมรรถภาพจิตดีได้แก่

มีขันติ - ความอดทน

การมีสมาธิ - ความมีใจตั้งมั่น

อธิษฐาน - ความเด็ดเดี่ยว

วิริยะ - ความเพียร

สติ - ความระลึกทัน

ผู้มีสภาพสมรรถภาพจิตดีจะมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความสามารถ และมีความพร้อมที่จะทำงานได้

4.3 สุขภาพจิตดีหมายถึง จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสุขสบาย มีปิติ มีปราโมทย์ มีความอึดเอิบ แข็งแรง เบิกบานผ่องใส สบายใจ

2.2 การพัฒนาบุคลากร

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความหมายของการพัฒนา คำว่า พัฒนา ความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 591) หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาชนบท และแม้กระทั่งพัฒนาการศึกษา ความหมายของการพัฒนาคือ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นนั่นเอง ความหมายของประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ ความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 511) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน นอกจากนี้คำว่าประสิทธิภาพยังใช้ควบคู่กับ คำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ประสิทธิภาพของเครื่องยนต์ ฯลฯ

วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไพบูลย์ สินลารัตน์ (2524 : 13 – 14) กล่าวว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะรวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถจัดได้ 3 แบบ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การปฐมนิเทศข้าราชการตำรวจใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่ควรเกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริงๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ จะจัดกิจกรรมในทุกรูปแบบ มีการบรรยายสัมมนา มีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน้าที่

รับผิดชอบ มีการให้คำแนะนำ มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง จนถึง 1-2 เดือน ตามแต่ลักษณะของกิจกรรม

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ เป็นกิจกรรมที่จัด โดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรมีการปรับปรุงหน่วยงานต่างๆ ที่ข้าราชการตำรวจทำอยู่รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของข้าราชการตำรวจด้วยการจัดกิจกรรมแนวนี้กำลังได้รับความนิยมทั่วไป

การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สามารถเลือกจัดแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 108-116) กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการรับผิดชอบ กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ดำเนินการ โปรแกรมพัฒนาบุคลากร และประเมินผลกระบวนการพัฒนา

นอกจากนี้ ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร (2525 : 54) กล่าวว่าในการวางแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีหลักการว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่จะเพิ่มการลงทุน (Capital Formation) ในรูปของทักษะและความรู้ ซึ่งเมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 107) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าการวางแผนพัฒนา บุคลากร ควรมีข้อที่จะต้องพิจารณา 3 ประการ ด้วยกันคือ พิจารณาความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์กร หรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม ความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของเขา

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพราะในสภาพการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทางด้านสังคมประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เป็นผลให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายการผลิตและการให้บริการงานที่เคยทำในรูปแบบที่ง่าย ๆ โดยเฉพาะการทำงานที่อาศัยประสบการณ์และสามัญสำนึก ไม่อาจให้ผลสูงสุดตามเป้าหมาย ประกอบกับพฤติกรรมของกลุ่มคน (Group Behavior) ในองค์กร ซึ่งเคยอยู่กันอย่างง่าย ๆ มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็เริ่มมีความคิดเห็นและความต้องการผิดไปจากเดิม ต่างก็คำนึงถึงผลประโยชน์ในกลุ่มของตนเป็นสำคัญ ส่วนทางด้านเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผู้ใช้จะต้องมีความรู้และความเข้าใจจึงจะสามารถใช้หรือควบคุมเครื่องจักรกลต่างๆ ได้ ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติของคนให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ประชุม รอดประเสริฐ 2528 : 128-129)

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เฉลิม ศรีผดุง (2530 : 35 – 37) กล่าวว่า หลักสำคัญมากประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล คือ “การพัฒนา” ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง นอกจากจะเน้นการพัฒนาคนแล้ว นโยบายของรัฐยังได้มุ่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน คนเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมอย่างสันติรวมทั้งสันติกับสิ่งแวดล้อมและแบบนานาประเทศในโลก

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ทวีบุรณ หอมเย็น (2526 : 36) มลลิวาชาชีวะ (2526:151) และประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 139-141) ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีประโยชน์ 2 ประการ คือ

1. ประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับ ได้แก่ องค์กร ได้รับความร่วมมือและการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในปัจจุบัน และในระยะยาวเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ลดข้อผิดพลาดต่างๆ ให้น้อยลง ประหยัดทั้งเวลาและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ รวมทั้งต้นทุน ในการผลิตด้วยพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากเป็นสถานศึกษาก็จะเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดความสนใจสำหรับ โครงการใหม่ๆ ที่จัดขึ้น สามารถกำหนดมาตรฐานกระบวนการทำงาน และยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่สามารถใช้ประโยชน์กำลังงานของบุคลากรได้สูงสุด โรงเรียนสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้

2. ประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะมีโอกาสทำงานได้สำเร็จมีความปลอดภัยในงานปัจจุบันและมีโอกาสขยายศักยภาพออกไปในอนาคต เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรทุกคนมีโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นโอกาสที่จะปรับปรุงทำที่บุคลิกภาพเพื่อความเหมาะสม เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเข้าใจนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอีกด้วย เป็นต้น

วิธีการพัฒนาบุคลากร การทำงานของหน่วยงานจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพียงไร ย่อมขึ้นกับบุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้นๆ และในบรรดาทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลย่อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตามธรรมชาติของ

บุคคลไม่ว่าจะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดถ้าทำงานจำเจอยู่เสมอ ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเฉื่อยชา ยิ่งวิชาการต่างๆ เจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันก็จะกลายเป็นคนล้าสมัย การที่บุคคลได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนงาน หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ จะช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่า ความเข้มแข็ง และมีพลังที่จะทำงานได้ดีขึ้น ดังที่ มาลัย หุวะนันท์ กล่าวว่า “องค์การใดก็ตามหลังจากการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค์เพิ่มพูน สมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ (มาลัย หุวะนันท์ 2509 : 429) โดยทั่วไป วิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันอยู่พอสรุปได้ 3 วิธี คือ วิธีแรกเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน (Pre-Service Training) วิธีที่สอง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (In-Service Training) วิธีที่สาม คือ การฝึกตนเองของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ (On-The –Job Training) (กัญญา สารธร. 2529:62)

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายรูปแบบหลายวิธี ทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบ โดยอาจจัดภายในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ เช่น

1. การลาศึกษาต่อ (Formal Education) โดยการอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานลาไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ ในหลักสูตร ต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจัดโดยรัฐหรือเอกชนก็ได้ การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Upgrading) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นการเพิ่มพูนวุฒิให้มีความรู้ดีขึ้น ได้รับความรู้ใหม่ๆ นอกจากจะช่วยให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้วยังทำให้มีความมั่นใจในตนเองเข้าใจจุดมุ่งหมาย การทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะเลื่อนฐานะก็มีมากขึ้นด้วย ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการ เป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไป

2. การศึกษาดูงาน และเข้ารับการอบรมสัมมนา (Informal Education) การศึกษาดูงานและการเข้ารับการอบรมสัมมนา เช่น โครงการอบรมวิชาการ (In Service Educational Programme) อาจจัดเองในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

- 2.1 การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกฐานะการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

2.2 สัมมนาทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่ใช้กับกลุ่มบุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้ร่วมกัน หรือเพื่อการศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาท มีส่วนในการสัมมนา สำรวจปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้ แก้ไขปัญหา กำหนดแนวปฏิบัติ หาคำความรู้ และจัดทำรายงานสรุปผลการสัมมนา การสัมมนาจะเหมาะสมกับสมาชิกที่มีความรู้หรือการศึกษาในระดับเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมีประสบการณ์ในการทำงานมามากพอเพื่อเตรียมตัวมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในลักษณะเฉพาะเรื่อง โดยการนำของผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะมีอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้จัดสัมมนา ผู้นำการสัมมนา และผู้เข้าร่วมสัมมนา

2.3 การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาด้วยตนเองเป็นการเสาะแสวงหา ขวนขวายที่จะศึกษาด้วยตนเอง ไม่ต้องมีผู้บังคับ เป็นการเรียนที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ ที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนจากแรงจูงใจภายในของบุคคล ซึ่งเรียกว่าการเรียนรู้จากการนำตนเอง (Self-Directed learning) เหตุผลในการศึกษาด้วยตนเองมีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ เป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นวิถีธรรมชาติทางจิตวิทยาในการพัฒนาไปสู่วุฒิภาวะ และเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ๆ ทางการศึกษา (Knowles, 1975 : 14-16)

2.4 การศึกษาคูงานและการสังเกตวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 189) กล่าวว่า การส่งบุคลากรไปสังเกตเยี่ยมเยียนดูงาน และศึกษาวิธีการทำงานในหน่วยงานอื่นๆ นั้น ทำได้หลายวิธี เช่น วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน (Internship) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to Assignment) และ การศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Reading) ซึ่งเป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมกันแพร่หลาย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ เพิ่มขึ้น จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 การแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 52-53) กล่าวว่า การแต่งตั้งโยกย้ายคือการให้บุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หนึ่ง ย้ายไปหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ถ้าเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถแล้ว จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างมากเป็นการใช้คนให้ถูกกับงานนั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 172-174) ชงชัย สันติวงษ์ มีความเห็นสอดคล้องว่าการโยกย้าย (Transfer) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีก

ตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกันกับการเลื่อนตำแหน่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical Move) มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพและเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal Move) เงินเดือนจะเท่าเดิม ปริมาณและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม การโยกย้ายอาจเป็นแบบถาวรหรือชั่วคราว

สรุปว่า การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เป็นการวางบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทุกคนทำแทนกันได้ ในขณะที่เดียวกันก็จะมีประสบการณ์และเข้าใจปัญหาและรู้วิธีแก้ปัญหขององค์กรได้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนขึ้นมากมาย

2.6 การฝึกงานในสถานประกอบการ ชีรวุฒิ บุญโสภณ (2527 : 89-100) กล่าวถึงการฝึกงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคคลในองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ส่วนผลของการฝึกงานจะได้มากน้อยเพียงไรต้องอาศัยการสอบติดตามและการย้อนกลับของข่าวสารในการทำงาน

หลักสูตรการฝึกงานจะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงนวัตกรรมว่าหลังจากสำเร็จแล้วจะสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปทำงานอะไรได้บ้าง การฝึกงานควรจะเน้นหนักด้านความชำนาญเฉพาะอย่างวิธีการฝึกควรแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อระดมความคิดร่วมกันเพื่อให้ได้เพิ่มพูนความรู้ และฝึกการเป็นผู้นำอีกด้วย

พลุทธิ สิริบรรณพิทักษ์ (2537 : 75-76) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีวิวัฒนาการมาจากการบริหารงานบุคคล เนื่องจากพบว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือประสิทธิภาพในการทำงาน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล (individual) กลุ่ม (group) และองค์กร (Organization) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน (task) ว่าควรจะทำอย่างไรให้บรรลุผลและเรื่องของกระบวนการทำงาน (process) ว่าควรจะทำอย่างไรให้บรรลุผลอย่างไร

การพัฒนา (development) การที่จะพัฒนาบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ ซึ่ง เมธี ปิยะคุณ (2535, 11-12) ได้กล่าวว่าจะต้องทราบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคลและทราบว่าบุคคลในหน่วยงานจำเป็นต้องพัฒนา ผู้บริหารต้องมีเทคนิควิธีการในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลอย่างไร

สำหรับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ แนคเลอร์ (Nadler อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด 2523, 22) ได้แบ่งขอบข่ายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 ประการ คือ

1. การศึกษา (education)
2. การฝึกอบรม (training)
3. การพัฒนา (development)

การพัฒนาบุคคลมีขอบเขตรอบคลุมถึงการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งการที่จะแยกให้เห็นความแตกต่างกันระหว่างกิจกรรมทั้ง 3 อย่างนั้น เป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก เม็กกินสัน (Megginson 1981, 205) ได้พยายามชี้ให้เห็นความแตกต่างไว้ดังนี้

1. การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ

2. การฝึกอบรม (training) เป็นเรื่องของการเรียนรู้เฉพาะด้าน เกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ

3. การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาที่มีความหมายที่กว้างขวาง ครอบคลุมถึงการศึกษา และการฝึกอบรมจะมีขอบข่ายกว้างขวางกว่าการอบรม คือมุ่งพัฒนาบุคคลในสังคมทุกคน โดยเฉพาะการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ส่วนการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นในเรื่องของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พดด้ฐ สิริบรรณพิทักษ์ (2537, 76) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่ในปัจจุบันว่าต้องผสมผสานกับวิธีการพัฒนา 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development)
2. การพัฒนาองค์กร (organization development)
3. การพัฒนาอาชีพ (career development)

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือกระบวนการที่จะเสริมสร้างหรือป้องกันแก้ไขให้กับบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติหรือเจตคติ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้สามารถดำรงชีพในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 110-115) การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย แนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรบุคคล ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ความหมาย วัตถุประสงค์ ความจำเป็น แนวทางผู้รับผิดชอบ และขั้นตอนของการวางแผนทรัพยากรบุคคลความหมายของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

การวางแผนทรัพยากรบุคคล (human resource planning) ก็คือการวางแผนกำลังคน (manpower planning) ซึ่งเป็นคำที่นักวิชาการหลายคน รวมตลอดจนนักวิชาการจากฝ่ายปฏิบัติ คือสำนักงาน ก.พ. ที่เขียนบทความเรื่องทำนองนี้ลงตีพิมพ์วารสารข้าราชการมักใช้เรียกคำทั้ง 2 คำนี้แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร นักวิชาการบางคน โดยเฉพาะจอห์น บรามแฮม (John Bramhan) ชาวอังกฤษ ซึ่งเคยเขียนหนังสือเรื่อง Practical Manpower Planning ตีพิมพ์ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2518 (1992) โดยสถาบันการบริหารงานบุคคล Institute of Personnel Management ของประเทศอังกฤษ และต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2539 (1996) ได้เขียนหนังสือชื่อ Human Resource Planning ในหนังสือเล่มล่าสุดนี้บรามแฮมยืนยันว่าการวางแผนกำลังคนกับการวางแผนทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันอย่างมาก บรามแฮมอุทิศบทที่ 13 ของหนังสือรวม 15 บทของเขาเพื่อชี้ถึง

4. นนทิกกร กาญจนะจิตรา และวีระ ไชยธรรม นิยามการวางแผนทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานที่ให้บริการตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นักวิชาการต่างประเทศ

นิยามของคำว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือการวางแผนกำลังคนจะพบได้ทั่วไปในหนังสือการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ผู้เขียนจะขอหยิบมาเป็นตัวอย่างเพียงให้เห็นภาพเท่านั้น

เอลเมอร์ เอช บูเรค และนิโคลาส เจ แมทธิส (Elmer H. Burack Nicholas J. Mathys) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง นิยามของความต้องการแรงงานในอนาคตในมิติของขนาดและทักษะของกำลังแรงงานกลุ่มสำคัญๆ และกำลังแรงงานขององค์การทั้งหมดบวกกับระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด (เช่น การพัฒนา และข่าวสารข้อมูล) เพื่อที่จะกำหนดการวิเคราะห์และการนำไปใช้

แอนดรูว์ เอฟ ซิกูลา (Andrew F. Sikula) ชี้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือการวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความต้องการกำลังคนและวิธีการในการได้มาซึ่งกำลังคนตามความต้องการ เพื่อที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแผนบูรณาการ

ขององค์การ แผนคน (man-plan) เกี่ยวข้องกับการกำหนดจำนวนและประเภทของคนที่ต้องการ แยกตามทักษะหรือความสามารถต่างๆ เวลาและสถานที่ที่ต้องการกำลังคนก็มีความสำคัญ เช่นเดียวกันการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสม ทั้งจำนวน และประเภท ณ สถานที่ที่เหมาะสม และในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อทำงานที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ ผลประโยชน์สูงสุดระยะยาวขององค์การและบุคคลในที่สุด

มาร์กาเร็ต แอทวูด (Margaret Attwood) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่ออุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต การวางแผนเรื่องบุคคลในองค์ การเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่ง

1. บุคลากรที่เหมาะสม
2. ในจำนวนที่เหมาะสม
3. เทียบพร้อมด้วยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์
4. ในงานที่เหมาะสม
5. ในสถานที่ที่เหมาะสม
6. ณ ช่วงเวลาที่เหมาะสม
7. ณ ต้นทุนที่เหมาะสม

การวางแผนทรัพยากรบุคคลไม่ได้เป็นเพียง “แบบฝึกหัดทางตัวเลข” (numbers exercise) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณของกำลังคนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องับประเด็นที่เชื่อมโยงถึง คุณภาพของกำลังคน เช่น ความต้องการเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนา

จอห์น บรามแฮม ได้นิยามทั้งคำว่าการวางแผนกำลังคน และการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยชี้ความแตกต่างให้เห็นดังนี้ “มีความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ระหว่างการวางแผนทรัพยากรบุคคล (human provide planning) และการวางแผนกำลังคน (manpower planning) ความแตกต่าง ที่สำคัญยิ่ง มีทั้งในแง่ของกระบวนการ (process) และเป้าประสงค์ (purpose) ในการวางแผน ทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารให้ความสนใจกับการจูงใจบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้นทุน จำนวน การควบคุม และระบบงานมีปฏิสัมพันธ์และมีบทบาทซึ่งกันและกัน ส่วนในการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารสนใจกับตัวเลขจากการคาดการณ์ การจับคู่ระหว่างอุปสงค์-อุปทาน และ การควบคุม โดยคนเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น จึงมีการซ้ำซ้อนกันของการวางแผนทรัพยากรบุคคล และการวางแผนกำลังคน ขณะเดียวกันก็มีการประสานเชื่อมกันแต่สิ่งที่ต่างกันชัดคือ แนวทางพื้นฐาน ในการวางแผนทั้ง 2 แบบ

จอร์จ ทอมเมซัน (George Thomason) ใน “A Textbook of human Resource Management” กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากร (Human Resource Planning หรือ Manpower Planning) อาจนิยามได้ว่าเป็นกระบวนการที่ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (courses of action) ล่วงหน้า และทำได้ทันสมัยต่อเนื่องไปด้วยเป้าหมายที่ทำให้เกิดความแน่ใจว่า

อุปสงค์ด้านแรงงานขององค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นที่คาดคะเนได้นั้น ได้รับการพยากรณ์อย่างถูกต้อง โดยใช้เทคนิคการคาดการณ์สมัยใหม่ที่มืออยู่

อุปทานแรงงานขององค์กรได้รับการรักษาไว้ โดยการกระทำที่เป็นระบบและจงใจที่จะทำให้เกิดดุลยภาพกับอุปสงค์แรงงาน

สำหรับทอมเมซันทั้งการวางแผนกำลังคนและการวางแผนทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นเรื่องเดียวกัน

เบนนิสันและแคสสัน (Bennison and Casson) ได้อธิบายโดยการวิพากษ์แนวทางการวางแผนทรัพยากรบุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

ตรวจสอบการตัดสินใจเรื่องทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรทุกแห่งต้องดำเนินการ แล้วพยายามชี้ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเหล่านั้น อาทิ ระดับอุปสงค์ด้านกำลังคน อัตราการสูญเสียกำลังคน หรือนโยบายการทดแทนกำลังคน รวบรวมข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเหล่านี้ ในสถานการณ์ต่างๆ ให้ค่าทางตัวเลขแก่ปัจจัยเหล่านี้ และไปสร้างภาพแผนสำหรับการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ทราบไม่เพียงแต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเป้าหมายเฉพาะหน้าแต่รวมถึงผลกระทบที่มีต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ที่เป็นบริบทของการตัดสินใจด้วย

วิธีการนี้เป็นวิธีการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่เน้นผลทางปฏิบัติ (pragmatic approach) แต่อาจนำไปสู่ปัญหา “suboptimization” ได้นั้นคือแก้ปัญหาหนึ่ง แต่ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา สิ่งที่ต้องคำนึง คือ การต้องมองว่าประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องระยะยาวที่ต้องประกอบไปกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรมากกว่าที่มองประเด็นระยะสั้น เช่น การเปิด-ปิดวาล์วน้ำ เพื่อควบคุมผลประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด และยังมีแนวคิดและคำนิยามอีกมากที่ไม่ได้ยกมากล่าวจะเห็นว่าการนิยามให้กระชับว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลคืออะไร โดยไม่สูญเสียสาระที่นักวิชาการหลายคนได้ให้ข้อสังเกตไว้ ทำได้ไม่ถนัดนักแต่เพื่อให้เห็นภาพร่วมกัน ผู้เขียนขอเสนอ นิยามไว้ดังนี้

การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรกำลังคนนี้รวมถึงตั้งแต่

การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ลักษณะเด่น 6 ประการของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

1. มุ่งสู่ฟ้า (goal directed)
2. มองไปข้างหน้า (forward looking)
3. เคลื่อนไหวตลอดเวลา (dynamic)
4. วิเคราะห์แยกแยะ (analytical)
5. อยู่บนฐานของหลักฐาน (evidence based)
6. ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้ (inclusive)

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182-184) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปแล้วมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติการเดิมความรู้ การใช้วิจารณญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ

การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ในแ่งมุมขององค์กรแล้ว การฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน

การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิจากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การให้การศึกษา เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษา ในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ในหลักสูตรระยะ

สิ้น ระยะเวลา และทำให้ไปศึกษาระดับปริญญา และหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งองค์กร และตัวบุคลากรเอง

การฝึกอบรม (training)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ใน ความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วย

ในการจัดการฝึกอบรมนั้น มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์กร โดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรมได้แก่

การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์กรโดยส่วนรวม

การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาท ภารกิจ ขององค์กร

การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่ประยุกต์ใช้ให้ เกิดความก้าวหน้าขององค์กร

การพัฒนาบุคลากร (employee development / staff development)

การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้วยวิธีต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโอกาสสำหรับการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวม บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมาย งานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา และการเป็นที่ปรึกษา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การงาน การจัดทัศนศึกษา การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม สังคมซึ่งวิธีต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะทำให้ระบบการพัฒนา บุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ แม้ว่าพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ จะมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นลำดับ นับแต่สมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัวที่ทรงมีพระราชดำริเริ่มส่งพระเจ้าลูกยาเธอและพระบรมวงศานุวงศ์ ไปศึกษาวิทยาการสมัยใหม่จากประเทศตะวันตก เพื่อกลับมารับราชการสนองพระเดชพระคุณรองรับการสถาปนากระทรวง ทบวง กรม แบบใหม่ และการปฏิรูประเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้ทันสมัยเมื่อ 100 กว่าปีที่ผ่านมา ความเป็นมาหรือการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐในรอบ 10 ปี และแนวโน้มในอนาคต จึงสรุปถึงการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของภาครัฐนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 เป็นต้นมา เนื่องจากเป็นปีแรกที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนเมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2532 โดยให้กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการด้วย

ความเป็นมา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ 2 ประการ คือ 1) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนของรัฐบาลเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน และทุนเล่าเรียนหลวง ตลอดจนการจัดสรรผู้รับทุนของรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการต่างๆ และ 2) ออกข้อบังคับหรือระเบียบ (ตามมาตรา 8) เพื่อควบคุมดูแลข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ

สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (มาตรา 12)

ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ดำเนินการเกี่ยวกับทุนของรัฐบาลเพื่อสนองความต้องการกำลังคน กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน และทุนเล่าเรียนหลวง ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนของรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการตามนโยบาย และระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ และการดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ

นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน รัฐบาลเห็นสมควร (ตามที่ ก.พ. เสนอ) ให้กำหนดนโยบายและมาตรการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้ส่วนราชการต่างๆ ถือเป็นแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการเรือนทุกคน ทุกระดับ โดยเฉพาะนักบริหารระดับสูงอย่างทั่วถึง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประหยัดและต่อเนื่อง และสามารถสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองได้ด้วย

การพัฒนาข้าราชการพลเรือนต้องมุ่งให้ข้าราชการพลเรือนมีความรู้ทักษะ และทัศนคติเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมที่จะแก้ปัญหาของประเทศและรับการเปลี่ยนแปลงของราชการในอนาคตโดยเน้นในเรื่องดังต่อไปนี้

ค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการตามหลักทศพิธราชธรรม หลักการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความซื่อสัตย์สุจริต อุดม และเชื่อมั่นในการกระทำที่ถูกต้อง

ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล การบริหารงานการพัฒนาประเทศ สถานการณ์ทาง เศรษฐกิจและสังคม ความมั่นคงของประเทศ ความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ ตามความจำเป็นต่อ การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ในวิชาชีพเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ แต่ละสายงาน

สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถอุทิศตนและอุทิศเวลา ปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มที่

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพ และใช้ข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแทนที่จะมุ่งเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ

ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เมื่อจะมีการเปลี่ยนสายงานตำแหน่ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบไปสู่ตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือตำแหน่ง อื่นที่มีความสำคัญเท่าเทียมกันและตำแหน่งในสายวิชาชีพใกล้เคียงกันการพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ต้องมุ่งผลในทางปฏิบัติ และมีแนวโน้มที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการติดตาม และประเมินการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการพัฒนาอย่างจริงจัง

ส่งเสริมให้มีการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร ความร่วมมือ การประสานงานระหว่าง ส่วนราชการ สถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีประสิทธิภาพ ประหยัด และป้องกันความซ้ำซ้อน

ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางทำหน้าที่ในการกำกับดูแล กำหนดเป้าหมาย แนวทาง ระบบและกลไกต่างๆ ที่จำเป็น ตลอดจนสนับสนุนให้กระทรวง ทบวง กรม มีอัตรากำลัง และการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินการตามนโยบายพัฒนาข้าราชการ พลเรือน

ให้สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ. กรมวิเทศสหการ กรมบัญชีกลาง สมาคมฝึกอบรมข้าราชการ และสถาบันการศึกษา ต่างๆ ร่วมมือสนับสนุนและประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ในด้านงบประมาณ กำลังคน ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ วิทยาการและการดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้ เป็นไปตามนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ให้สำนักงาน ก.พ. ประสานงาน เพื่อให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ

นอกจากการกำหนดนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นกรอบแนวทางร่วมกัน ของส่วนราชการในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการแล้ว การกำหนดเรื่องนี้ไว้ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.3 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร

การพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการบริหารเป็นวิธีการพัฒนา โดยใช้เทคนิคในการบริหารซึ่งเทคนิคนี้มีหลายประการ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 20) กำหนดไว้ 3 ประการ คือ

1. การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารโดยมีส่วนร่วม
3. การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ Q.C.C (Quality Control Circle)

เทคนิคการบริหารดังกล่าวช่วยให้บุคลากรได้พัฒนา ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารตลอดทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา รายละเอียดและวิธีการดำเนินการมีดังนี้

การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 34) ได้สรุปว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้มีโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม (Participative Management) สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 36) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยมีส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่ง กิตติมา (2532: 149) ให้แนวคิดว่า นอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานแล้วยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

วิธีการดำเนินการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการบริหาร โดยมีส่วนรวมมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีการบริหารงานในหน่วยงานทุกระดับ ได้มีการบริหารในรูปแบบทีมบริหารของหน่วยงาน หรือลักษณะของคณะกรรมการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ
2. ทีมบริหาร หรือคณะกรรมการบริหาร จะประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้นำทีมหรือประธาน มีรองหัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ร่วมทีม หรือเป็นกรรมการ สำหรับกลุ่มงานหรือหน่วยงานระดับล่างสุดให้จัดทีมในลักษณะทุกคนเป็นผู้ร่วมทีมและมีหัวหน้าเป็นหัวหน้าทีม

3. ในการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานในกิจกรรมหรือในเรื่องสำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ใช้ระบบร่วมมือหรือกัน เพื่อสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานที่สำคัญๆ ซึ่งจะให้ทุกคนได้มีโอกาสได้ร่วมดำเนินการเหมือนกันเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้การทำงานสูงขึ้นแล้วยังทำให้ขวัญและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานสูงขึ้นด้วย

4. การบริหาร โดยใช้เทคนิค Q.C.C. (Quality Control Circle) เทคนิค Q.C.C เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงาน โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 36) คิดว่าเป็นวิธีการที่ช่วยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อทำกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานในส่วนที่ตนและกลุ่มเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้คือ การค้นหาปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงประสิทธิภาพและการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

นโยบายของรัฐมุ่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด (W. Williams 1971, 1975 ; Van Meter and Van Horn 1977 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร หน้า 27, 2548) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับ “ความสามารถในการผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้” (J.Pressman and A.Wildavsky 1973 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร หน้า 28, 2548) แนวคิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักวิชาการหลากหลายท่าน อาทิ วอเทอร์ วิลเลียมส์ (Walter Williams) คาร์ล แวน ฮอร์น (Carle E. Van Horn) โดแนลด์ แวน มีเตอร์ (Donald S. Van Meter) เจฟฟรีย์ เพรสแมน (Jeffrey Pressman) และ อารอน วิสตัดฟสกี (Aaron Wildavsky)

เนื้อหาสาระของการศึกษาค้นคว้า การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเน้นการแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือ สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation Process) เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางและกลยุทธ์ที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความสำเร็จ ขอบเขตและความครอบคลุมของเนื้อหาจึงรวมถึงการศึกษาพฤติกรรมและการปฏิบัติ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล สมรรถนะ และความร่วมมือของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สภาพแวดล้อม สังคม และการเมือง ความแตกของสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในนโยบาย กล่าวอีกนัยหนึ่ง

ขอบเขตของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติมุ่งแสวงหาความจริงที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติ

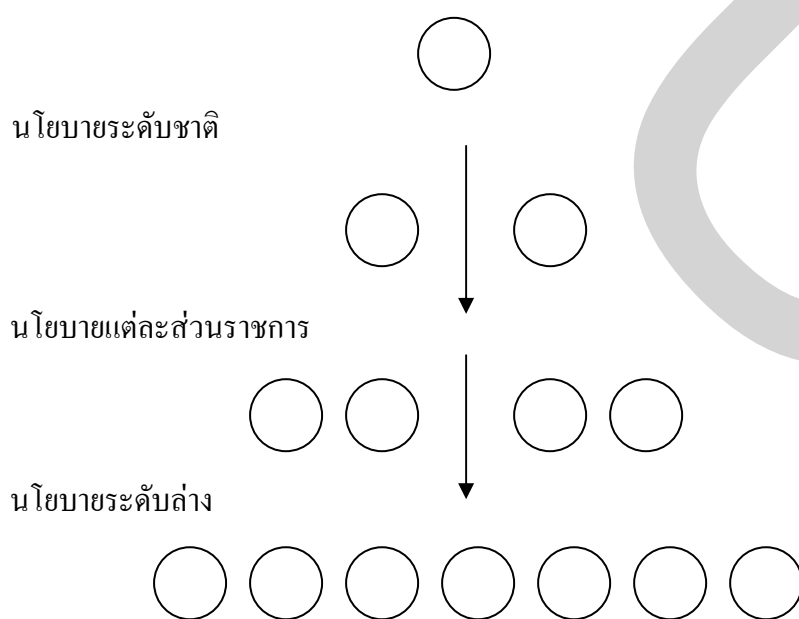
ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง การพึ่งพาตลอดจนความเป็นอิสระขององค์การและบุคคล พอล เบอร์แมน (Paul Berman 1978:157-84 อ้างอิงใน วรเดช จันทรศร หน้า 34, 2548) ได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งแยกออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนในระดับมหภาค (macro) และขั้นตอนในระดับจุลภาค(micro)

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องยาก เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการระดับล่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับหน่วยงานระดับสูงของรัฐและอยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ หน่วยงานระดับล่างของรัฐจึงมีอิสระในการดำเนินงานของตนเองมากพอสมควร ดังนั้น การนำนโยบายระดับชาติไปปฏิบัติจึงต้องอาศัย

1) หน่วยงานระดับสูง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องทำให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติโดยใช้วิธีที่เหมาะสม เรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค

2) หน่วยงานระดับล่างเมื่อได้รับถ่ายทอดนโยบายจากหน่วยงานระดับบนแล้ว ก็จะต้องกำหนดนโยบายภายในของตนเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติเรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (ดังแสดงในแผนภูมิ)



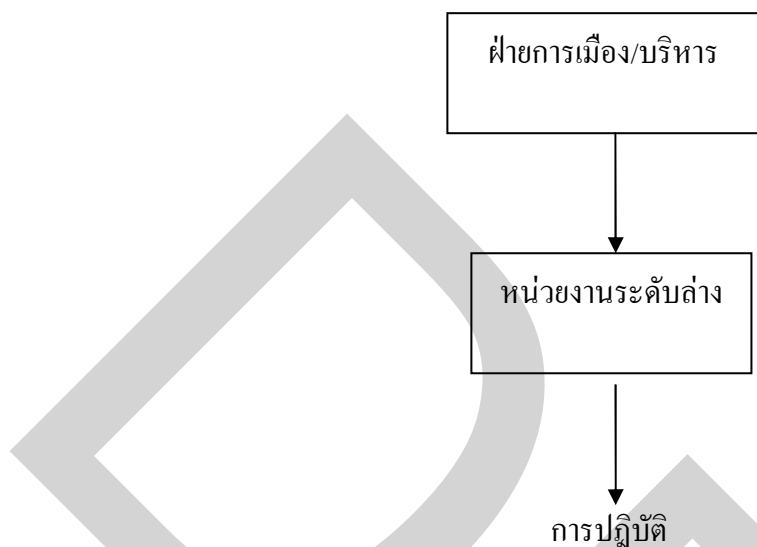
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation)

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคมีขอบเขตกว้างครอบคลุมไปจนถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย สิ่งนี้ทำให้เกิดปัญหาตามมามากมายและปัญหาที่สำคัญคือการที่หน่วยงานในระดับสูงไม่สามารถทำให้หน่วยงานในระดับล่างหรือหน่วยที่ให้บริการของรัฐนำนโยบายไปปฏิบัติได้ตรงตามเจตจำนงของนโยบาย (policy intent) ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือความล่าช้าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้นโยบายระดับมหภาคไปปฏิบัติเกิดความไม่แน่นอนหรือความล้มเหลว นั้น เบอร์แมนและแมคลาฟลิน (Berman and McLaughlin 1977 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร หน้า 35, 2548) สรุปไว้ทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่ ความขัดแย้งของเป้าหมาย (goal discrepancies) การให้ความสนับสนุนหรือให้อำนาจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (influence and authority differentials) การขาดแคลนทรัพยากร (resource deficiencies) และอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร (communication difficulties among organization)

นอกจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขึ้นกับเหตุการณ์หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเองด้วย หากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความต่อเนื่อง (continuation) ในการนำไปปฏิบัติ นโยบายระดับมหภาคส่วนใหญ่ต้องอาศัยการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยหน่วยงานหลากหลายแห่ง ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งผ่านนโยบาย (passages) ด้วย เบอร์แมนพบว่ายังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งผ่านนโยบายมากเท่าใด ก็จะมีปัญหาเพิ่มขึ้นเท่านั้น

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติหรือออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการ และขั้นตอนที่สองเป็นขั้นตอนในการทำให้หน่วยงานในระดับล่างยอมรับ (adopt) แนวทางของแผนงานหรือโครงการนั้นไปปฏิบัติต่อ



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการแปลงนโยบาย

เมื่อทางฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายบริหารได้ทำการกำหนดนโยบายออกมาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแล้ว ปกติจะมีการระบุให้หน่วยงาน ส่วนราชการ หรือองค์กรหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลัก จึงจะต้องเป็นผู้ที่แปลงนโยบายนั้นออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการ ในประเทศไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบดังกล่าวมักจะได้กระทรวง ทบวง หรือกรมซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่จะเป็นฝ่ายแปลงนโยบายนั้นออกมาเพื่อให้หน่วยปฏิบัติในระดับล่างถือปฏิบัติ

ขั้นตอนการแปลงนโยบายนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะหากเมื่อใดที่มีการแปลงนโยบายที่ผิดไปจากวัตถุประสงค์แล้ว อาจกล่าวได้ว่าความล้มเหลวของนโยบายนั้นย่อมเกิดขึ้นเสียตั้งแต่แรกแล้ว จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลทำให้ นโยบายต้องถูกแปรเปลี่ยนไปจากวัตถุประสงค์เดิมได้แก่

- ความคลุมเครือหรือการขาดความเฉพาะเจาะจงของนโยบายเอง
- ความหลากหลายในเป้าหมายของนโยบาย
- ระดับความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่หน่วยงานรับผิดชอบ
- ระดับความร่วมมือและความจริงจังในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation)
- การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคเริ่มต้นจากการที่หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย

แผนงาน หรือโครงการมาจากเบื้องบน แล้วนำนโยบายแผนงานหรือโครงการนั้นมาปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจะต้องอาศัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงานเดิมก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำได้ยาก เพราะในความเป็นจริงแล้ว เมื่อหน่วยงานได้รับนโยบายใดๆ มาแล้วก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยอัตโนมัติ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคนอกจากนี้ การนำนโยบายหรือโครงการดังกล่าวมาปฏิบัติให้บรรลุผลนั้นจะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ และการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การประสานงานระหว่างหน่วยงานเจ้าของโครงการนั้นกับองค์กรระดับล่างที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเบอร์แมนเรียกว่า “การปรับตัวเข้าหากันและกัน” (mutual adaptation)

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคนั้นได้แก่กระบวนการปรับตัวนั้นจะต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเช่นกัน ลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจ ดังกล่าวเรียกว่า Path of Micro Implementation

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค จะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการระดมพลัง (mobilization) ขั้นตอนการปฏิบัติ (deliverer implementation) และขั้นตอนในการสร้างความเป็นปึกแผ่น (institutionalization) หรือความต่อเนื่อง (continuation) ในองค์การ

ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายส่วนใหญ่จะต้องอาศัยองค์การ หน่วยงาน หรือบุคคลในระดับต่างๆ ในการทำหน้าที่ดำเนินนโยบายเพื่อให้นโยบายนั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเหล่านี้มีความคาดหวังและมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไป แต่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับใดระดับหนึ่ง องค์การและผู้เกี่ยวข้องต่างก็มีบทบาทและอิทธิพลต่อผลการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยต่างกันไป แต่ไม่มีใครที่จะสามารถควบคุมผลหรือทิศทางของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ด้วยตัวเองทั้งหมด บทบาทขององค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องมีผลต่อการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ องค์การและผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็นหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเมือง ระบบราชการ ข้าราชการ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับประโยชน์จากนโยบาย (วรเดช จันทรศร หน้า 45, 2548)

ผู้ได้รับผลจากนโยบาย ได้แก่ ผู้รับบริการ (clients) ผู้ได้รับประโยชน์ (beneficiaries) หรือผู้เสียประโยชน์ ในที่นี้หมายถึงรวมถึงทั้งแง่ของบุคคล (individuals) กลุ่ม (groups) หน่วยงานภาคเอกชน (private sector) และภาคหน่วยงานที่ไม่ได้มุ่งหากำไร (non-profit sector) ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับประโยชน์ในฐานะที่เป็นบุคคล (หมายถึง

ประชาชนทั่วไป) จะเป็นผู้ที่ติดต่อกับข้าราชการในระดับล่างโดยตรง หากบุคคลดังกล่าวขาดการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม บทบาทที่จะมีอิทธิพลในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีค่อนข้างน้อย และยากที่จะได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองหรือระบบราชการ อย่างไรก็ตาม หากผู้รับบริการหรือผู้รับประโยชน์มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนในลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ บทบาทของกลุ่มก็จะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากขึ้น

การสังเคราะห์แนวคิดจากการศึกษาและพัฒนาตัวแบบ ของวเรศ จันทรศร

ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจากผลงานของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎี โดยได้ให้ทรรศนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการศึกษาในเรื่องของ องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ถี่ถ้วน จะต้องอาศัยการนำเสนอตัวแบบทางทฤษฎี (Theoretical Models) หรือแนวทางการศึกษาที่พิจารณาเห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ ซึ่งการเสนอตัวแบบนี้เป็นไปตามหลักของทฤษฎี

ได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติรวม 6 ตัวแบบ (วเรศ จันทรศร หน้า 135, 2548) ได้แก่

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)
2. ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)
3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model)
4. ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic)
5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)
6. ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)

ในที่นี้จะขอกล่าวถึงตัวแบบด้านการจัดการ ซึ่งมีรูปแบบสอดคล้องกับตัวแปรตามที่ผู้เขียนได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้

ตัวแบบด้านการจัดการ

ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะ เชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนั้น นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถ

ทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติการแก่ที่ตัวองค์กร เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่างๆ

โดยได้หาข้อสนับสนุนตัวแบบทางด้านการจัดการ โดยทำการเปรียบเทียบถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งของประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนา อื่นๆ เช่น กรณีประเทศไทยสามารถพิจารณาได้จากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารของกรมตำรวจในอดีต เช่น ปี 2519 กรมตำรวจได้เสนอนโยบายขอปรับปรุงส่วนราชการของกรมตำรวจโดยการจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานของกรมตำรวจมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแง่ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อนโยบายได้รับการอนุมัติจากรัฐบาล ในสมัยนั้นให้มีการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าวขึ้น ซึ่งรวมแล้วเป็นจำนวนกว่า 71 หน่วยงานกลับส่งผลให้กรมตำรวจประสบปัญหาในแง่ของการจัดวางระบบการบริหาร ปัญหาด้านบุคลากร และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สมเจตนารมณ์ที่ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่โดยไม่คาดคิด ทั้งนี้เนื่องจากกรมตำรวจไม่ได้มีแผนงานการปฏิบัติการในส่วนของการวางแผนกำลังคนการเตรียมการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่มารับรองไว้แต่อย่างใด ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การดำเนินงานของกรมตำรวจต้องอยู่ในภาวะชะงักงัน และต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใน

ตัวแบ่งเชิงบูรณาการ(Integrative Model) เป็นตัวแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่หนึ่ง เป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบาย ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สองเป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สาม เป็นการวัดว่าผลของนโยบายนั้นสามารถส่งประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก 4 ปัจจัยด้วยกันคือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก

ตัวแปรบูรณาการนี้เป็นเสมือนการผสมผสานตัวแปรที่ตัวแปรสำคัญที่มาจากตัวแปรอื่นๆ เช่น มีการนำตัวแปรจากตัวแบบทางด้านการจัดการต้นแบบด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแบบทางการเมือง โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรนี้ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ คือ ความชัดเจนและความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ระบบการติดตาม ควบคุม และประเมินผลนโยบาย และความเป็นธรรมชาติของมาตรการในการให้คุณให้โทษ

ตัวแปรสมรรถนะขององค์กร หรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรนี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆ อีก 5 ปัจจัยคือ โครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ สรุปว่านโยบายจะสามารถสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากความแข็งแกร่งของสมรรถนะที่องค์กรมี กล่าวคือองค์กรจะต้องมีโครงสร้างภายนอกและภายในที่แข็งแกร่ง เช่น มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการตัดสินใจ มีระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดี บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้การดำเนินนโยบายขององค์กรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ กล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารในหน่วยงานจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รู้จักใช้วิธีจูงใจในเชิงบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัล ชมเชย หรือยกย่อง สามารถสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพัน และการยอมรับจากสมาชิกคนอื่นๆ และรู้จักการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแปรด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวแปรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะแนวคิดที่ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่มหรือสถาบันและความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตัวแปรนี้ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยอีกหลายประการ เช่น ระดับความสนับสนุนหรือต่อต้านจากฝ่ายต่างๆ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับการพึ่งพาที่ต้องมีระหว่างหน่วยงาน ความสามารถในการเจรจาต่อรองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และการเมือง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

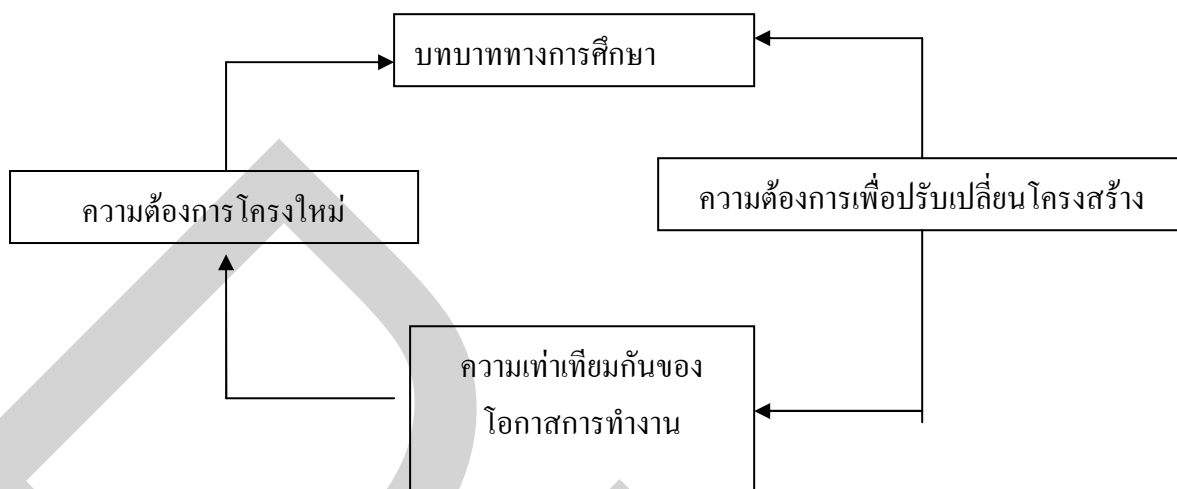
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ คำว่าความต้องการ (Need) มีผู้ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายก็คือ สภาพที่ปรากฏระหว่างที่เป็นอยู่ (What is) กับสิ่งที่จะเป็นไป (What should be) ซึ่งหมายถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต และเราเรียกว่าเป็นความต้องการ สุนทร โคตรบรรเทา (Kithbantau 1987 : 25) ได้ให้นิยามความต้องการคือ

ความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นจริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่เป็นอยู่กับสถานภาพที่ควรจะเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พิจารณาได้ดังนี้ ฟิลลิปส์ (Phillip 1967 : 1-5, อ้างอิงมาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544: 80) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเริ่มด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการของตนเอง อันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคคลในสังคม ซึ่งหากเป็นการพิจารณาในระดับชาติแล้วก็หมายถึงการเลื่อนชั้นทางสังคม หรือหากเป็นการพิจารณาในระดับองค์กรก็หมายถึงการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งนำมาซึ่งความเท่าเทียมกันของ โอกาสในการทำงาน ซึ่งเป็นตามหลักความเสมอภาคของระบบคุณธรรมนั้น คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่ากันได้มีโอกาสเข้าทำงานเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือมีชาติกำเนิดอย่างไร

เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดความต้องการโครงสร้างใหม่ๆ ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรต่างๆ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาสูงขึ้น มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ก็มักจะเกิดความต้องการโครงการใหม่ๆ ทางการบริหาร ซึ่งเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้น เช่นในระยะหลังองค์กรเกือบทุกแห่งถูกเรียกให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระบบการประกันชีวิตและสุขภาพ ในระดับชาติก็เช่นเดียวกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้นก็ย่อมจะมีความต้องการใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้ว่าภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานของภาครัฐบาลเพิ่มมากขึ้นเมื่อระดับของการพัฒนาประเทศสูงขึ้นเป็นต้น

ความต้องการโครงการใหม่ๆ นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของบทบาททางการศึกษา ซึ่งจะทำให้มีความต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เสริมสร้างโอกาสความเท่าเทียมกันในการทำงานยังผลให้มีความต้องการโครงการใหม่ๆ เกิดขึ้นอีก การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบนี้อธิบายได้ดังแผนภูมิ

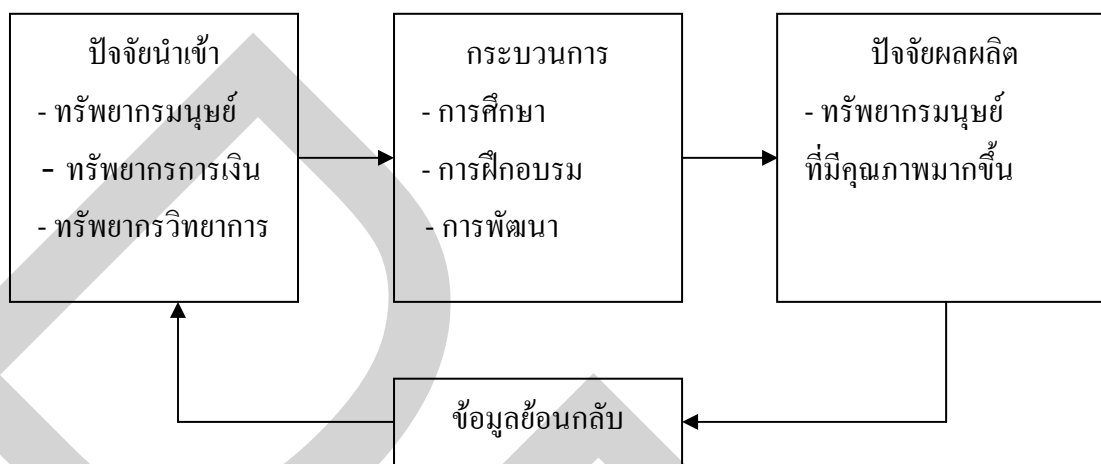


ภาพที่ 2.3 แผนภูมิที่แสดงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในฐานะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์กร (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544), 81

นอกจากการพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามแนวคิดของฟิลลิปส์ ซี บาวเมล ดังกล่าวแล้ว อาจพิจารณาในลักษณะองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดเรื่องระบบ ของเดวิด แอสตัน (David Easton ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า อ้างอิงมาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช (2511 : 81-82) ซึ่งระบบหนึ่งๆ จะประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้ากระบวนการแปรสภาพและปัจจัยนำออก ปัจจัยนำเข้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงประชากร หรือกำลังแรงงานซึ่งมีคุณภาพไม่ตรงกับที่ต้องการทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งหมายถึงเงินทุนหรืองบประมาณที่จะใช้เพื่อการพัฒนาโดยการจัดการศึกษาฝึกอบรมและวิธีการพัฒนาอื่นๆ และทรัพยากรด้านวิชาการหรือเทคนิควิธีการต่างๆ ในการพัฒนา ตลอดจนนักพัฒนาซึ่งเป็นผู้ควบคุมการพัฒนา สำหรับกระบวนการแปรสภาพได้แก่วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงสุขภาพอนามัยและโภชนาการส่วนปัจจัย นำออกจากกระบวนการ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เป็นทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนานั่นเอง ดังแผนภูมิ

แผนภูมิที่ ปัจจัยนำเข้า



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544), 82

บิชอป (Bishop 1979 : 8) เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการ การพัฒนาขั้นตอนสำคัญที่สุดตัวครูอาจารย์เองก็ต้องมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องการกระตุ้น และส่งเสริมให้ครูอาจารย์สนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวิจัยการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้รับทราบความต้องการของครูอาจารย์โดยส่วนรวม

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งนิยมเรียกว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่กล่าววามมนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว บุคคลนั้นย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นอีกต่อไป ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะแบบต่ำไปหาสูงที่เรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) คือ เมื่อ

ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ชั้น

2.4.1 แนวคิดทฤษฎี

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 216-222) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivtion) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เน้นกระบวนการสร้างการจูงใจ และทฤษฎีเสริมแรง ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

1. อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเสมือนบันได ทั้งหมด 5 ชั้น ได้แก่



ภาพที่ 2.5 ลำดับชั้นของความต้องการของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

2. เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Fredrick Herzberg)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยสุขวิทยา (Two Factor Theory) เสนอว่าการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานต้องสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) อันได้แก่

ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปាប់ปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มี ลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง แต่ผู้เดียว

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับ การฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางการค่าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษามอบให้บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความ พึงพอใจใน

การทำงาน ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทของครูแนะแนว ในการจัดกิจกรรมบริการทั้ง 5 บริหาร เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามาศึกษาเพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อบทบาทของครูแนะแนวดังกล่าวหรือไม่

3. เดวิด แมคเคิลเลนดส์

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดนี้มี 3 เรื่อง คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement : nAch) ความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Affiliation : nAff) และความต้องการอำนาจ (Power : nPow) และความต้องการที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกัน

4. เคลย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์

ประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์โดยปรับลำดับชั้นของความต้องการจาก 5 ลำดับ เหลือ 3 ลำดับ และนำเสนอชื่อทฤษฎี ERG ซึ่งได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence Needs) ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs) และความต้องการที่จะเติบโต (Growth Needs)

5. เฮนรี เอ มูเรย์

ระบุว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Primary) หรือเพื่อการดำรงขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่เรียกว่า Viscerogenic เช่นอาหาร น้ำ การตอบสนองทางเพศ การขับถ่าย ความต้องการขั้นที่สอง (Secondary) ที่เรียกว่า Psychogenic เช่น ความสำเร็จ ความผูกพันกับผู้อื่น ความเป็นเอกเทศ การครอบงำ และอำนาจ เป็นต้น

6. คริส อากิริส

เสนอมุมมองว่า มนุษย์ต้องการเติบโตและผ่านกระบวนการพัฒนาการเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดโครงสร้างที่เน้นการควบคุมให้น้อยลง และส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรให้มากขึ้น

7. ดักลาส แมกเกรเกอร์

Douglas Mc Gregor มีฐานคติเกี่ยวกับธรรมชาติของคนอยู่ 2 แบบ เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X เป็นด้านลบของคนที่ว่าคนทั่วไปเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ถ้าอยากจะได้งานเสร็จต้องใช้ไม้แข็ง ทฤษฎี Y เป็นด้านบวกที่คนไม่เกียจคร้าน รับผิดชอบ และพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะให้งานเสร็จก็เพียงแค่จูงใจให้ทำงานเท่านั้น แมกเกรเกอร์เชื่อว่า ทฤษฎี Y สามารถนำธรรมชาติที่เป็นจริงของคนงานมาใช้งานได้อะไรที่ทำให้ แมกเกรเกอร์เชื่อเรื่องแรงจูงใจนี้ คำตอบก็มาจากความต้องการ 5 อย่างของ มาสโลว์ ทฤษฎี X ตอบสนองต่อความต้องการระดับต่ำ แต่ ทฤษฎี Y สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการระดับที่เหนือกว่าได้

ดังนั้น เขาจึงจูงใจคนงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มีความรับผิดชอบ และเสนองานที่ท้าทายสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม เพื่อให้งานนั้นบรรลุ แต่โชคไม่ดีที่ไม่มีเหตุการณ์ใดๆ ที่จะรองรับทฤษฎี Y แล้วสามารถให้คนงานเป็นเช่นนั้นได้ ในขณะที่มีคนใช้ทฤษฎี X แล้วประสบความสำเร็จ ดังในตัวอย่างของ Karl-Josef Neukirchen CEO ของบริษัทเยอรมัน สามารถฟื้นจากสภาพล้มละลายจากการบริหารที่มีความเข้มงวดและเจ็บขาด

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor

ทฤษฎีไม่แข็ง X	ทฤษฎีไม่นุ่ม Y
1. คนงานโดยทั่วไปไม่ชอบงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเท่าที่เป็นไปได้	1. คนงานมองงานแบบสบาย สบาย
2. คนงานจะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด ไม่อย่างนั้นงานจะไม่เสร็จ	2. คนงานตัดสินใจทำงานเอง ควบคุมดูแลงานเอง เพื่อให้เสร็จงานให้ได้
3. คนงานหาช่องที่จะเลี่ยงความรับผิดชอบเท่าที่เป็นไปได้	3. คนงานรับผิดชอบเอง
4. คนงานไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงในชีวิต	4. คนงานสามารถตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้เองโดยไม่จำเป็นต้องถึงมือผู้บริหาร

2.4.2 แนวคิดทฤษฎี

1. กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการสร้างการจูงใจ

ในกลุ่มนี้จะมุ่งอธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่อธิบายถึงรายละเอียดปลีกย่อย โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า บุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ทุ่มเทลงไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง นักทฤษฎีในกลุ่มนี้

2. เจ สเตซซี อัดัมส์ (J Stacey Adams)

อัดัมส์ ได้เสนอทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ที่มองว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่นในสถานการณ์การทำงานที่คล้ายคลึงกัน

3. วิคเตอร์ เอช วรูท (Victor H.Vroom) ร่วมกับลายแมน ดับเบิลยู พอร์ตเตอร์ และ เอ็ดเวิร์ด อี ลอร์เลอร์ (Lyman W.Porter and Edward E. Lawler)

นำเสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการนำตัวแปร 3 ปัจจัยมาสนับสนุน คือ 1) ปัจจัยความคาดหวัง (ถ้าหากพยายามแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือไม่) 2) ปัจจัยความเป็นเครื่องมือ (หากลงมือปฏิบัติแล้วจะสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่) 3) ปัจจัยระดับของความพึงพอใจ หรือ Valence แล้วผลลัพธ์ที่จะได้นั้นเป็นสิ่งที่คนได้ตระหนักถึงคุณค่าหรือไม่

4. เกร็ก อาร์ โอลแฮมและริชาร์ด เจ เฮกแมน (Greg R. Oldham and Richard J.Hackman) เสนอทฤษฎีที่ชื่อว่าลักษณะงาน (Job Characteristics) มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลให้ทำงาน ลักษณะงานที่ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์เฉพาะงาน (task identity) ความหมายของงานที่มีต่อองค์กรและต่อสังคม (Task Significance) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) และการได้รับ ผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (Feedback) และนำเสนอวิธีคิดคะแนนของงานไว้ซึ่งเรียกว่า Motivating Potential Score (MPS)

5. เอ็ดวิน เอ ล็อก (Edwin A.Locke)

เสนอทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและผลที่จะได้จากการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิธีนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นได้ว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างไร ได้รับผลตอบแทนอย่างไร และสามารถสนองความพึงพอใจส่วนตัวได้อย่างไร

2.4.3 แนวคิดทฤษฎี

กลุ่มทฤษฎีเสริมแรง

ทฤษฎีเน้นการสร้างแรงจูงใจที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและผลที่ตามมาโดยมุ่งหวังจะให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดขึ้นอีกหรือป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้นผ่านวิธีการต่างๆ คือ

ให้ผลตอบแทนที่น่าพึงปรารถนาเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Positive Reinforcement)

ขจัดผลตอบแทนที่ไม่พึงปรารถนาหลังจากเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Avoidance Learning)

ให้ผลตอบแทนในเชิงลบหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Punishment)

ยกเลิกการให้รางวัลหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Extinction)

นักทฤษฎีคนสำคัญ คือ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) ได้เสนองานอันเป็นที่มาของแนวคิด Organization Behavior Modification หรือ O.B.Mod ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้นตามมา ดังนั้นองค์การจึงต้องเลือกวิธีการจัดการกับผลพฤติกรรมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งเรียกหลักการนี้ว่า “Law of Effect” องค์การ จึงจำเป็นต้องออกแบบระบบการตอบกลับและระบบสิ่งจูงใจที่สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จและทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกกับงาน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550) จอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้กล่าวสุนทรพจน์ ในวันตำรวจที่ 13 ตุลาคม 2492 ไว้ว่าความหมายของคำว่า ตำรวจ

ต - ตราคร่ำ คือ ต้องอดทนต่อความยากลำบาก เหน็ดเหนื่อย ทั้งปวง

อ่า - อำนาจ คือ อำนาจตามกฎหมายให้ไว้

ร - รอบรู้/ริเริ่ม คือ ต้องมีความรู้ในทางวิชาการและหน้าที่ของตำรวจ

ว - วินัย, วิจาร์ณ คือ ต้องมีความพินิจพิจารณา โดยมีเหตุผล

จ - จดจำ, จรรยาบรรณ คือ ต้องมีความจำในความรู้ในเหตุการณ์ และตัวผู้กระทำตลอดจนแผนประทุษกรรมคนร้ายและวัตถุที่เกี่ยวข้องกับคดีได้โดยไม่ผิดคนซึ่งตำรวจเป็นคำที่มาจากตรวจ

ชุตินาถ พงษ์สูงเนิน (2547) อ้างถึง ประเสริฐ เมฆมณี (2523, 37) ตำรวจ หรือ โปลิส ตรงกับคำภาษาอังกฤษ ว่า “Police” ซึ่งพระเจ้าชาร์ลที่ 5 ให้ความหมายว่า

P-Police คือ ตำรวจต้องมีความสุขอ่อนโยนต่อมตัวไม่ย่อหยิ่งอวดดีมีมา

O - Obedience คือ การเชื่อฟังตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

L - Legal Knowledge คือ มีความรู้ในกฎหมาย

I - Intelligent คือ มีความเพียรพยายามเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบ

C-Co-operation/Concord คือ มีความร่วมมือร่วมใจในหน่วยงานหรือต่างหน่วย

E - Energy คือ มีสุขภาพกำลังกายแข็งแรง

ประเสริฐ เมฆมณี (2523, 36) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่าคำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “POLICE” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “WATCH MAN” โดย หมายถึง ผู้ตรวจตรา ซึ่งถือกำเนิดมาจาก “การจัดระบบตรวจตรา และคุ้มครอง” (WATCH ANDWARD SYSTEM) ของตำรวจอังกฤษ และยังมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า “RATTLE WATH” หรือหน่วยตรวจตราคุ่มภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา และบริการประชาชน

พันธกิจ (Mission)

1. ถวายความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
2. ไต่ถามบริกำรที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและชุมชนเป็นฐำน
3. ป้องกันและควมคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
4. อำนวนควมยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม
5. รักษาควมสงบเรียบร้อยและควมมั่นคงของชาติด้วกำรบริหารจัดการที่ดี
6. สิ่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกำรแก้ไขปัญหอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์สำนักงำนตำรวจแห่งชาติ

1. ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรบริหารเพื่อกำรให้กำรบริกำรที่ดีแก่ประชาชน
2. ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรป้องกันอาชญากรรม
3. ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรสืบสวนปรำบปรำม
4. ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรอำนวนควมยุติธรรม
5. ยุทธศาสตร์ด้ำนควมมั่นคงของชาติและกิจกรรมพิเศษ
6. ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรบริหารจัดการที่ดี
 - 6.1 ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรตรวจรำชกำรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 6.2 ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรพัฒนำตำรวจและครอบครัว
 - 6.3 ยุทธศาสตร์ด้ำนกำรพัฒนำองค์กรและหน่วยงำน

หน่วยงำนในสังกัด

กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีหน่วยงำนในสังกัดด้งนี้

- กองบังคับกำรตำรวจนครบาล 1 ถึง 9
- กองบังคับกำรตำรวจปฏิบัติกำรพิเศษ
- กองบังคับกำรตำรวจรำจร
- ศูนย์สืบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- กองกำกับกำรสวัสดิภำพเด็กเยำวชนและสตรี
- ศูนย์เทคโนโลยีสำรสนเทศ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

พันธกิจ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1. ถวายควมปลอดภัยและถวายพระเกียรติแห่งประบำทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์
2. ป้องกันปรำบปรำมอาชญากรรมสร้ำงควมปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสังคม

3. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงในราชอาณาจักร ต่อต้านการก่อการร้าย การก่อวินาศกรรมและการก่อความไม่สงบในรูปแบบต่างๆ

4. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด

5. ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันแล้กแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม

6. ควบคุมและจัดการจราจรเพิ่มความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน รวมทั้งบังคับใช้ กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

วิสัยทัศน์ Vision ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

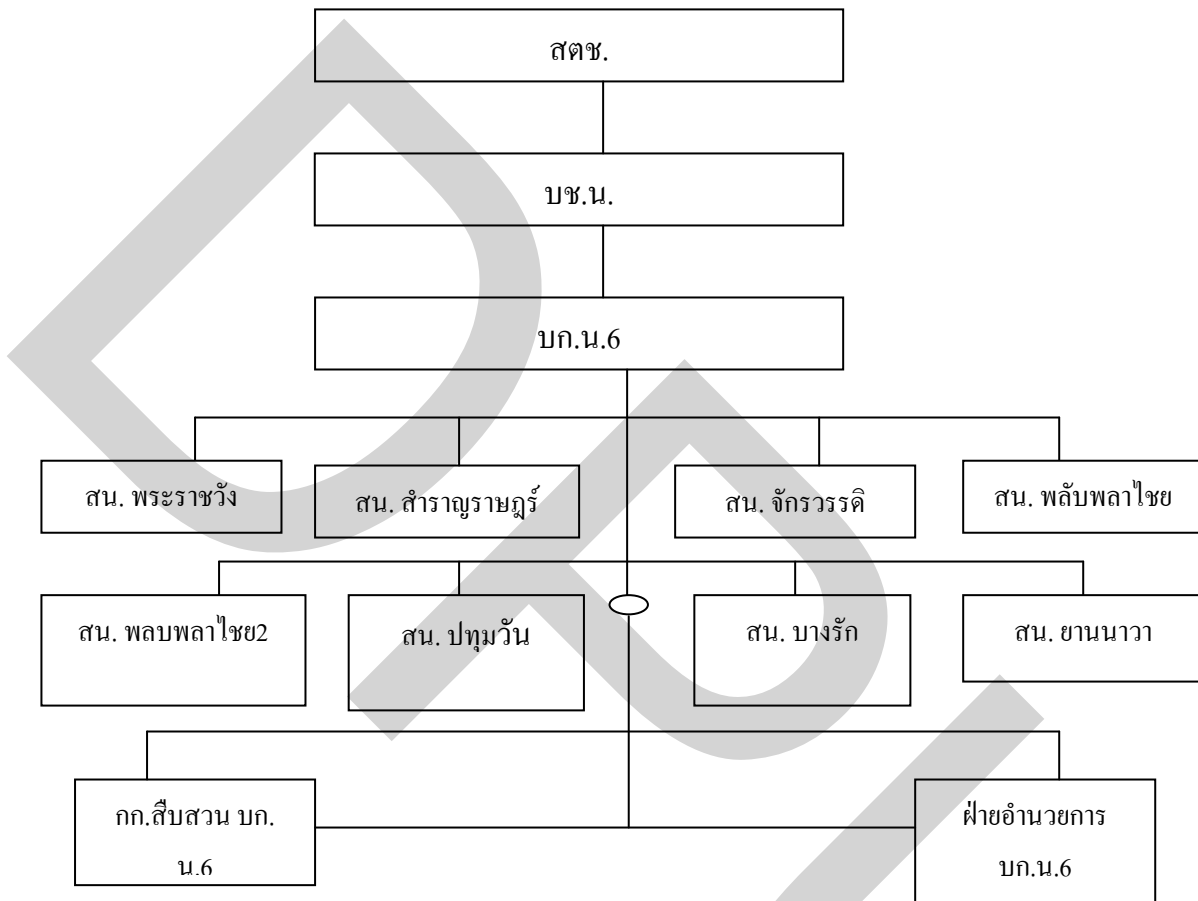
1. ดำรงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำรวจนครบาล

2. อำนวยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

3. สร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้กับสังคม

4. ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งอย่างแท้จริง

**โครงสร้างการบังคับบัญชา
ของ บก.น.6**



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบังคับบัญชา ของ บก.น.6

วิสัยทัศน์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ (Professional Policde)
2. เป็นตำรวจที่ได้รับมอบเกียรติยศ และศักดิ์ศรีจากประชาชนอย่างแท้จริง
3. อำนวยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
4. สร้างความสงบสุขเรียบร้อยและปลอดภัยให้กับสังคม
5. ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งอย่างแท้จริง

หลักและนโยบายการบริหารงานของ บก.น.6

พันธกิจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. ถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติ
2. รักษาความมั่นคงของประเทศชาติและราชบัลลังก์
3. รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม
4. ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
5. อำนาจความยุติธรรมทางอาญา
6. ควบคุมจัดการจราจรและแก้ไขปัญหาการจราจร
7. ให้บริการประชาชนโดยทั่วไปอย่างเสมอภาค

เป้าประสงค์กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

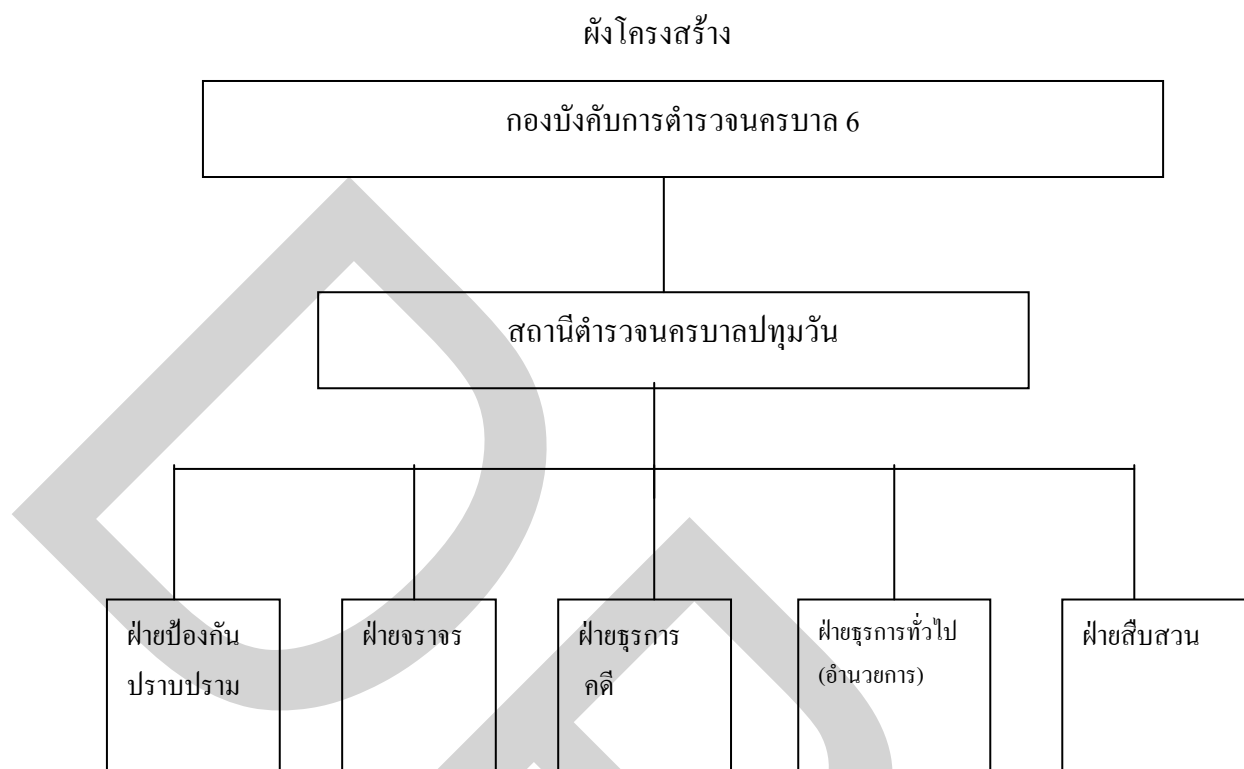
1. เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัด
2. ป้องกันอาชญากรรมให้มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด
3. เมื่อเกิดคดี สามารถติดตามจับกุมผู้กระทำผิดได้
4. บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว และให้ความยุติธรรมในคดีอาญา
5. ประชาชนรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนให้ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

หลักการและนโยบายการบริหารงานของ บก.น.6

ยุทธศาสตร์กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. ยุทธศาสตร์ด้านการถวายอารักขาและถวายความปลอดภัย
2. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
3. ยุทธศาสตร์ด้านการบริการประชาชนและอำนาจความยุติธรรม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการควบคุมจัดการด้านจราจร
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการ



ภาพที่ 2.7 ผังโครงสร้างสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ผังโครงสร้าง

คณะกรรมการการเลือกตั้ง 6

สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ฝ่ายป้องกันปราบปราม

ฝ่ายจราจร

ฝ่ายธุรการคดี

ฝ่ายธุรการทั่วไป (อำนวยการ)

ฝ่ายสืบสวน

ประวัติความเป็นมา

โรงพักตำรวจพระนครสระปทุมวัน ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2463 อยู่ที่สี่แยกปทุมวัน บริเวณห้างสรรพสินค้าโตคิวในปัจจุบัน ซึ่งรวมอายุราว 84 ปี โดยมี พ.ท.หลวง การุณราษฎร ทองคำถาวรามา เป็นหัวหน้าสถานีคนแรก จนกระทั่งเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2498 ได้ย้ายที่ทำการอยู่ ณ เลขที่ 1775 จุฬาลงกรณ์ ซอย 34 ซึ่งตั้งอยู่บนที่ดินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้เปลี่ยนชื่อเป็น

สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มาจนถึงปัจจุบัน โดยขึ้นตรงกับกองบังคับการตำรวจนครบาล พระนครใต้ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ต่อมามีการแบ่งส่วนราชการของกรมตำรวจ ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 3 พ.ศ. 2540 ให้ยุบกองบังคับการเหนือ ได้ ๓๓๖๖ ตั้งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อ 31 พฤษภาคม 2540 สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2541 ได้มีพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทยไปเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงกับสำนักนายกรัฐมนตรี

เขตพื้นที่รับผิดชอบ มีพื้นที่ 4.88 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 3 แขวง คือ แขวงรองเมือง แขวงวังใหม่ และแขวงปทุมวัน พื้นที่ประมาณ 80% เป็นทรัพย์สินของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการโดยสำนักงานจัดการทรัพย์สินจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีพื้นที่ติดต่อกับสถานีตำรวจใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ จากสะพานเฉลิมโลก ตลอดแนวฝั่งคลองแสนแสบ ถึงตลาดโป้เบ๊ที่คลองแสนแสบตัดกับคลองผดุงกรุงเกษม เขตติดต่อกับ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท (พื้นที่คลองเป็นของสำนักงานตำรวจพญาไท) ทิศใต้ จากสี่แยกศาลาแดง ตลอดแนวถนนพระราม 4 จนถึงแยกหน้าสถานีรถไฟกรุงเทพ รวมพื้นที่ถนนพระราม 4 เขตติดต่อกับสถานีตำรวจนครบาลบางรัก ทิศตะวันออก จากบนทางเท้าหน้าศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์พลาซ่า เริ่มจากเชิงสะพานเฉลิมโลก ตลอดแนวถนนราชดำริ จนถึงสี่แยกศาลาแดง เขตติดต่อกับ สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี (พื้นที่ถนนราชดำริเป็นของสถานีตำรวจนครบาลลุมพินี) ทิศตะวันตก จากตลาดโป้เบ๊ ริมฝั่งคลองผดุงกรุงเกษม ตลอดแนวถนนรองเมืองถึงสี่แยกหน้าสถานีรถไฟกรุงเทพ เขตติดต่อกับ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1-2 และเขตรถไฟ (สถานีตำรวจนครบาลนพวงศ์)

ข้อมูลทั่วไป

จำนวนประชากร ประชากรตามสำมะโนครัว มีจำนวน 213,100 คน ประชากรแฝง ประมาณ 300,000 คน เนื่องจาก เป็นย่านธุรกิจ ศูนย์การค้า สถานที่ราชการ สถานที่สำคัญๆ ซึ่งมีประชากรเดินทางเข้า-ออก ในพื้นที่จำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลจะมีประชากรเพิ่มจำนวนมากขึ้น

พื้นที่ สน.ปทุมวัน มีประชากรแฝงที่สัญจรไปมาจำนวนมากที่เข้ามาพักอาศัยโดยไม่มีทะเบียนบ้านไม่ต่ำกว่า 300,000 คน รวมแล้ว จะต้องดูแลรับผิดชอบคนประมาณ 5 แสนคน พื้นที่รับผิดชอบมีลักษณะเป็นสถานที่ประกอบธุรกิจการค้าและที่พักอาศัย ซึ่งมีประชากรหนาแน่น มีสถานที่สำคัญจำนวนมาก เช่น ธนาคาร ร้านค้า – ทอง โรงแรม โรงภาพยนตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถานที่ราชการ และที่พักอาศัยประเภท คอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนท์ และหมู่บ้านหลายแห่ง อีกทั้งชุมชนแออัด รวมทั้งเป็นที่ตั้งของสถานีรถไฟกรุงเทพ ซึ่งมีขนาดใหญ่ เป็นแหล่ง

รวมประชาชนทุกสาขาอาชีพ ที่จะเดินทางผ่านไปต่างจังหวัดทั้งภาคเหนือ อีสาน กลาง

การจัดกำลังปฏิบัติหน้าที่เวรยามของฝ่ายต่างๆ มีการจัดกำลังปฏิบัติหน้าที่เวรยามของฝ่ายต่างๆ มีดังต่อไปนี้ ออกสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายทุกประเภทในพื้นที่ (สืบสวนหลังเกิดเหตุ) สืบสวนจับกุมคดีค้างเก่า สืบสวนจับกุมผู้ค้า ผู้เสพในคดียาเสพติด ให้โทษ ทุกประเภท งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การกิจเวรเสริม เสริมการปฏิบัติของเวรหลักในกรณีมีเหตุฉุกเฉินเร่งด่วน เหตุพิเศษ หรือการชุมนุมประท้วง ชุมนโป่ง คอยระวังป้องกัน หรือกวดขันจับกุมคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สินตามนโยบายของ สตช. งานสอบสวน มีรอง ผกก. (สส.) เป็นหัวหน้าควบคุมประกอบด้วยงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานสอบสวนที่เข้าเวรสอบสวน
2. เสมียนประจำวันคดี
3. ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน

งานธุรการ มีสารวัตรธุรการ เป็นผู้ควบคุมมีกำลังปฏิบัติหน้าที่ ด้านงานทะเบียนพล - วินัยด้านการเงิน / ค่าตอบแทน ด้านงานบัญชี ด้านหนังสือราชการ สถานภาพอาชญากรรม สถานภาพอาชญากรรมของสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา มีแนวโน้มลดลง คดีส่วนใหญ่เป็นคดีประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน คดีปลอมแปลงเอกสาร และคดียาเสพติด ดังต่อไปนี้

เพื่อให้การปรับเปลี่ยนองค์กรตำรวจมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีความคาดการณ์เหตุที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในการปฏิบัติงานตำรวจ คือ ความปลอดภัย และความสงบสุขประชาชน ซึ่งมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 3 ประสานของสถานีตำรวจประกอบด้วย

ประการแรก การปฏิบัติการเชิงรุก (Community Policing) ได้แก่ มาตรการสายตรวจชุมชน มาตรการเพื่อนบ้านระวังภัย และมาตรการชุมชนปลอดภัย

ประการที่สอง การให้บริการเสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One Stop Service)

ประการที่สาม ส่งเสริมให้มีการทำงานในลักษณะแบบบูรณาการ (Crime - Solving Team) นำมาสนับสนุนระบบการบริหารงานภายในสถานีตำรวจ โดยได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ โดยเฉพาะการจัดตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานระดับสถานี
2. มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการบริการประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้ทราบขั้นตอนในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3. เน้นการให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One Stop Service) โดยการรวมการให้บริการต่างๆ ไว้ในที่เดียวกันและเสร็จ ณ สถานที่ตำรวจให้มากที่สุด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในการใช้บริการมาก

4. พลุกจิดให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติและจิตวิญญาณในการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส ตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และยึดมั่นในอุดมคติตำรวจ (จริยธรรม, คุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต) คณะกรรมการ กต.ตร.สน.บางซื่อ ตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ พ.ศ. 2542

การวิเคราะห์และแนวโน้มอาชญากรรมใน Safety Zone

การวิเคราะห์อาชญากรรมในพื้นที่ Safety Zone อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จากสถิติคดีย้อนหลัง 3 ปี ส่วนมากแล้วจะเป็นคดีประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกายและเพศมีอัตราการเกิด 4 คดีต่อเดือน ส่วนคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สินจะมีอัตราการเกิด 5 คดีต่อเดือน โดยที่คดีที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเป็นคดี

1. ประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ จะเป็นคดีทำร้ายร่างกายสาหัส (นักเรียนตีกัน) ใช้อาวุธมีด ไม้ เข้าทำร้ายกัน และคดีทำร้ายร่างกายมีลักษณะที่บาดเจ็บธรรมดาหรือไม่บาดเจ็บ และเป็นคดีอนาจาร แอบดูของสงวน

2. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน จะเป็นคดีที่มักเกิดขึ้นเป็นคดีชิงทรัพย์ไม่บาดเจ็บ วิ่งราวทรัพย์ และลักทรัพย์ (หลอกหลวงมือถือหรือทรัพย์สินของนักเรียน นกนวยเอาซึ่งหน้าและอาจจะมีการทำร้ายร่างกายเพื่อให้ได้ทรัพย์นั้นในบางคดี) นอกจากนั้นก็เป็นกรณีที่มีคนร้ายเข้าไปลักเอาทรัพย์สินตามร้านค้าหรือห้างสรรพสินค้า

สถานการณ์ในอดีตนั้น เจ้าของร้านหรือประชาชน ที่อยู่ในพื้นที่มักจะไม่ค่อยสนใจแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่ รปภ. ของพื้นที่และร้านค้าต่างๆ ก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นที่ผ่านไปมาในพื้นที่ ในช่วงที่มีการดำเนินการในโครงการ ช่วง 3 เดือน (ธันวาคม 2546-กุมภาพันธ์ 2547) นั้น ปรากฏว่าคดีอาญาทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าว ได้ลดลงมาก จะเหลือเพียงคดีที่ทำร้ายร่างกายกันธรรมดา และสามารถจับกุมได้ อันเนื่องจากการเข้าระงับเหตุของเจ้าหน้าที่ รปภ.. ในเบื้องต้น อันสืบเนื่องมาจากการควบคุมพฤติกรรมของประชาชนที่เข้ามาในพื้นที่ ได้จาก โทรทัศน์วงจรปิด CCTV และเจ้าหน้าที่สายตรวจเดินเท้าหรือเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ ที่เข้าร่วมบูรณาการในการตรวจได้เข้าระงับเหตุได้รวดเร็ว และเป็นการลดความรุนแรงของคดีประเภทนี้ลงได้มาก

ส่วนคดีที่เป็นคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ก็เป็นคดีลักทรัพย์ เป็นลักษณะคดีที่ผู้เสียหายถูกหลอกมา และคนร้ายหลอกเอาทรัพย์สิน (โทรศัพท์มือถือ) และเป็นคดีที่ลักทรัพย์ในร้านค้า หรือที่ทำงานของผู้เสียหาย ซึ่งทำให้คดีเกี่ยวกับการชิงทรัพย์หรือวิ่งราวทรัพย์ประชาชนในพื้นที่ได้หายไป

อันสืบเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด CCTV และนำเอาคุณสมบัติและประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ นับตั้งแต่การติดตั้งในที่สาธารณะ มีภาพปรากฏของโครงการที่ดำเนินการในภาพรวม และประชาชนที่เข้ามาใช้ในพื้นที่ได้รับทราบและให้ความร่วมมือในหลายรูปแบบ และเกิดความเข้าใจในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันในการให้บริการ และความปลอดภัยให้กับประชาชนร่วมกันอย่างดีขึ้น และเชื่อว่าการเกิดคดีจะมีอัตราส่วนลดลงเป็นลำดับอยู่ในภาวะที่ควบคุมได้ เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนอย่างยิ่ง และสามารถควบคุมอาชญากรรมลดลงได้ร้อยละ 50

นอกจากนั้น ทางสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ยังได้มีการจัดทำแบบสอบถามในการประเมินภาพรวมของโครงการก่อนที่จะดำเนินโครงการจากกลุ่มตัวอย่าง 700 คนเศษ ซึ่งเป็นการวัดผลในด้านความพึงพอใจของประชาชน (Post Test) ของโครงการ ในการวัดความพึงพอใจของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และการเกิดอาชญากรรมในเขตพื้นที่ ปรากฏว่ามีอัตราความพึงพอใจมีสูงขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่และประโยชน์ของเทคโนโลยีดีกว่าและการเกิดคดีก็มีอัตราลดลง ก่อนที่จะมีโครงการนี้ ซึ่งต่อมาในช่วง 26-27 กุมภาพันธ์ 2548 ทาง รองศาสตราจารย์ ยุบล ผู้ช่วยอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพร้อมคณะนักศึกษานิเทศศาสตร์ ได้มาดำเนินการติดตามประเมินผลจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ซึ่งผลของการดำเนินการทั้งโครงการปรากฏมาชัดว่าความพึงพอใจของประชาชนในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้นสูงกว่า ร้อยละ 80 ตลอดจนมีประชาชนหรือผู้ประกอบการร้านค้าได้มีคำติชมในเรื่องของโครงการ พื้นที่ปลอดภัย Safety Zone และเห็นว่าเป็นโครงการที่ดี และจะให้การสนับสนุนในโครงการนี้ต่อไป จากการติดตามประเมินผลนั้นจะพบว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างมากมาในการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือของประชาชนในระยะแรกที่ไม่สามารถทราบและดำเนินการประชาสัมพันธ์ได้ดี และเวลาที่ไม้อื้ออานวย สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานนั้นก็พบว่ายังไม่พบความเป็นเอกภาพ ไม่ค่อยมีเวลาที่จะได้เข้าร่วมโครงการตามระยะเวลา และในส่วนของ รปภ. เจ้าหน้าที่ตำรวจ ก็ยังไม่สามารถที่จะเชื่อมโยงข่ายการสื่อสารและการรับแจ้งให้เป็นหนึ่งเดียวได้ เพื่อความมีประสิทธิภาพของเทคโนโลยีได้ช่วยในงานป้องกันและปราบปรามได้ดีมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าทางสำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมอบงบประมาณให้อีกส่วนหนึ่งในการติดตั้ง CCTV เพื่อเติมให้อีก 16 จุด และโครงการนี้ก็จะดำเนินการปรับแผนการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างต่อเนื่อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุริภรณ์ จันทรนาฏ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (SELF-DEVELOPMENT OF PRIVATE PRIMAKY SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ 2) เมื่อเปรียบเทียบการใช้กิจกรรม ในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีเพศ สถานภาพทางการสมรส และระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านมาถึง โรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะไม่แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีอายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับปัญหา-อุปสรรคที่สำคัญของครู คือ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ การสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาและสุขภาพไม่แข็งแรง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่บรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในสังกัด สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ปีงบประมาณ 2553 มีจำนวน 120 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ในแต่ละด้าน คือด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

และด้านการให้บริการแก่ประชาชน ที่จะสนับสนุนหรือส่งเสริมทำให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพหรือต้องการจะให้พัฒนา

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาประเด็นความต้องการในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และวัตถุประสงค์ ตั้งคำถามจากตัวแปรตามที่ศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้บริการแก่ประชาชน

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

4. ผู้วิจัยนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข การใช้ภาษา การพิมพ์ ข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในงานวิจัยต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แก้ไขอีกครั้งหนึ่งแล้ว จึงนำไปใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อขออนุญาตจากผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ในการแจกแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจเช็ควิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยแล้วแปลผลค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาตามหลักจุดกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.51 – 3.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1.00 – 1.50	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน นำมาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 120 ฉบับ ได้รับคืนมา 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยนำมาประมวลด้วยโปรแกรม SPSS / FW ผู้วิจัยได้เสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.57	.50	มาก	3
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.72	.64	มาก	1
3. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.48	.90	ปานกลาง	4
4. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน	3.58	.56	มาก	2
รวม	3.61	.53	มาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) และด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล
ปทุมวัน ด้านบุคลิกภาพ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ความเป็นผู้นำ	3.60	.71	มาก	4
2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.63	.62	มาก	3
3. การพูดในโอกาสต่างๆ	3.73	.75	มาก	1
4. การแต่งกายให้ถูกต้องตามกาลเทศะ	3.53	.72	มาก	7
5. การมีกิจกรรมรยาที่เหมาะสม	3.50	.64	ปานกลาง	8
6. ความรับผิดชอบ	3.58	.69	มาก	5
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.56	.74	มาก	6
8. การสร้างความมั่นใจในตนเอง	3.69	.80	มาก	2
9. การแสดงตัวในโอกาสต่างๆ	3.48	.71	ปานกลาง	9
10. ความอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.46	.74	ปานกลาง	10
รวม	3.57	.50	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ การพูดในโอกาสต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ การสร้างความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ความอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$)

ตารางที่ 4.3 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล
ปทุมวัน ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ความรู้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจ	3.82	.83	มาก	4
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.68	.92	มาก	7
3. ความรู้วิธีการตรวจค้น จับกุมผู้ทำผิดกฎหมาย	3.85	.78	มาก	3
4. ความรู้วิธีการสืบสวนหาข่าว	3.58	.90	มาก	9
5. ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจและการใช้อาวุธ	3.87	.85	มาก	2
6. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	3.91	.79	มาก	1
7. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์	3.69	.94	มาก	6
8. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์	3.58	.76	มาก	8
9. ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจสมัยใหม่ การใช้อำลัง การตัดสินใจใช้อาวุธ และการควบคุมฝูงชน	3.70	.75	มาก	5
10. ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ กำลังพลและจริยธรรมจรรยาบรรณ	3.48	.73	ปานกลาง	10
รวม	3.72	.64	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจและการใช้

อาวุช อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ กำลังพลและ จริยธรรมจรรยาบรรณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$)

ตารางที่ 4.4 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวัน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสารเครื่องคอมพิวเตอร์	3.55	.88	มาก	1
2. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Word	3.49	.95	ปานกลาง	2
3. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Excel	3.47	1.00	ปานกลาง	3
4. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office PowerPoint	3.46	1.04	ปานกลาง	4
5. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Internet	3.44	1.04	ปานกลาง	5
รวม	3.48	.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสารเครื่องคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Word อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.49$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Internet อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.44$)

ตารางที่ 4.5 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล
ปทุมวัน ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการแก่ ประชาชน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้ม แจ่มใส	3.58	.66	มาก	2
2. มารยาทการให้บริการอย่างมีเอกลักษณ์	3.56	.72	มาก	4
3. ศิลปะการใช้วาจาการให้บริการประชาชน	3.61	.68	มาก	1
4. การพัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการให้ บริการ	3.57	.72	มาก	3
รวม	3.58	.56	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล
ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ศิลปะการใช้วาจาการให้บริการประชาชน อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้ม แจ่มใส อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 3.58$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ มารยาทการให้บริการอย่างมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.56$)

4.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ที่ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
1. ด้านบุคลิกภาพ	
1.1 การจัดผู้มีความสามารถให้ความรู้กับข้าราชการ	1
1.2 เสริมสร้างสุขภาพร่างกาย เช่น จัดโครงการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง	1
1.3 จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เช่น ฟิตเนส	1
1.4 ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านพัฒนาบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ	1
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
2.1 จัดเป็นหลักสูตร และอบรม	1
2.2 ข้อกฎหมายบางอย่างยังไม่เข้าใจ และต้องเสริมการเรียนรู้ความเข้าใจให้มาก	1
3. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	
3.1 ควรมีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการตำรวจ	1
3.2 เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ	1
3.4 อยากให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	1
3.5 น่าจะมีวิทยากรมาอบรมสม่ำเสมอ	1
4. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน	
4.1 ให้ความรู้ในด้านการบริการประชาชน	1

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน เพื่อจะได้อบรมถึงความต้องการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมให้ความรู้ให้สอดคล้อง กับความต้องการและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาหลักการ และทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีลักษณะเป็นตัวเล็กมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่จะสนับสนุน หรือส่งเสริมทำให้การพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ได้พัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ หรือต้องการให้มีการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ไปขออนุญาตจาก ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science) เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาตามหลักจุดกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน มีผลดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) และด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) ตามลำดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ การพูดในโอกาสต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ การสร้างความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) ส่วนข้อที่ต่ำสุดคือ ความอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจและการใช้อาวุธ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) ส่วนข้อที่ต่ำสุดคือ ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ กำลังพลและจริยธรรมจรรยาบรรณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสารเครื่องคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Word อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.49$) ส่วนข้อที่ต่ำสุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Internet อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการให้บริการแก่ประชาชน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน

การให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ศิลปะการไหว้จากการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้ม แจ่มใส อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ มารยาทการให้บริการอย่างมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$)

5.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ที่ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
1. ด้านบุคลิกภาพ	
1.1 การจัดผู้มีความสามารถให้ความรู้กับข้าราชการ	1
1.2 เสริมสร้างสุขภาพร่างกาย เช่น จัดโครงการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง	1
1.3 จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เช่น ฟิตเนส	1
1.4 ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านพัฒนาบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ	1
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
2.1 จัดเป็นหลักสูตร และอบรม	1
2.2 ข้อกฎหมายบางอย่างยังไม่เข้าใจ และต้องเสริมการเรียนรู้ความเข้าใจให้มากขึ้น	1
3. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	
3.1 ควรมีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการตำรวจ	1
3.2 เพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการติดต่อ และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1
3.4 อยากให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	1
3.5 น่าจะมีวิทยากรมาอบรมสม่ำเสมอ	1
4. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน	
4.1 ให้ความรู้ในด้านการบริการประชาชน	1

5.3 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมข้าราชการชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลปทุมวันมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งยังสอดคล้องกับพันธกิจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล เรื่องการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสังคม และยังคงสอดคล้องกับ พันธกิจของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เรื่อง ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทั้งยังสอดคล้องกับแนวทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ซึ่งว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเสมือนบันได 5 ขั้น ได้แก่ ทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety and Security needs) ความผูกพันและการยอมรับ (Love and Belonging needs) การยกย่อง ((Esteem needs) และความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) ซึ่งบันได 5 ขั้นของ มาสโลว์จะพบว่า ความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นลำดับขั้นที่ 2 ของความต้องการของมนุษย์ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นคนในประเทศที่ร่ำรวย หรือว่าคนในประเทศยากจน ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง ก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ศิลปะการใช้วาจาการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor ที่มีฐานคติเกี่ยวกับธรรมชาติของคนอยู่ 2 แบบ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ทฤษฎี X เป็นด้านลบที่ว่าคนทั่วไปเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ ถ้าอยากจะทำงานเสร็จต้องใช้ไม้แข็ง ทฤษฎี Y เป็นด้านบวกที่คนไม่เกลียดคร้าน รับผิดชอบ และพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะให้ทำงานเสร็จก็เพียงแค่จูงใจ

ให้ทำงานเท่านั้น ซึ่ง Douglas Mc Gregor เชื่อว่า ทฤษฎี Y สามารถนำธรรมชาติที่เป็นจริงของคนมาใช้งานได้ ทั้งยังสอดคล้องกับ พระราชวรมุนี กล่าวว่า การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา เป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คือ การพัฒนาจิตใจมากกว่าการพัฒนาความสามารถ โดยแบ่งออกเป็นหลักใหญ่ๆ 3 ประการ คือ ทมะ คือการฝึกตนให้รู้จักข่มใจ สิกขา คือ การศึกษาเป็นการมุ่งจิตสู่เป้าหมายและมองอะไร ๆ เป็นการเรียนรู้ และ ภาวนา คือการพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ กายภาวนา คือ พัฒนากาย ศีลภาวนา คือการพัฒนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกายวาจา การมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยไม่เบียดเบียน จิตภาวนา คือการพัฒนาจิตใจ และปัญญาภาวนา คือการพัฒนาปัญญา ให้มีความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิตและสิ่งสำคัญทางพุทธศาสนา ถ้าวามนุษย์เป็นสิ่งที่ฝึกได้ เมื่อพัฒนาได้ก็เน้นความสำคัญของการฝึกฝนพัฒนาตน โดยให้ความสำคัญแก่การฝึกฝนพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล ปทุมวัน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อสูงสุดคือ การพูดในโอกาสต่าง ๆ สอดรับกับแนวคิดวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2524 : 13-14) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลนั้นเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถจัดได้ 3 แบบคือ แบบที่จัดตามสะดวก จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่นการสอนเทคนิคการพูดในที่สาธารณะในโอกาสต่าง ๆ โดยผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริงๆ แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรมีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ข้าราชการตำรวจทำอยู่รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของข้าราชการตำรวจ การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สามารถเลือกจัดแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะกิจกรรม แต่สิ่งที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ สอดรับกับ ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร (2525 : 54) กล่าวว่าในการวางแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีหลักการว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ที่จะเพิ่มการรวมทุน (Capital Formation) ในรูปของทักษะและความรู้ ซึ่งเมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 107) มีความเห็นเพิ่มเติมว่าการพัฒนาบุคลากรควรมีข้อที่จะพิจารณา 3 ประการ คือ พิจารณาด้านความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์กร ความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะเรื่อง และทักษะของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องการพัฒนา

ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เพราะสภาพการณ์ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทางด้านสังคมประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายการผลิตและการบริการงานที่เคยทำในรูปแบบง่าย ๆ โดยเฉพาะการทำงานที่อาศัยประสบการณ์และสามัญสำนึก ไม่อาจให้ผลสูงสุดตามเป้าหมาย ประกอบกับพฤติกรรมของกลุ่มคน (Group Behavior) ในองค์กร ซึ่งเคยทำอยู่อย่างง่าย ๆ มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็เริ่มมีความคิดเห็นและความต้องการผิดไปจากเดิม ต่างก็คำนึงถึงผลประโยชน์ในกลุ่มของตนเป็นสำคัญ ส่วนทางด้านเทคโนโลยี มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผู้ใช้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถใช้หรือควบคุมได้ ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เห็นควรกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในส่วนสถานีดำรวจนครบาลปทุมวัน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน ผลการศึกษา พบว่าหากจะมีการพัฒนาบุคลากร ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรให้ความรู้ จัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ข้อเรื่องความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจและการใช้อาวุธอาชญากรรม ความรู้วิธีการตรวจค้น จับกุมผู้ทำผิดกฎหมาย เสริมการเรียนรู้ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. ด้านการให้บริการแก่ประชาชน ควรให้ความรู้ จัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ข้อเรื่องศิลปะการเข้าจากากรให้บริการประชาชน การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้ม แจ่มใส การพัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการให้บริการ ให้ความรู้ในด้านการให้บริการแก่ประชาชน

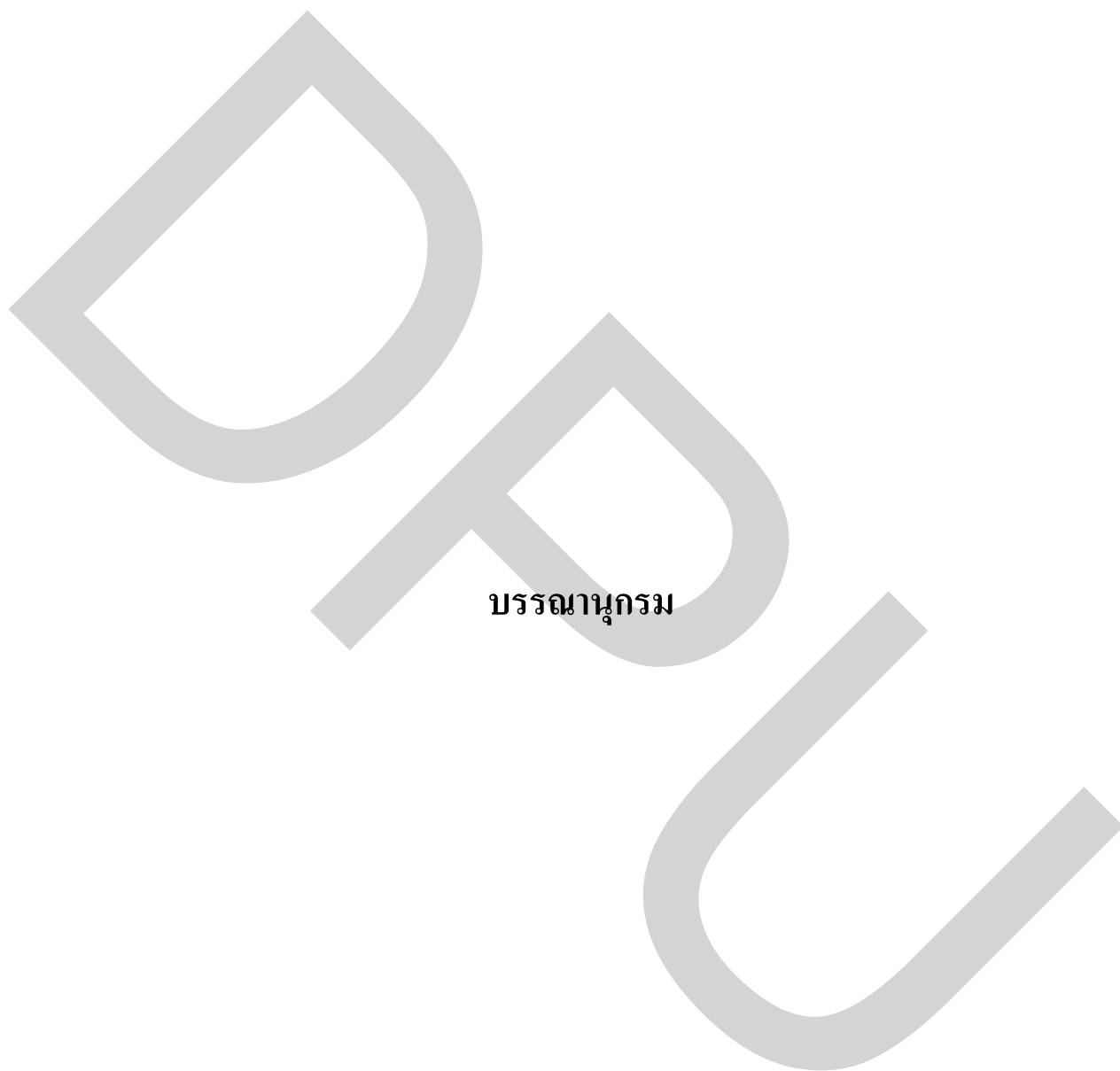
3. ด้านบุคลิกภาพ ควรให้ความรู้ จัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ข้อเรื่อง การพูดในโอกาสต่างๆ การสร้างความมั่นใจในตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และควรจัดสถานที่ออกกำลังกาย เช่น ฟิตเนส ส่งเสริมให้จัดโครงการแข่งกีฬาอย่างต่อเนื่อง จัดวิทยากรให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรให้ความรู้ จัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ข้อเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสารเครื่องคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Word และความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Excel ควรมีการเปลี่ยนเครื่องมือเครื่องใช้ให้เป็นรุ่นใหม่ เพื่อให้มี

ประสิทธิภาพและทันสมัย ควรเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์กับทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดส่งเสริมบุคลากร ไปศึกษาเรียนรู้ เช่น หลักสูตร โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ศูนย์ฝึกอบรม คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับบริการให้ความรู้บุคคลภายนอก

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน ควรมีการศึกษาในด้านอื่นนอกจาก 4 ด้าน เช่น การใช้ภาษาอังกฤษในงานตำรวจ การกู้ชีพเบื้องต้น
2. ควรมีการศึกษาทางด้านขวัญกำลังใจ และด้านสวัสดิการ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
3. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในต่างจังหวัดและในเขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่าง เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องตามความต้องการของข้าราชการตำรวจ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2551). **Education Transformation: Heading Towards the Knowledge-Based Economy** รวมบทความวิจัยสถิติลา : หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). ตำราและบทความวิชาการ แนวคิดและแนวทางการเขียนเพื่อคุณภาพ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร. (2540, 2548). การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Impiementation). กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2549). ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ตอน 2 ประเภทบุคคล. นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2552). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน การส่งกำลังบำรุงและหลักสูตรการเงินงบประมาณ. นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2552). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หลักสูตรผู้ช่วยการสอบสวนหลักสูตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หลักสูตรการสืบสวน หลักสูตรการจราจร และหลักสูตรงานธุรการและกำลังพล. นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). หลักสูตรการปรับพื้นฐานยุทธวิธีตำรวจ. นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ : คับบลิว.เจ. พร็อพเพอร์ตี้.

วิทยานิพนธ์

จूरินทร์ จันทร์พญา. (2545). *การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชวลิต บุญรอด. (2542). *นโยบายและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อการวางแผน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

ชาติรี อุตสาหกรรมย์. (2551). *ทัศนะของประชาชนที่มีต่อมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชนวัดไผ่ตันของกองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พรทิพย์ ภูประดิษฐ์. (2545). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เพชรวรรณ เรืองดำรง. (2543). *ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุมาลี รุจิรามิตร. (2544). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุธาทิพย์ กสิฤกษ์. (2551). *ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

บวร เทศารินทร์. (2553). **ปรัชญาการศึกษาไทยสู่การปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 10

มกราคม 2553 จาก, w.w.w. School.obec.go.th/sup_br3/ed_2.htm

ประวัติงานตำรวจ. สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 กันยายน 2552 จาก, w.w.w. Oknation.net

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 จาก, w.w.w. Onec.go.th

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2552 จาก, w.w.w. Royalthaipolice.go.th



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. รศ.ดร.บัญชา ชลาภิรมย์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
การศึกษา วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสารคดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม
2. พล.ต.ต.มานิต วงศ์สมบูรณ์ ตำแหน่ง ผู้บังคับการกองบังคับการสนับสนุนทางเทคโนโลยี
จบการศึกษาชั้นปริญญาโท จาก Eastern Kentucky University สหรัฐอเมริกา ด้าน อาชญวิทยา
สถานที่ทำงาน กองบังคับการสนับสนุนทางเทคโนโลยี สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
อาคาร 33 ชั้น 4 ถนนพระราม1 กรุงเทพฯ 10330
3. พ.ต.อ.วัลลภ ประทุมเมือง
ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล 6
การศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน กองบังคับการตำรวจนครบาล 6



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้อาเซียน ๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น หลีกภัย กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒๒) ๕๘๙-๙๖๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksl, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ.0401(1)/01195

14 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์

ด้วย นางสัญญา หวลบุตตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษาระดับปริญญาโท
ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิกา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสัญญา หวลบุตตา 089-8129620)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
แห่งวิชาการประสานความรู้ธุรกิจ

Dhurakij Pundit University

๑๑๐/๑-๔ ถนนพระรามที่ ๕ แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒๒) ๕๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒๒) ๕๕๔-๗๓๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laks, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/01195

14 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือสารนิพนธ์

เรียน พล.ต.ต. มานิต วงศ์สมุทรณ์

ด้วย นางสาวสัญญา หวลบุตตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษาจะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสัญญา หวลบุตตา 089-8129620)



DPU 2511

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แห่งวิชากรรมประสานกรรมผู้ธุรกิจ ๑๑๐/๑-๕ ถนนประชาชื่น-หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๖๖๒) ๒๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๖๖๒) ๕๙๙-๙๖๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Lakst, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 599-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มรขบ 0401(1)/01195

14 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือสารนิพนธ์

เรียน พ.ต.อ วัลลภ ประทุมเมือง

ด้วย นางสัญญา หวลนุตตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษากำลัง
ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสัญญา หวลนุตตา 089-8129620)



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม



DPU ๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Dhurakij Pundit University

110/1-4 Prachachuen Rd., Lakst, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9005-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/01197

14 มกราคม 2554

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน

ด้วย นางสัญญา หวลบุตตา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิดา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางสัญญา หวลบุตตา 089-812-9620)



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล
ปทุมวัน

ส่วนที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ
นครบาลปทุมวัน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวามือ ตามความคิดเห็นของท่าน
(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับที่ต้องการพัฒนาตนเอง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1) ด้านบุคลิกภาพ					
1. ความเป็นผู้นำ					
2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์					
3. การพูดในโอกาสต่าง ๆ					
4. การแต่งกายให้ถูกต้องตามกาลเทศะ					
6. การมีกิจกรรมยามาที่เหมาะสม					
7. ความรับผิดชอบ					
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9. การสร้างความมั่นใจในตัวเอง					
10. การแสดงตัวในโอกาสต่าง ๆ					
11. ความอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
12. ความรู้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตำรวจ					
13. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับที่ต้องการพัฒนาตนเอง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14. ความรู้วิธีการตรวจค้น จับกุมผู้ทำผิดกฎหมาย					
15. ความรู้วิธีการสืบสวนหาข่าว					
16. ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจและ การใช้อาวุธ					
17. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม					
18. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์					
19 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านมวลชนสัมพันธ์					
20. ความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจสมัยใหม่ การใช้กำลัง การตัดสินใจใช้อาวุธ และการควบคุมฝูงชน					
21. ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ กำลังพล และจรรยาบรรณจรรยาบรรณ					
3) ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ					
22. ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์					
23. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Word					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับที่ต้องการพัฒนาตนเอง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
24. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Excel					
25. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Office Power Point					
26. ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Internet					
4) ด้านการให้บริการแก่ประชาชน					
27. การให้บริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส					
28. มารยาทการให้บริการอย่างมีเอกลักษณ์					
29. ศิลปะการไหว้จากการให้บริการประชาชน					
30. การพัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการให้บริการ					

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ด้านบุคลิกภาพ

.....
.....
.....

ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

.....
.....
.....

ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

.....
.....
.....

ขอขอบคุณ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

ประวัติการศึกษา

นางลัญญา หวลบุตตา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษา

วิชาเอก การบริหารการศึกษา

วิทยาลัยครูสวนสุนันทา

ปีที่สำเร็จ พ.ศ.2534

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ศิลปศาสตร์

วิชาเอก การจัดการทั่วไป

โปรแกรมวิชา บัญชี

สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

ปีที่สำเร็จ พ.ศ.2537

ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน(พัสดุ) P7

(ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย)

ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการคลัง

สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน