



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

WORK EFFECTIVENESS OF INSTRUCTORS IN NAKHON SAWAN PROVINCE
POLICE TRAINING CENTER REGION 6



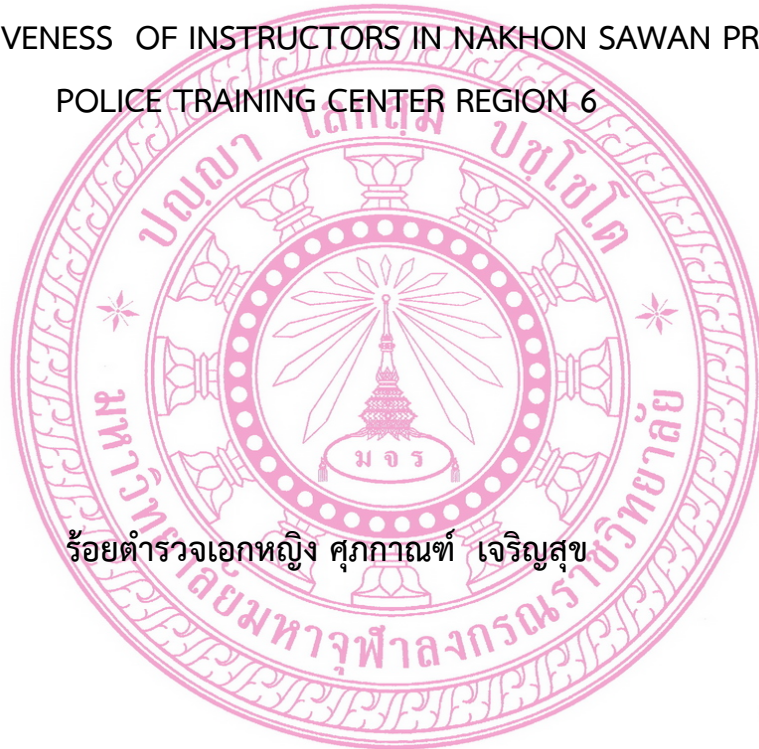
ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

WORK EFFECTIVENESS OF INSTRUCTORS IN NAKHON SAWAN PROVINCE
POLICE TRAINING CENTER REGION 6



ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



WORK EFFECTIVENESS OF INSTRUCTORS IN NAKHON SAWAN PROVINCE
POLICE TRAINING CENTER REGION 6

Police Captain Suppakarn Charernsook

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment Of
The Requirement for The Degree Of
Master Of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ปัญญาจารย์, ดร.)

กรรมการ

(ผศ.พิเศษ วาที พ.ต.ดร.สวัสดี จิรัฏฐิติกาล)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

ร้อยตำรวจเอกหญิง

(ศุภกานต์ เจริญสุข)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ป.ธ.๙ , กศ.ม., รป.ด

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๐๒ คน จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑,๒๓๓ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการ ใช้สูตรของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านเอกสาร อุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึกอยู่ใน

ระดับมาก ส่วนด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม และด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบ ตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูฝึกขาดการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ศิลปะป้องกันตัวยังเป็นแบบเดิมๆ ที่เคยฝึกมา ไม่มีรูปแบบใหม่ๆ ครูฝึกคุ้นเคยยังยึดติดและเคยชินกับรูปแบบตามแบบฝึกแบบเดิม และระบบการยิงปืนพกตามหลักสูตรที่บรรจุอยู่ในแบบฝึกยุทธวิธี ยังไม่มีความทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ครูฝึกไม่มีเอกสารประกอบการฝึกให้ศึกษา ส่วนมากเป็นการอธิบายทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติทันที อุปกรณ์การฝึกของครูฝึก มีไม่เพียงพอและไม่มีความมาตรฐานเช่นปืนพลาสติกที่ใช้ในการฝึกไม่มีคุณภาพ และไม่เหมาะกับการใช้ฝึก ครูฝึกมีความชำนาญในการฝึกอบรมในเรื่องเดิมๆ โดยไม่ได้มีการต่อยอดความรู้ใหม่ๆ ครูฝึกบางท่านมีอายุค่อนข้างมาก และร่างกายไม่แข็งแรงทำให้เป็นอุปสรรคสำหรับภาคการฝึกต่างๆ ครูฝึกมีจำนวนน้อยเนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าสายงานอื่น ทำให้ขาดแคลนไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และครูฝึกไม่ได้พักผ่อนเนื่องจากครูมีจำนวนน้อย ต้องทำงานมากขึ้น การฝึกอาวุธปืนของครูฝึกหลายท่านยังเป็นแบบเดิม เนื่องจากต้องสอนตามตำราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีครูบางท่านที่หาเทคนิคการฝึกแบบใหม่ มาสอนเพิ่มเติมให้นอกเหนือจากในตำรา ในแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูฝึกไม่สามารถดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง จำนวนครูฝึกมีน้อย ไม่สมดุลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การดูแลได้อย่างไม่ทั่วถึง ครูฝึกมีชั้นยศที่ต่ำกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับครูฝึก ครูฝึกไม่กล้าออกคำสั่งได้อย่างเต็มที่

Dissertation Title : WORK EFFECTIVENESS OF INSTRUCTORS IN NAKHON SAWAN
PROVINCE POLICE TRAINING CENTER REGION 6

Researcher : Pol.Capt. Suppakarn Charensook W RTP

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Phratheppariyatmethee Pali IX, M.Ed., Ph.D.

: Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipañño B.A., M.A., D.P.A.

Date of Graduation : March 31, 2014.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study a work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6, 2) to compare a work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6, 3) to study problems, obstacles and provide suggestions on work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6. This study uses data from both quantitative and qualitative survey. The population used in the survey is the trainees who attend the training course at regional 6 training center. We randomly pick 302 trainees out of the total of 1233 trainees. We use a method proposed by Taro Yamane for data analysis. The method uses the following statistical measurements: Frequencies, Percentage, Mean, standard deviation, t-test, F-test, One Way ANOVA, least significant difference (LSD). A specially study has been done with 7 trainees who are operating in the field as the “Key Informant” and the Analysis of context-based content.

Results of the Research

1. Overall, an work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6 was in the middle level ($\bar{X}=3.45$). Considering for each aspect, documents, equipments, audiovisual aids, and qualities of instructor were in the high level. The content of training, the governing of Pol.L/C, Pol.Cpl., Pol.Sgt. and all courses’ participants were in the middle level.

2. Comparing an work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6 by classifying into age, degree of education, income, rank and courses taken, the result found that participants with different age, degree of education, income, rank and courses taken had indifferent opinions on a work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6 in which rejected research hypothesis.

3. Problems, obstacles, and suggestions on work effectiveness of instructors in Nakhon Sawan Province police training Center Region 6 were that instructor lacked the additional training in order to apply the new knowledge for participants. The martial art was still taught in the old style; no new one applied. Pistol shooting system was not matched with the current situation. Instructor had no related training documents; otherwise, they explained and suddenly done. Instructor's equipments were not sufficient and under standard; for example, plastic guns were not suitable for training. Some instructor possessed the previous knowledge without further their own new one. Some were older and had a weak health which was the main obstacle in training. There were a few instructors because the salary was low and they changed to work in other field. Instructor had to work hard with a few hours of sleep. Training must be followed the patterns of the Royal Thai Police, some instructors adapted new methodologies but could not support a large amount of trainees. There was a gap between instructors and trainees in term of rank; instructors with lower rank not to be dare to order or command trainees with higher rank.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ คณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน คือ พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ตา ร้อยตำรวจเอก ดร.จรัส ปานฟัก ดร.อดิศักดิ์ ก่อวัฒนา ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง และ อาจารย์ อัครเดช พรหมกลัป ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดจนเพื่อนนักศึกษา รปม.รุ่น ๔ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และขอขอบคุณศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในการเอื้อเพื่อให้ข้าราชการของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ปัญญาจารย์ , ดร., ผศ.พิเศษ ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสด์ จิรัฐติกาล ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ฌ, ดร. ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณ พี่น้อง ทุกคนที่ช่วยสละเวลาอันมีค่าแบ่งเบาภาระประจำวันของผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกาณท์ เจริญสุข
มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๗
๒.๑.๒ แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๕
๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	๔๐
๒.๑.๔ แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๔๖
๒.๑.๕ ข้อมูลพื้นที่การวิจัย	๕๙
๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๖
๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๖๖
๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๗๗
๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	๘๐
๒.๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ	๘๖
๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๗
๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๔
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๐๖
๔.๑ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๖
๔.๒ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๘
๔.๓ เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	๑๑๔
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๒๒
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๑๒๘
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๓๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๔๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๙
บรรณานุกรม	๑๕๑
ภาคผนวก	๑๖๕
ผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๖๖
ผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๗๓
ผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๑๗๕
ผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๗๘
ผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๘๓
ผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๘๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

ผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

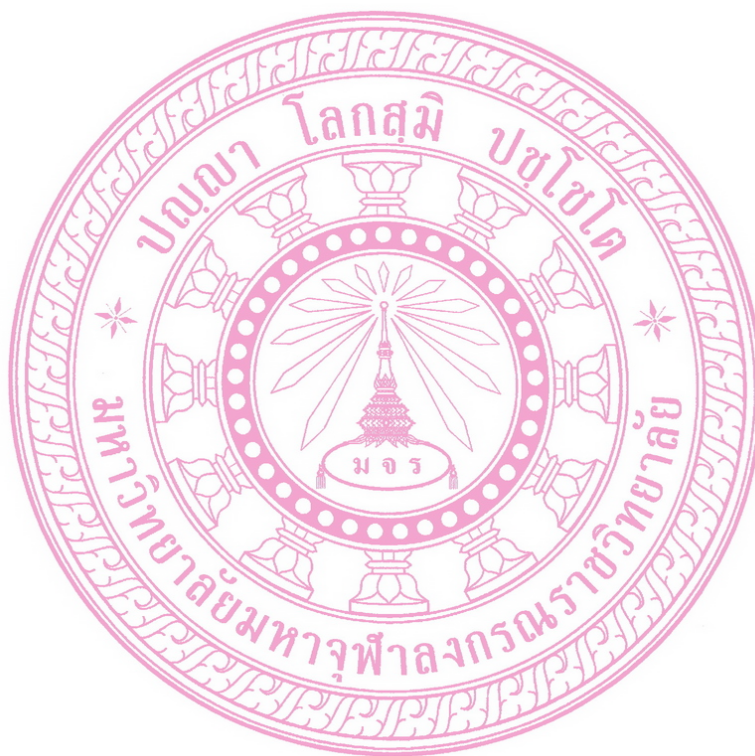
ประวัติผู้วิจัย

หน้า

๑๘๙

๑๙๗

๒๐๐



สารบัญตาราง

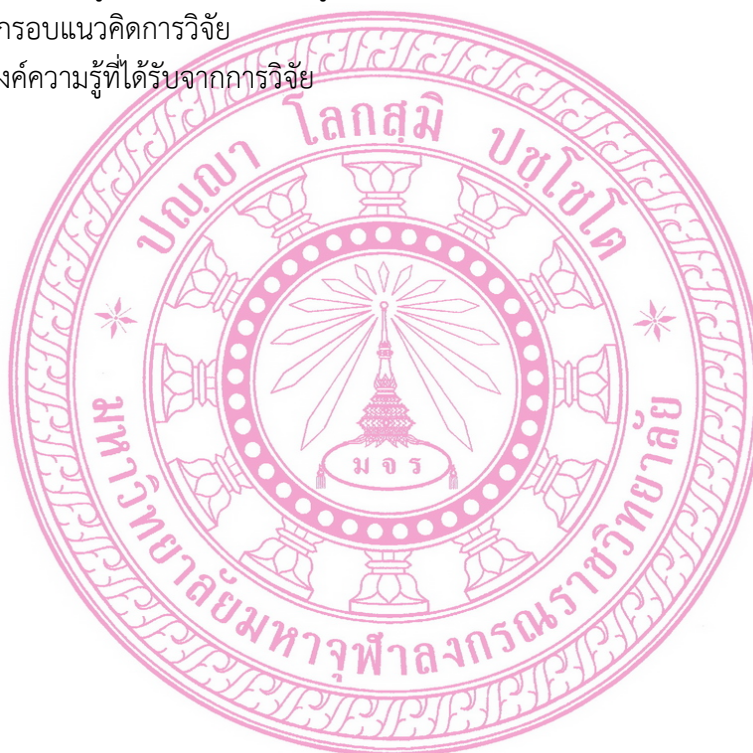
ตารางที่	หน้า
๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๙๙
๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๗
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๑๐๙
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	๑๑๐
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสารอุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์	๑๑๑
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	๑๑๒
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	๑๑๓
๔.๗ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตาม อายุ	๑๑๕
๔.๘ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๑๖
๔.๙ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๑๗
๔.๑๐ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตามชั้นยศ	๑๑๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๔.๑๑	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	๑๑๙
๔.๑๒	ผลสรุปโดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๒๐
๔.๑๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	๑๒๒
๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสารอุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์	๑๒๔
๔.๑๕	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	๑๒๕
๔.๑๖	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	๑๒๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล	๔๔
๒.๒	ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ	๕๓
๒.๓	ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการตำรวจตระเวนชายแดน	๕๔
๒.๔	โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๖๒
๒.๕	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๙๖
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๗



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการต่างๆ ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติภายในส่วนราชการ ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ มีการตรวจสอบที่รัดกุมการดำเนินโครงการและการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งประโยชน์สู่ประชาชนที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งการยกระดับธรรมาภิบาลภาครัฐ กำหนดเป็นกฎระเบียบ ด้านจริยธรรมเพื่อถือปฏิบัติอย่างชัดเจน สะท้อนถึงการปรับตัวของภาครัฐในการดำเนินนโยบายสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนบนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งออกแบบนโยบายภาครัฐที่ยึดทางสายกลางและสอดคล้องกับมิติการพัฒนาที่เป็นองค์รวมเสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบรอบรู้ รู้เท่าทันโลก พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ต้องยึดถือเอามาเป็นแนวทางหลักในการปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^๑

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ โดยมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการตำรวจ โดยตำรวจเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายหน่วยงานแรกในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษากฎหมาย ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมาย ดูแลทุกข์สุขของประชาชน รวมทั้งรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงเป็นเป้าหมายเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม และจากการเป็นผู้ปกครองมาเป็นผู้ให้บริการ พร้อมทั้งพัฒนากำลังพลทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ ความคิดสติปัญญา และสุขภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมและบริการรับใช้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเดียวที่ได้รับอำนาจให้ใช้อำนาจได้ในยามสงบ ประกอบกับความรับผิดชอบของตำรวจนั้นมีตั้งแต่ต่อสู้กับอาชญากรรม การรักษากฎหมาย การให้บริการในรูปแบบ

^๑ กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๒ , (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

ต่างๆ ตลอดจนการป้องกันให้ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข และให้บริการในยามคับขัน ตำรวจมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อปกป้องคุ้มครองประชาชนให้มีชีวิตอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขหน้าที่นี้ถือว่าสำคัญมาก โดยเฉพาะในปัจจุบันสถานการณ์ในบ้านเมืองนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าไม่น่าไว้วางใจเหตุภัยอันตรายและความไม่เป็นปกติ นานาประการ ฉะนั้นตำรวจจึงต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเองอย่างเข้มแข็งหนักแน่นรักในเกียรติ ศักดิ์ความเป็นตำรวจเพื่อความเป็นอยู่รอดปลอดภัยของบ้านเมือง และเพื่อความมั่นคงของ ประเทศชาติ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การปฏิบัติหน้าที่ของ ตำรวจในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามความก้าวหน้า และ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความ ซับซ้อน รุนแรง เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้คนในสังคมต้องดิ้นรน มีการเรียกร้อง การเอาตัวรอด เกิดการเอกรัดเอาเปรียบ ก้าวร้าว ขาดความยั้งคิด มีการกระทำผิดกฎหมาย ก่ออาชญากรรม โดยมี แนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น ทั้งยังมีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรม อาชญากรข้ามชาติ รวมตลอด ถึงการก่อการร้ายมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจต้องเผชิญกับความท้าทายการคาดคะเนได้ ยาก ความยากลำบาก ตรากตรำ และเสี่ยงภัยเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น ตำรวจจึงต้องมีความพร้อมในทุกๆด้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพอันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Competency) ทักษะความชำนาญใน งาน (Skills) เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ (Professional) มีการปฏิบัติงานตรงตามขั้นตอน การปฏิบัติงาน (Standart of Procedure) อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งการที่จะทำให้ตำรวจ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตามที่กำหนดดังกล่าว จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจักต้องได้รับ การฝึกอบรม พัฒนา อย่างเหมาะสมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด สติปัญญา และสุขภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม และ บริการรับใช้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ^๒

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีกำลังพลทั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้น สัญญาบัตร จำนวนกว่าสองแสนนาย ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ขึ้นตรงต่อ ตำรวจภูธรภาค ๖ และเมื่อวันที่ ๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒ ได้มีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จากระดับกองกำกับการ ขึ้นเป็นระดับกองบังคับการ โดยให้มีผู้บังคับการ เป็นผู้บริหารสูงสุด จากการปรับโครงสร้างดังกล่าวทำให้มีการยุบส่วนราชการภายในศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ คือยุบ กองร้อย ๔ กองร้อย ๕ และกองร้อย ๖ และตัดโอนกำลังพลข้าราชการ

^๒ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, คู่มือตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ตำรวจ ,๒๕๕๓), เล่มที่ ๖, บทนำ.

ตำรวจที่ถูกยุบส่วนราชการไปประจำ ณ สังกัดใหม่ที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นจำนวนมาก และจากจำนวนกำลังพลที่ลดน้อยลงจากหลายสาเหตุอื่นเช่น การเกษียณอายุราชการ การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การเลื่อนชั้นยศจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตร การย้ายสังกัดจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ไปประจำสังกัดใหม่ และการเสียชีวิตของข้าราชการตำรวจ ด้วยจำนวนกำลังพลที่ลดเหลือน้อยลงประกอบกับจำนวนปริมาณของงานที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่บ่อยๆ ทั้งรูปแบบบริหาร โครงสร้างองค์กร จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เป็นสถาบันการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ และในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงคำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เพราะประสิทธิผล คือ ผลผลิตของการบริหารกิจการขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ครูฝึกคือต้นแบบของการหล่อหลอมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของประชาชนที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนหนึ่งว่าการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมมีประสิทธิผลหรือไม่

ผู้วิจัยต้องการทราบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือแตกต่างกันอย่างไร เพราะข้อมูลดังกล่าวที่ได้ จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ให้ดีขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจเพื่อออกไปรับใช้ประชาชนดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรคือศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๑.๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓. ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับใด

๑.๓.๒ เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างหรือไม่

๑.๓.๓ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๔. ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ อภิชัย สุปัญญา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้านขึ้นไป ได้แก่ ๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ๒. ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และ สื่อทัศนูปกรณ์ ๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย อายุ การศึกษา รายได้ ชั้นยศ หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของ อภิชัย สุปัญญา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ๒. ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และ สื่อทัศนูปกรณ์ ๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ซึ่งมีจำนวน ๑,๒๓๓ คน^๓

๑.๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เลขที่ ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ

^๓ ฝ่ายบริการการศึกษา, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖.

(Target) มีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเป้าหมายเชิงคุณภาพมุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และจะต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

๑.๖.๒ ครูฝึก หมายถึงข้าราชการตำรวจสังกัดศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ที่ทำหน้าที่สอนภาคการปฏิบัติโดยการนำกิจกรรมที่เรียนรู้มาแล้วมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

๑.๖.๓ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ หมายถึงสถาบันการศึกษา ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ผลิต และฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๘๓๗ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ และข้าราชการตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจอื่นๆ ต่อไป

^๔ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), เล่ม ๑๒๖, ตอนที่ ๖๖ ก, หน้า ๔๙.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ผู้
ศึกษาวิจัยได้นำเสนอแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ

๒.๑.๕ ข้อมูลศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๒.๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคำที่เราคุ้นหูและใช้กันอยู่บ่อยๆ จนบางครั้งเราเองก็
สับสนว่าจะใช้คำว่าประสิทธิภาพเมื่อใด และจะใช้คำว่าประสิทธิผลเมื่อใด ก่อนอื่นเรามาดูใน
ความหมายของคำกันก่อน คำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้
ได้มาซึ่งผลงานหรือผลกำไร หรืออาจจะกล่าวง่ายๆ ว่าลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมาก (Lower Costbut
Maximized Profit) หรืออีกนัยหนึ่งอาจจะไม่คำนึงถึงต้นทุนแต่มองว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการเป็น
พอเช่น งานปราบปรามของตำรวจ ส่วนคำว่าประสิทธิผล ใช้คำว่า “Effectiveness” ซึ่งมีความหมาย
แตกต่างจากคำว่าประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ประสิทธิผล หมายถึงการปฏิบัติการ (Performance) ที่
ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดทั้งนั้น เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์

เป้าหมาย ซึ่งการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ก็คือ การปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลนั่นเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทั้งหลายจึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด

๑) ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลาย และมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน ดังนี้ อรุณ รักธรรม เปรียบเทียบให้เห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่นำพาองค์การ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นองค์การต้องมีสภาพสมบูรณ์ คือ

- ๑.สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
- ๒.สมาชิกทุกคนขององค์การฝึกความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุกล้างได้เสมอ
- ๓.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวางด้วยความขัดแย้ง
- ๔.มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก
- ๕.เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นสมาชิกขององค์การทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างเร็วเพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปที่สุด
- ๖.ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก
- ๗.ความสำนึกในด้านระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมากกว่าเรื่องใดก็ตามสมัยใหม่จะได้รับการพิจารณาและยกเลิกในที่สุด^{๑)}

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕ ๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๒)}

ฟิคเลอร์ (Ficler) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือ การที่กลุ่มงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม^{๓)}

^{๑)} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์กรแนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๒.

^{๒)} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕ ๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐๔.

^{๓)} Ficler, Fred E.. A Theory of leadership Effectiveness, (New York : Mc Graw-Hill, 1967), p.9.

กรณี มหานนท์ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้ว และปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการ ที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใด แม้ว่าจะ สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น องค์การนาโต (NATO) ซึ่งเป็นองค์การทางการทหารกำลัง พิจารณาว่าจะใช้เครื่องบินทิ้งระเบิดแบบใดดี ที่จะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ใน การเข้าทำลายเป้าหมายข้าศึกได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในทางปฏิบัติอาจจะมีเครื่องบินหลายแบบให้เลือกโดยแต่ละแบบจะมีประสิทธิภาพในการทำลายและค่าใช้จ่ายใน การดำเนินการแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในที่สุดแล้วการตัดสินใจเลือกเครื่องบินแบบใด มีประสิทธิภาพในการทำลายน้อยที่สุดสามารถตอบสนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดนั่นคือ การเลือกเครื่องบินตามความหมายของประสิทธิภาพสูงสุด โดยพยายามให้มีค่าใช้จ่ายต่ำสุดและสามารถตอบสนองเป้าหมายตามที่ต้องการได้ สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพไว้ให้ได้ สิ่งสำคัญในที่นี้คือประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพคือตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การ ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดอย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return On Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิภาพ ผลอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆหรือผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน^๔

^๔ กรณี มหานนท์ , ประสิทธิภาพการบริหารองค์การ , (กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๒๙), หน้า ๒.

สมบัติ อารังธยวงศ์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล พอจะสรุปไว้ว่าประสิทธิผล เป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการไปปฏิบัติ กับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ^๕

สมชาย ศุรงค์เดช ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้^๖

ร้อยตำรวจเอก.ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยถือเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ และผลกระทบของแผนงาน / โครงการ กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^๗

ทองหล่อ เดชไทย ให้ความหมายของ ประสิทธิผล ว่าเป็นการแสดงให้ทราบผลที่ได้รับของโครงการหรือบริการที่มีส่วนช่วยลดและแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ฉะนั้นประสิทธิผลจึงเป็นการวัดองศาของการได้มาซึ่งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ^๘

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของความมีประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่ตั้งความหวังไว้เป็นหลักเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้^๙

ไฟร์แลนด์เดอร์และพิกเคิล (Friedlander & Pickle) ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบสำคัญที่องค์การสนองตอบต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้า หรือบริการความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการสาธารณะได้ดี โดยมองประสิทธิผลไม่ใช่มอง

^๕ สมบัติ อารังธยวงศ์, **แนวความคิดและการพัฒนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๓๔.

^๖ สมชาย ศุรงค์เดช, **การประเมินผลโครงการแนวคิดและวิธีการ**, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ พิมพ์ลักษณ์, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐๘.

^๗ ร.ต.อ.ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ , **การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ**, (กรุงเทพมหานคร : การ พิมพ์พระนคร, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒.

^๘ ทองหล่อ เดชไทย, **การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข**, (กรุงเทพ มหานคร : ภาควิชาบริการงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๔), หน้า ๗๓.

^๙ สมพงษ์ เกษมสิน อ้างใน พ.ต.อ.ศวิน บุณนาค, “ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชน กองทัพบก: ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

ในกรอบของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการมองในกรอบที่กว้างขวางขึ้น โดยเน้นการที่หน่วยงานสามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ด้วยซึ่งไม่ใช่เพียงในแง่ของเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงคุณภาพ ความรวดเร็วและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย^{๑๐}

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุรียา วีรวงศ์ กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับ (Effect) ของแผนงาน การบริการ ลักษณะกิจการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหาหรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น หรือหมายถึง การวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรืออาจหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้^{๑๑}

สุพจน์ ทรายแก้ว ประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้น้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^{๑๒}

วัตรฐ อาจหาญ ได้สรุปความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถองค์การในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรมีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ฉะนั้น แทนที่จะวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายได้สูงที่สุด อาจวัดความสำเร็จจากบรรลุเป้าหมายเท่าที่เป็นไปได้ จากการคำนึงถึงข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน เทคโนโลยี^{๑๓}

โดยสรุป ความหมายของประสิทธิผลคือความสามารถอย่างยิ่งยวดทำให้ผลงานมีคุณภาพสูง เน้นผลสำเร็จของงานมีประโยชน์อย่างมีคุณค่ามากมายต่อธุรกิจ ต่ออุตสาหกรรมส่วนรวม ในทางราชการจะใช้ทั้งสองคำต่อเนื่องกันไปว่า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

^{๑๐} ไฟร์แลนด์เดอร์และพิกเคิล (Friedlander & Pickle, 1984), อ้างใน รัตนา มั่นหาด, “ประสิทธิผลของระบบการชำระค่าภาษีอากรผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment):กรณีศึกษา สำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

^{๑๑} วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, สุรียา วีรวงศ์, **การประเมินผลโครงการ, พิมพ์ครั้งที่ ๑**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการฝึกอบรม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖.

^{๑๒} สุพจน์ ทรายแก้ว, **การวัดผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน**, (สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

^{๑๓} วัตรฐ อาจหาญ, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓.

โดยไม่ได้นำถึงความประหยัด ต้นทุน ทรัพยากร และเวลา เพียงมุ่งหวังให้งานสำเร็จ เกิด ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ หรือคือการทำให้ได้ผลดีมาน้อยเพียงใดเท่านั้น

๒) ประสิทธิภาพขององค์การ

เอตซียอนี (Etzioni) ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ขนาดของ ความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆที่กำหนดไว้^{๑๔} ส่วน Schein ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การ นั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วงประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การ สามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะ สูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ ใช้ไป^{๑๕}

วุฒิชัย จานิง ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) และการ แบ่งแยกการปฏิบัติ (segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การ จึงแยกจากกันเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่อาจจัดการความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวความคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวดั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (integrative approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยจะมองภาพรวมว่าสิ่ง เกี่ยวข้องใด ๆ ในขอบเขตที่กว้างขวาง และเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกันลักษณะของ แนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้อง เผชิญและแก้ไข เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัตร (dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดีจากแง่มุมดังกล่าวประสิทธิภาพจึงถือ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะ วัดเป็นอัตราส่วน ระหว่างอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิต หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย

^{๑๔} เอตซียอนี (Etzioni.1965:8), อ้างใน พ.ต.อัครวิน บุนนาค, “ประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการ กองทุนชุมชนกองทัพบก:ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์”, **ปัญหาพิเศษรัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ:มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๑๕} Edgar h. Schein, **Organizational psychology (2nd ed.)**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1970), p.177.

และมักเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตด้วย มิใช่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว^{๑๖}

รัตน์ บัณฑิต เห็นว่า ประสิทธิภาพของโครงการ หมายถึง การดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้กล่าวคือ การที่จะพิจารณาว่าโครงการที่จัดทำขึ้นนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยประการใดนั้น จะต้องนำผลที่เกิดขึ้นจากโครงการไปเทียบกับวัตถุประสงค์ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ถือว่าโครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ^{๑๗}

พิทยา บวรวัฒนา มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุสภาพที่องค์การตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น^{๑๘}

แคทซ์และคาน (Katz & Kahn) นั้นได้ระบุไว้นอกจากการที่องค์การจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพแล้วองค์การยังจำต้องธำรงรักษาสภาพความเป็นองค์การ (organization maintenance) ไว้ให้ได้ซึ่งการรักษาสภาพนี้วัดได้จากตัวแปรที่สำคัญ เช่นขวัญของคนในองค์การ (morale) ภาพพจน์ต่อสาธารณะ (public image) ขององค์การ ข้อจำกัดทางกฎหมาย (legal constraints) ความพึงพอใจของลูกค้าขององค์การ เป็นต้น^{๑๙}

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพคือ องค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ ย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิภาพต่ำมักจะประสบความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๒๐}

มัฆวาท สุวรรณเรือง ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การหมายถึง การที่องค์การในฐานะ

^{๑๖} วุฒิชัย จานง, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, เล่มที่ ๒, ๒๕๓๐, หน้า ๒๕๕-๒๖๙.

^{๑๗} รัตน์ บัณฑิต, การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คอมแพคท์พริ้นท์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^{๑๘} พิทยา บวรวัฒนา อ้างใน พ.ต.อ.ศวิน บุญนาค, ประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชน กองทัพบก: ศึกษากรณีกองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๑๙} แคทซ์และคาน(Katz & Kahn, 1978), อ้างใน พ.ต.อ.ศวิน บุญนาค, “ประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก: ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์ ” ,ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๒๐} พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

ที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก^{๒๑}

ธงชัย สันติวงษ์ ประสิทธิภาพ ขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การ สามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญ ที่สุดอยู่ เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป^{๒๒}

สำหรับแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ อาจแยกเป็น ๒ แนวทาง คือ

๑. การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมาย (the goal-attainment approach) เป็นการ ประเมินประสิทธิผลโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมาย ขององค์การนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การตามแนวความคิด นี้ได้แก่ Georgopoulos and Tannenbaum^{๒๓} โดยเห็นว่า องค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยใช้ เครื่องมือ ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์การการให้ความหมายของประสิทธิผล องค์การ จึง ต้องพิจารณา ๒ ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทางหรือ เครื่องมือ (means) ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมาย สำคัญขององค์การทั่ว ๆ ไปคือ ผลผลิต (output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุ ถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้ง ไว้ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่จะปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคง และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์วัตถุดิบ โดยไม่มีตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลของ องค์การ ได้แก่

๑.๑ ความสามารถในการผลิต (productivity)

๑.๒ ความยืดหยุ่น (flexibility) ขององค์การในรูปความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและภายนอกองค์การ

๑.๓ การปราศจากความตึงเครียด (strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่ม ย่อยในองค์การ หรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ เสนอว่า เครื่องบ่งชี้ ความมีประสิทธิภาพของ

^{๒๑} มัชวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท . ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง จังหวัดนครราชสีมา ”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา บัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๗๙.

^{๒๒} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๖๒.

^{๒๓} Georgopoulos and Tannenbaum, อ้างใน มัชวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิผลของการนำ นโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ”, วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, จังหวัดนครราชสีมา, ๒๕๓๖), หน้า ๘-๙.

องค์การน่าจะพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้คือ ความสามารถในการผลิต (productivity) ขวัญ (morale) การปฏิบัติงานตามแบบอย่าง (conformity) การปรับตัว (adaptiveness) ความเป็นปึกแผ่นหรือเป็นสถาบันขององค์การ โดยเห็นว่า ความสามารถในการผลิตที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติปัจจัยเหล่านี้อาจไม่สัมพันธ์สอดคล้องกัน การที่องค์การมี เป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องเลือกว่า ต้องการบรรลุเป้าหมายใด นอกจากนี้ ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กระบวนการหรือ ขั้นตอนในการผลิตก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน

แนวคิดในการนำเป้าหมายมาใช้ประเมินประสิทธิภาพขององค์การมีข้อจำกัด กัดอยู่หลายประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายซึ่งสามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์การได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เนื่องจากเป้าหมายบางอย่างไม่สามารถวัดความสำเร็จได้เป็นตัวเลขหรือ รูปธรรมชัดเจนได้ หรือเป็นเป้าหมายระยะยาวความสอดคล้องและ ความสัมพันธ์ของเป้าหมายต่างๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว องค์การมักจะกำหนดเป้าหมายการ ดำเนินงาน ไว้มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย และแต่ละเป้าหมายอาจ ขัดแย้งกันเองรวมทั้งการที่เป้าหมายขององค์การได้รับการยอมรับจากฝ่ายต่างๆ มากน้อยเพียงใด

๒. การประเมินผลเชิงระบบ (the system approach) เนื่องจากแนวการศึกษาแรก เน้น ที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อันเป็นผลผลิต หรือปัจจัยนำออก (output) โดยละเอียดที่จะพิจารณา ปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการผลิต (process) จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การหลายประการ ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพที่ พยายามแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว โดยเพิ่มตัวแปรในการ พิจารณาเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิตที่ได้รับ

ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดย พิจารณาจากการปรับตัวและดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมต่อไปได้

กิปสัน, แอลเวนส์วิช และ ดอลเนลลี (Gibson, Ivancevich, and Donnelly) ได้ สรุปแนวความคิดการ ประเมินประสิทธิภาพขององค์การตามทฤษฎีระบบ มีหลักเกณฑ์ คือ

๑. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพจะต้องสะท้อนให้เห็นวงจรทั้งหมดของ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต (input-process-output cycle)

๒. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพจะต้องสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่าง องค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งองค์การตั้งอยู่

นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การตามแนวคิดระบบนี้ ได้แก่ Gibson, et al. ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ประการ คือ

๑. ความสามารถในการผลิต (productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิต โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

๒. ความพึงพอใจ (satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจของสมาชิก

๓. การพัฒนา (development) หมายถึง กิจกรรมการลงทุนในทรัพยากรด้านคน (human assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๒๔}

ค็อพโลว์ (Coplrow) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากตัวแปร คือ

๑. ความมั่นคงในระยะยาว
๒. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์การ
๓. ความเต็มใจของคนในองค์การในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป
๔. การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ^{๒๕}

สตีเยอร์ (Steers) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ ๔ประการคือ

๑. ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics)

๑.๑ โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ และ ช่วงการบังคับบัญชา

๑.๒ เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์การในการแปร สภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics)

๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

๒.๒ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์การ

๒.๓ ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

^{๒๔} กิฟสัน, แอลเวลล์วิช และ ดอนเนลลี Gibson, Ivancevich, and Donnelly, อ้างใน มัชวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปราชัยมาปฏิบัติเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง”, วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, จังหวัดนครราชสีมา, ๒๕๓๖), หน้า ๘-๙.

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘-๙.

๒.๔ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ องค์การ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึง การปรับตัวของ องค์การ และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ^{๒๖}

ร้อยตำรวจเอก.ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้ให้ความหมายของการวิจัยประเมินผลว่า หมายถึงการวิจัยประยุกต์ซึ่งได้นำระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อ

๑.ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่าง นโยบาย/แผนงาน/โครงการ(หรือตัวแปรอิสระ)กับผลลัพธ์และผลกระทบ(ตัวแปรตาม)ทั้งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา

๒.ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์และผลกระทบที่พึงปรารถนากับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๓.ศึกษา สังเกต รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์และผลกระทบข้างเคียงที่อาจไม่เคยคาดคิดล่วงหน้า

๔. เพื่อติดตามและประเมินกระบวนการในขั้นตอนต่างๆระหว่างดำเนินการให้ เป็นไปตามแนวทางหรือแผนงานที่ได้วางไว้ล่วงหน้า^{๒๗}

มนูญ วงศ์นารี ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เกณฑ์ในการวินิจฉัยขององค์การประสิทธิผล คือ ความร่วมมือช่วยเหลือกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมาย และความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจาก ความรู้สึกในการแก้ปัญหาอันจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริงและบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เกื้อกูลไปอย่างอิสระโดยเต็มใจโดยสรุปลักษณะขององค์การที่มี ประสิทธิภาพ ต้องมีลักษณะดังนี้

๑.มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การสามารถผสมผสานความต้องการสมาชิกได้

๒.การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น

๓.การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม

๔.ผลผลิตที่สูงขององค์การ^{๒๘}

สมิธ (Smith) ให้กรอบแนวคิดขององค์การประกอบการดำเนินงานองค์การที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิต มีดังนี้

องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)

^{๒๖} Steers, อังใน มัชวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของ โครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๘-๙.

^{๒๗} ร.ต.อ.ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การวิจัยประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์ พระนคร จำกัด, ๒๕๒๙), หน้า ๗-๘.

^{๒๘} มนูญ วงศ์นารี, ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์การที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : นภาพัฒน การพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๖๗.

๑. ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่

- ๑.๑ กำลังคน (Manpower)
- ๑.๒ ความสามารถ (Abilities)
- ๑.๓ พลัง (Energies)
- ๑.๔ ความต้องการ (Needs)
- ๑.๕ ความคาดหวัง (Expectations)

๒. ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่

- ๒.๑ เงินทุน (Money)
- ๒.๒ เครื่องมือเครื่องจักร (Machines)
- ๒.๓ วัสดุ (Materials)
- ๒.๔ เทคนิควิธีการ (Methods)
- ๒.๕ ที่ดิน (Land)

องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

๑. การจัดการองค์กร ได้แก่

- ๑.๑ จัดโครงสร้าง
- ๑.๒ จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics)
- ๑.๓ การวิเคราะห์ (Analysis)
- ๑.๔ การกำหนดวัตถุประสงค์
- ๑.๕ การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies)
- ๑.๖ การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)

๒. การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูลได้แก่

- ๒.๑ กระบวนการตัดสินใจ
- ๒.๒ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System)
- ๒.๓ การจัดระบบสนับสนุน

๓. การวางแผนและควบคุมได้แก่

- ๓.๑ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems)
- ๓.๒ รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models)
- ๓.๓ การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning)
- ๓.๔ การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and

Cybernetics)

๓.๕ การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost-Benefit Analysis and Effectiveness)

๓.๖ การบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

๑. สินค้าและบริการ (Product and Service)
๒. ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)
๓. ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)
๔. นวัตกรรม (Innovation)
๕. การเติบโตและการพัฒนาการขององค์กร
- ๖ การขยายสถานที่ (Plant)
- ๗ การขยายทุน (Capital)
- ๘ การขยายตลาด (Markets)
- ๙ การใช้เทคโนโลยี (Technology)
- ๑๐ การขยายบุคลากร (Personnel)
- ๑๑ ภาพพจน์ขององค์กร (Image)
- ๑๒ ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)
๑๓. แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)
- ๑๔ ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)^{๒๙}

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใดประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ

๑. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร

^{๒๙} Smith , Human Behavior at work : Organization Behavior.(New York : Mc Graw-Hill, 1982), p. 65.

กลวิธีแลเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย

๑) การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

๒) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร(Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

๓) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

๔) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

๕) การพัฒนา (Development) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ(Potential)และวิสัยความสามารถ (Capacity)ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความหมายของประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม^{๓๐}

วิรัช สงวนวงศ์วาน กล่าวว่าประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของการบริหารองค์กร ก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด เป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง สถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด^{๓๑}

ไชยวัฒน์ รัตนดาตาส พอลจะสรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์

^{๓๐} กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, 1988:812), อ้างใน รัฐพล ศรีกัญญ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก”, สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒-๓๓.

^{๓๑} วิรัช สงวนวงศ์วาน, ประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๑), หน้า ๑๘๔-๑๘๕.

สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้ผู้บริการจากองค์การพึงพอใจในงาน และองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้^{๓๒}

ทวิ มณีสาย อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างให้ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด การวัดประสิทธิภาพขององค์กรมีหลายแนวทาง เช่น การ พิจารณาถึงขนาดของความสำเร็จขององค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวิธี วิเคราะห์ ประสิทธิภาพขององค์กร ๔ วิธี คือ

๑.วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยยึดหลักที่ว่าองค์กรทุกองค์กรมีจุดหมาย การ วัดผลสำเร็จของเป้าหมายจึงเป็นแนวทางสำหรับการวัดประสิทธิภาพมากที่สุด

๒.วิธีการวัดประสิทธิภาพเชิงระบบ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรประกอบด้วยส่วนย่อย ต่างๆ และการพิจารณาเชิงระบบ จะสมบูรณ์ได้ต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๓.วิธีการบริหารประสิทธิภาพโดยอาศัยสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะแต่ละส่วนโดยองค์กร ตอบสนองความต้องการส่วนต่างๆที่อยู่ในแต่ละสภาพแวดล้อม

๔. การวิธีการวัดคุณค่า ซึ่งเป็นการเอาคุณค่าและความนิยมเป็นหลักในการประเมิน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผล อุดมศึกษา ให้นิยามว่าประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาว่ากระบวนการ หรือมาตรการที่ใช้สามารถ ตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินประสิทธิภาพต้องประเมินว่า แนวทางนั้นมีความ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กับความต้องการของสถาบัน และสถาบันสามารถนำแนวทางไป ปฏิบัติได้ดีเพียงใด รวมทั้งผลลัพธ์ของมาตรการที่ใช้^{๓๓}

นพพร แสงหนุ่ม ให้นิยามว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสามารถใช้ประโยชน์ได้ มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็น อย่าง มาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วย ลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลาย ประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความ เชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มี

^{๓๒} ไชยวัฒน์ รัตนดาตยา, “ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง (กรุงเทพมหานคร :ศึกษารณีสำนักรงานเขตสวนหลวง ”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหาร* ศาสตรมหาบัณฑิต , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๓.

^{๓๓} ทวิ มณีสาย, *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*, (กรุงเทพมหานคร:ศูนย์ศึกษานโยบาย สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗), หน้า ๗๒.

รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานสูง และสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน^{๓๔}

จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์ เสนอการบรรจุเป้าหมายอันเป็นประสิทธิผลโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐาน ขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน หรือผลกำไร ที่ได้ รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้า อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการ และด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและ การตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม^{๓๕}

ยงยุทธ เกษสาคร ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการสมดุอย่างดีที่สุด ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบด้วย กิจกรรม ต่อไปนี้

- ๑.การได้มาซึ่งทรัพยากร
- ๒.การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต
- ๓.การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
- ๔.การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล
- ๕.การลงทุนในองค์การ
- ๖.การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
- ๗.การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

กิจกรรมเหล่านี้แต่ละกิจกรรมมุ่งไปสู่การรักษาไว้ซึ่งปัจจัยในวงจรของตัวป้อน กระบวนการผลิตผล และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม^{๓๖}

^{๓๔} นวพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), หน้า ๙๔.

^{๓๕} จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์การ ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒) , (นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิรา ช, ๒๕๓๔), หน้า ๖๕.

^{๓๖} ยงยุทธ เกษสาคร, การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร:สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘.

มอท์ (Mott) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น^{๓๗}

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ความสามารถในการบริหารดำเนินงานขององค์การให้ก้าวหน้า มีการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การและรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

๓) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

วิชิวรร งามละม่อม ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุ

^{๓๗} Mott. Paul E, *The Charecteristic of Effective Organization*, (New York : Harper & Row, 1977), p.380.

วัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนัก วิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิภาพ อาจดูที่ความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ ผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนัก สังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน^{๓๘}

เอนก ญ นคร ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการ ปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือ ได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว ตัวเราคิดหรือ วางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ^{๓๙}

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน จึงหมายถึงขีดความสามารถของการบรรลุ วัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาก็มองด้วย สมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามี หลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียว เท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวได้ เพราะ ไม่มีองค์กรไหนสามารถจะอยู่รอดในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการ แสวงหากำไรแต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของ สังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้ยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยสงเคราะห์ ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนี้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อ เป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

^{๓๘} วิจิตรวัชร งามละม่อม, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ , [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : <https://www.google.co.th/search?q=แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ>, [๔ ต.ค.๒๕๕๖].

^{๓๙} เอนก ญ นคร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์, ๒๕๓๘) , หน้า ๗-๘.

จึงจำเป็นต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ ทบทวนความหมายของการปฏิบัติงาน แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุป ได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอยู่ หนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่ง ทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการหาสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่นอาชีพให้ลุล่วงไป ได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีลทิน ต่างพร้อม ย่อมเป็นการเพียง พอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่า อย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จัก โลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^{๕๐}

กิตพันธ์ รุจิรกุล กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการ แบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่า กัน ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำ ให้ ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป^{๕๑}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่ จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่า ่างๆ ที่ กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๕๒}

^{๕๐} พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์ (ฉบับคำสมบุรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา , ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^{๕๑} กิตพันธ์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๘.

^{๕๒} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕ -๑๑๖.

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^{๔๓}

เกทเซลส์ (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะงานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อ ไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๔๔}

ปทุมพร สุขอาษา ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงานหมายถึงการที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม แต่ละองค์กรได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย^{๔๕}

วัชร ฐธธรรม และคณะ ได้กล่าวถึง การเล่นเกม เป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก ๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
- ๑๐) พึงคนอื่นด้วยความตั้งใจ

^{๔๓} Mary L, *Good Integarting the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p.414.

^{๔๔} เกทเซลส์ (Getzels), อ้างใน นกตล บงกชกาญจน์, นาวาเอก, “การปฏิบัติงานตามหลักสารณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๗

^{๔๕} ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔.

- ๑๑) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ
- ๑๒) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๓) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๔) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๕) ให้งานวัลแก่ตนเอง^{๔๖}

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่ มาสโลว์ ได้เสนอไว้ สารสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอยู่ อย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับขั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำสุดต่าง ๆ มาสโลว์ ให้ความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มาก ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนอง ความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้น ๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามาบีบบังคับต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้น ๆ

ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของ มาสโลว์ ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป ตาม ๕ ขั้นความต้องการ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำรงชีวิตโดยตรง ได้แก่ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้ คือ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพ และทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เมื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัยแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการยอมรับ เป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรหรือสังคม และความรักจากบุคคลอื่น ๆ

^{๔๖} วุฑริ ฐวธรรมและคณะ ,ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ,(กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการทางสังคมและความรัก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างชื่อเสียง อำนาจ อิทธิพล และการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญ ความจริง ความสดชื่น ความเป็นหนึ่งความสมบูรณ์แบบ ความสำคัญ ความพึงพร้อม ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความสนุกสนาน เสรีภาพ ยุติธรรม ระเบียบวินัย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง^{๔๗}

บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสน ต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกิน มีชีวิต มีอาหาร มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม มีที่พักอาศัย และมีयरักษายามป่วยไข้และความต้องการสูงขึ้นอีกนิดหนึ่ง เพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจน ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานหาอยู่พอกินอีกด้วย トラบใดที่ความต้องการลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ นี้ยังไม่ได้เพียงพอความต้องการสูงขึ้นไปกว่านั้นจนถึงทำเพื่ออุดมการณ์ที่ยากที่เขาจะกระทำ แต่มีใช้เขาไม่ต้องการ แม้เขาจะคิดต้องการ เขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ ๒ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง มีชีวิตไม่ขัดสนมากนัก เขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน ความต้องการลำดับที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความรัก หมายถึง มีคนมาเคารพ มาชอบ มาศรัทธาว่าตนเป็นคนดี เป็นคนมีเกียรติ ต้องการความนับหน้าถือตาความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ ๓ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดี อยู่ในระดับสูง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ ในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเองและคนใกล้ชิด กลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรม เขาก็จะแสดงอำนาจ อิทธิพล ไปในทางข่มขู่หาผลประโยชน์ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรมถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาจะมีความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการการยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งไม่สมเกียรติยศชื่อเสียง แต่ทำงานด้วยอุดมการณ์ เช่น เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างสรรค์งานที่ตนเองรัก เพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมโลก

^{๔๗} A.M. Maslow, *Eupsychian Management*, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin and the Dorsey Press, 1965), p.15.

ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตาอย่างไม่จำกัด เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่าง เข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตามอุดมการณ์ของตนมากที่สุด^{๔๘}

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความต้องการของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานซึ่งได้แก่ปัจจัย ๔ เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นพื้นฐานแล้ว ก็จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการความรัก การยอมรับจากสังคม และในขั้นต่อ ๆ ไป โดยเฉพาะด้านการงานจะเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการไม่ว่าในด้านความเจริญก้าวหน้า ความรักความจริงใจในการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงผลตอบแทนในด้านการงานที่เป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับที่สูง ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวความคิดของมาสโลว์ ได้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัย

เซอร์ชเบอร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่า ทฤษฎี ๒ องค์ประกอบ หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจูงใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- คำจ้างหรือเงินเดือน
- เงื่อนไขของการทำงาน
- ความมั่นคงของงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึง การป้องกันความไม่พอใจ ส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์ประกอบภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

^{๔๘} บัญชา เกียรติจรูญพันธ์, มนุษย์กับความต้องการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๙๐ - ๙๓.

- ความก้าวหน้าส่วนตน

- ความรับผิดชอบ^{๔๙}

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่า ๑ ตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลัก และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัย คนละประเภทกันซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพอใจ และรักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผลตอบแทนและความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน ซึ่งเอาแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ครอบคลุมปัจจัยเหล่านี้ จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

อาดามส์ (Adams) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเสมอ โดยมีการแบ่งมาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของ ประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า คือการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การ เมื่อเขาไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนมีผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้ องค์การนั้นเท่ากัน ดังนี้

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ = สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ

ถ้าในทางตรงกันข้าม

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้ว่าเสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์การอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงาน

^{๔๙} F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, (New York : The World Publishing Co., 1966), p.6.

คิดว่าเหมาะสมกับการได้หุ่มเหอย่างแท้จริงให้กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล^{๕๐}

แวน เดอร์เซล (Van Dersal) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ๑) การปกครองบังคับบัญชา
- ๒) เงินเดือน
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทางสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ
- ๘) โอกาสก้าวหน้า^{๕๑}

พ.ต.ต. สมบัติ ชูชัยยะ ได้กล่าวว่า การรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ เป็นงานของตำรวจที่มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยตรง ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติพื้นฐานในงานสายตรวจ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจเป็นรูปแบบการบริการประชาชนที่เก่าแก่ที่สุดขององค์กรตำรวจ ในลักษณะตำรวจท้องถิ่น ประชาชนต้องการและจะเรียกหาตำรวจสายตรวจ เมื่อเกิดความรู้สึกหวาดระแวงจากอาชญากรรมจนถึงถูกคุกคามให้ได้รับความเดือนร้อน ตำรวจสายตรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสกลนคร เป็นหน่วยหนึ่งที่จะต้องทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ในหนึ่งวัน และ ๗ วันในหนึ่งสัปดาห์

แนวทางการปฏิบัติงานสายตรวจ เพื่อให้งานสายตรวจบรรลุเป้าหมายในการป้องกันอาชญากรรมในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร งานป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสกลนคร ได้มีแนวทางการปฏิบัติงานตั้งแต่หัวหน้า ถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ยึดถือปฏิบัติด้วยดังนี้

๑. หัวหน้างานป้องกันปราบปราม จะต้องประสานกับงานอำนวยการ สอบสวนสืบสวน เพื่อรับข้อมูลข่าวสารการเกิดอาชญากรรมและแผนประทุษกรรม แล้วนำมาพิจารณาวางแผนการ

^{๕๐} J.S. Adams, *Toward an Understanding of Inequity*, Journal of Abnormal & Social Psychology, (November 1963), pp.117-118.

^{๕๑} William R., Van Dersal., *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York : Harper, 1968), pp. 62-72.

กำหนดแนวทางในการป้องกัน หรือปราบปรามจับกุมคนร้าย รวมทั้งประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอข้อมูลด้วย

๒. ศึกษาภูมิประเทศเหตุการณ์ให้ถ่องแท้แล้วนำมาแบ่งเขตพื้นที่ เพื่อความเหมาะสมในการจัดสายตรวจ เช่น แบ่งเป็นเขตเทศบาล เขตสุขาภิบาล หรือแบ่งพื้นที่เป็นเขตตรวจโดยรวมตำบล ที่มีพื้นที่ติดต่อกันเป็นเขตตรวจ ๑ เขต เป็นต้น

๓. ควบคุมดูแลการจัดเวรยาม และสายตรวจให้เพียงพอเหมาะสมและครอบคลุมพื้นที่ และเป็นธรรมแก่ตำรวจ

๔. การจัดสายตรวจต้องจัดทุกรูปแบบ แล้วสั่งการให้ไปตรวจตามเขตพื้นที่ เช่น ในเขตเทศบาล สุขาภิบาล หรือตัวเมือง จัดสายตรวจเดินเท้า และสายตรวจรถจักรยานยนต์ ส่วนพื้นที่ที่ห่างไกลมอบสายตรวจรถยนต์ สายตรวจตำบล รวมทั้งตำรวจต้วยาม

๕. ก่อนการปล่อยสายตรวจทุกครั้ง ให้มีการมอบภารกิจให้กับสายตรวจไปดำเนินการโดยภารกิจที่มอบหมายจะต้องเหมาะสมกับเวลาที่ให้ไปตรวจ และภารกิจนั้นอาจจะนำมาจากข้อมูลท้องถิ่น เช่น ไปตรวจสอบที่บ้านของผู้ที่มีหมายจับ หรือสถานที่สงสัยว่ามีพฤติกรรมค้ายาเสพติด เป็นต้น และสายตรวจเมื่อเสร็จสิ้นการตรวจแล้วจะต้องรายงานผลการตรวจเพื่อนำผลบางส่วนไปปรับข้อมูลท้องถิ่นต่อไป

๖. การจัดสายตรวจนั้น ให้มุ่งเน้นการจัดสายตรวจเดินเท้า และสายตรวจในเวลากลางคืน

๗. สายตรวจ หรือตำรวจทุกคน จะต้องทำงานด้านชุมชนสัมพันธ์ควบคู่กันไปด้วยมิใช่เป็นสายตรวจผ่านประชาชน แต่ต้องเข้าไปพบประชาชน แนะนำประชาชนมิให้ประพฤติดังหรือปฏิบัติในลักษณะขาดความระมัดระวังเปิดช่องโอกาสให้คนร้ายประทุษร้ายต่อทรัพย์ ชีวิต ร่างกายได้ เช่น แนะนำมิให้จอดรถในเวลากลางคืนทิ้งไว้ในบริเวณที่มีมืด และห่างสายตาประชาชน โดยให้เข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเต็มใจ และด้วยกริยาที่สุภาพอ่อนโยน

๘. หัวหน้างานป้องกัน และปราบปราม จะต้องศึกษาข้อมูลการเกิดอาชญากรรมตลอดเวลา แล้วจัดสายตรวจไปตรวจตราในเส้นทาง สถานที่ตามห้วงเวลาที่คนร้ายมักจะกระทำความผิด หรือเพิ่มความถี่ของสายตรวจให้มากขึ้น เพื่อลดโอกาสการกระทำผิดของคนร้าย

๙. เมื่อมีเหตุคดีเกิดขึ้น สายตรวจที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ จะต้องรีบเข้าไประงับเหตุจับกุมผู้กระทำความผิดโดยด่วน รวมทั้งแสวงหาพยานหลักฐาน และรักษาสถานที่เกิดเหตุไว้รอจนพนักงานสอบสวนไปถึงพร้อมทั้งช่วยเหลือพนักงานสอบสวนด้วย

๑๐. มีการอบรมแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มแก่งคนร้ายในพื้นที่ แผนประทุษกรรมของคนร้ายที่ปรากฏตามข่าวสื่อสารมวลชน ตลอดจนข้อกฎหมาย และยุทธวิธีตำรวจแก่สายตรวจอย่างสม่ำเสมอ

๑๑. ต้องมอบหมายความรับผิดชอบพื้นที่ให้กับ รอง สวป. เพื่อกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง

๑๒. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ รอง สวป.ขึ้นไป จะต้องออกตรวจพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบ สายตรวจที่ส่งไปให้มีการตรวจตราอย่างจริงจัง มิใช่เมื่อได้รับคำสั่งแล้วหลีกเลี่ยงหรือละเลย

๑๓. จัดทำข้อมูลท้องถิ่นให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๑๔. มีการแสดงผลของตำรวจ โดยการระดมกวาดล้างอาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมายทุกครั้ง เช่น เป้าหมายจากข้อมูลท้องถิ่น ซึ่งมีการตรวจสอบแน่ชัดว่ามีการกระทำความผิด

๑๕. จัดให้มีการซักซ้อมแผนการปฏิบัติต่างๆ เช่น การป้องกันการปล้นร้านทอง ธนาคาร เป็นต้น เพื่อความคล่องตัวและปฏิบัติการได้เมื่อเกิดเหตุจริง

๑๖. จัดชุดเผชิญเหตุ ซึ่งมีกำลังประมาณ ๓-๕ นาย พร้อมด้วยอาวุธปืนยาว และยานพาหนะประจำตลอดเวลา โดยเฉพาะวันหยุดราชการต้องจัดเป็นพิเศษ

๑๗. วางมาตรการในการป้องกันการเกิดอาชญากรรม เพื่อตัดโอกาสการกระทำความผิดของคนร้าย โดยการนำงานชุมชนสัมพันธ์มาใช้ในการป้องกันการเกิดอาชญากรรม

๑๘. ให้เพิ่มเป้าหมายการจับกุมคดีกลุ่มอื่นตามแผน ตร.ให้เพิ่มผลการปราบปรามในคดีกลุ่มที่ ๕ โดยเฉพาะการพนันทั่วไป สลากกินรวบ โสเภณี ยาเสพติดให้โทษ และอาวุธปืนให้มากขึ้นกว่าในห้วงเวลาเดียวกันที่ผ่านมา อย่างน้อยต้องเพิ่มให้ได้ร้อยละ ๑๐ อย่าปล่อยปละละเลย หรือรู้เห็นเป็นใจ ให้มีการกระทำความผิด

๑๙. ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ให้ทุกสถานีตำรวจดำเนินการปราบปรามความผิดต่อไปนี้เป็นกรณีพิเศษ คือ

๑๙.๑ การค้าประเวณีเด็ก การใช้แรงงานเด็ก และการบังคับค้าประเวณี

๑๙.๒ ยาเสพติดให้โทษ โดยเฉพาะยาบ้า ให้มุ่งเน้นการจับกุมแหล่งผลิต และจำหน่ายเป็นเป้าหมายหลัก

๑๙.๓ การโจรกรรมรถยนต์ จักรยานยนต์ และป้องกันมิให้ตำรวจกระทำความผิดเสียเองหรือรู้เห็นเป็นใจ

๑๙.๔ ความผิดเกี่ยวกับกฎหมายป่าไม้รวมทั้งการกวาดล้างเลื่อยยนต์

ที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่าการจะปฏิบัติหน้าที่สายตรวจให้สมบูรณ์แบบนั้น ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ไม่สามารถบรรลุผลได้ง่ายๆ แม้ว่าจะเพิ่มกำลังสายตรวจมากขึ้นเท่าใดก็ตาม ก็มักจะไม่ค่อยเพียงพอกับปริมาณประชาชนที่เพิ่มขึ้น จึงต้องใช้เทคนิคอื่น เข้ามาเสริมการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานสายตรวจ เป็นต้นว่าการดำเนินการด้านตำรวจชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น^{๕๒}

^{๕๒} พ.ต.ต.สมบัติ ชูชัยยะ, “การปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ และความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๐), หน้า ๔๙ - ๕๗.

เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser) ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและ ผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๕๓}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพร่างกายจิตใจการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่างๆโดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

มานิช สุขฤกษ์ และคณะ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๓ ปัจจัยด้วยกัน คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

- ๑.๑ เพศ
- ๑.๒ จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- ๑.๓ อายุ
- ๑.๔ ระยะเวลาในการทำงาน
- ๑.๕ สติปัญญา
- ๑.๖ ระดับการศึกษา
- ๑.๗ บุคลิกภาพ

๒. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- ๒.๑ ชนิดของงาน
- ๒.๒ ทักษะความชำนาญ
- ๒.๓ สถานภาพทางอาชีพ
- ๒.๔ สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- ๒.๕ ขนาดของธุรกิจ

๓. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

- ๓.๑ ความมั่นคง
- ๓.๒ รายได้

^{๕๓} เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser), อ้างใน, คชาวุธ พรหมายน, “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ” ,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

๓.๓ สวัสดิการ

๓.๔ โอกาสก้าวหน้าในงาน

๓.๕ สภาพการทำงาน

๓.๖ ผู้ร่วมงาน

๓.๗ ความรับผิดชอบ

๓.๘ การจัดการ^{๕๔}

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า “บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน”^{๕๕}

เทพพนม เมืองแมน และสรวงสุวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่เขาขาดหายไปในช่วงที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้^{๕๖}

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ส่วนหนึ่งของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล มักจะได้รับจากงานของเขาผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลเนื่องมาจากโครงสร้างของบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน^{๕๗}

ยอร์ช เซตรัส และเลียวนาร์ด อาร์ เซเลส (Yort seta and Leawnard Ar Selit) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้

^{๕๔} มาโนช สุขฤกษ์, “ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๕๕} ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^{๕๖} เทพพนม เมืองแมน, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”, สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

^{๕๗} Dale S. Beach, *Organizational Behavior*, (California : Books Cole, 1973), p. 461.

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้อีกด้วย^{๕๘}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวแนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือชื่อ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลของงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๕๙}

เก็ท เซล (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมแล้วได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่จะดำเนินไปในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๖๐}

แวน เดอร์เซล (Van Dersal) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่

^{๕๘} Yort seta and Leawnard Ar Selit, *Industrial and Organization Psychology*, (N.Y. McGraw – Hill, 1967), pp. 142 – 143.

^{๕๙} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

^{๖๐} Getzels J.W., *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students*, (New York : Wliey, 1957), p. 176.

มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่

- ๑.การปกครองบังคับบัญชา
- ๒.เงินเดือน
- ๓.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔.ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕.การยอมรับทางสังคม
- ๖.ลักษณะงาน
- ๗.ความรับผิดชอบ
- ๘.โอกาสก้าวหน้า^{๖๑}

ไฮซิลล์ และ บราวน์ (Ghisell and Brown) เห็นว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ มีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของคนประกอบอาชีพนั้น
๒. สถานะทางสังคม การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ
๓. อายุ ความเห็นของ Ghiselli และ Brown นั้นอายุนั้นมีส่วนสัมพันธ์ส่วนที่ไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ
๔. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
๕. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน^{๖๒}

เวสเธอร์ เจอาร์ และเดวิด (Werther Jr. และ Davis) กล่าวคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความชอบหรือความไม่ชอบของพนักงานที่มีต่องานของตน^{๖๓}

สมิธ (Smither) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ปรากฏการณ์ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน

^{๖๑} Van Dersal. William R., *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York : Harper, 1968), pp. 62-72.

^{๖๒} Ghisell and Brown, *Human Behavior at work : Organization Behavior*, (New York : McGraw-Hill. 1955), p. 213.

^{๖๓} Werther, Jr. and Davis, *Correlate of employee satisfaction with pay, Industrial Relation*, (New York : McGraw-Hill , 1976), pp.78-79.

วิธีการกำกับดูแล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลและลักษณะงานนั้น Strauss และ Sayless กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจ ต่องานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg The Motivation Hygiene Theory) Herzberg ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นรีเซิร์ฟ (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา และคณะได้พิมพ์รายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation To Work) ในปี ค.ศ. ๑๙๕๙ โดยการเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) หรือบางที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s Two factor Theory)^{๒๔}

ผลเหตุที่ทำให้เฮิร์สเบิร์กและคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอเป็นทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมาก็เพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเรา ” ซึ่งเฮิร์สเบิร์กและคณะได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ ๒๐๐ คน จากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ๑๑ แห่งในบริเวณเมือง Pittsburg, Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ” สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

๑. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
๒. การนิเทศ (Supervision)
๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors)
๔. สภาพการทำงาน (Work Condition)

^{๒๔} Smither, อังใน สุพงษ์ พนาภิกุล, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๒๕} Herzberg, อังใน วรพงษ์ ภาเวส, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอมะนังศรีสะเกษภายใต้โครงการโรงพักของเรา, ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕.

๕. เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefits)
๖. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
๗. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
๘. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
๙. สถานภาพของตำแหน่ง (Status)

ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสิ่งแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเฮิร์สเบิร์กและคณะ พบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพราะภาวะแวดล้อมรอบด้านอัน ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขภาพอนามัย” (Hygiene factor) ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทางแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการกระทำของแพทย์สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นแต่เพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัยน้ำดื่มบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษาโรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมามากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค่าจูนจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้ คือ

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
๕. ความก้าวหน้า (Advancement)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า การปฏิบัติงานหมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย การปฏิบัติงานใดๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังจะต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน บริหารงาน ที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ดี งานที่ปฏิบัติจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นคำที่เรียกวิธีการ หรือกรรมวิธีอย่างหนึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Training การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และ เอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้ผล ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไດ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างกัน ที่น่าจะนำมาพิจารณาศึกษาให้เข้าใจลึกซึ้งซึ่งมีดังนี้

จำลอง อภิชาติ สุปัญญา ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกตำรวจนั้น ได้มุ่งเน้นให้ตำรวจมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงต้องหาวิธีการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ในการทำให้เกิดทักษะในภาวะปกติ และภาวะคับขัน นั่นคือ ต้องใช้การฝึกมากกว่าที่จะทำให้เกิดความรู้ (โดยใช้การบรรยายเพียงอย่างเดียว) แม้ว่าวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ทั้ง ๓ แบบ คือความรู้ ทักษะ และทัศนคติจะแยกออกจากกันแต่แท้จริงแล้วในการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ นั้น วัตถุประสงค์ ๓ ชนิดนี้ จะมีความเกี่ยวพันต่อเนื่องอย่างแยกไม่ออก เช่น การทำให้ตำรวจสามารถตรวจค้นอาคารได้อย่างถูกต้องก็จะต้องประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ทั้ง ๓ ชนิด (แต่เน้นการทำให้เกิดทักษะก่อน ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะได้ ตำรวจผู้รับการฝึกก็ต้องมีความรู้ก่อน) ใหม่ได้

เปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการฝึกอบรมผู้ใหญ่หรือผู้ที่ทำงานแล้วแตกต่างไปจากการฝึกหรือสอนนักเรียนที่เป็นเด็ก หรือวัยรุ่นในชั้นเรียนอย่างสิ้นเชิง^{๖๖}

ฮาร์บิสัน (Harbison) และไมเออร์ (Myers) กล่าวไว้ว่า “การฝึกอบรม คือ กระบวนการ ที่จะใช้เสริมความรู้ (knowledge) ทักษะในการทำงาน (skill) และความสามารถ (capacity) ของบุคคลในสังคมหนึ่ง”^{๖๗}

พงศ์ หรดาล ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๖๘}

นिरชา ทองธรรมชาติและคณะ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศและโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต^{๖๙}

เกศริน มนูญผล การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานจริงอันเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม^{๗๐}

ศักดิ์รินทร์ ขนประชา การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล

^{๖๖} จ.ส.ต.อภิชัย สุปัญญา, “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกวิทยวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑ – ๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๖๗} ฮาร์บิสัน (Harbison) และไมเออร์ (Myers), อ้างใน ชุตติวิชา MED D ๖๐๒ **หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ** , (สถาบันการศึกษาทางไกล : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓๕.

^{๖๘} เวรดี จุลรอด, ความหมายของการฝึกอบรม, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.gotknow.org/posts/189416>. [๒๘ ก.ย.๕๖].

^{๖๙} นิลชา ทองธรรมชาติ และคณะ, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์” , (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ), ๒๕๔๔.

^{๗๐} เกศริน มนูญผล, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ”, **ปริญาญการศึกษาคุณ ภูิบัณฑิต**, (สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖.

เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้^{๗๑}

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างสัมฤทธิ์ผล โดยที่การพัฒนาความรู้ความชำนาญ และเจตคติ ลักษณะนิสัยและท่าทีในการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ ในเวลาที่เหมาะสม มีการวางแผนหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs) การพัฒนาหลักสูตร การจัดโครงการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งนี้ ใช้เทคนิคทางการฝึกอบรม และเทคนิคเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเข้าช่วยในการฝึกอบรม^{๗๒}

สมชาติ กิจยรรยง กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล^{๗๓}

วารินทร์ อักษรนำ กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่ถูกต้องและความชำนาญแก่ผู้รับการฝึกอบรม เพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๗๔}

ทองฟู ศิริวงศ์ กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน^{๗๕}

^{๗๑} ศักรินทร์ ชนประชา, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๒”, **ปริญญาณิพนธ์ การศึกษาคุขภูมิจิต**. (การศึกษาผู้ใหญ่), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๐.

^{๗๒} ยงยุทธ เกษสาคร, อ่างใน อนุชา เฟื่องสุวรรณ, “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)”, **ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๘๕-๘๖.

^{๗๓} สมชาติ กิจยรรยง, อ่างใน รำเพย ภาณุสิทธิกร, “การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่องกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ”, **รายงานการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕.

^{๗๔} วารินทร์ อักษรนำ, **คู่มือการสร้างและใช้เกมประกอบการอบรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : Imprint บุ๊คแบงค์), ๒๕๔๔.

^{๗๕} ทองฟู ศิริวงศ์, **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, Material Publication, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๖), ๑๓๐ หน้า ๗.

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาคือกิจกรรม การเรียนรู้ เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน^{๗๖}

การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าวจะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างไร อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆกันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

เสาวลักษณ์ สิงโวกินท์ และกมล อุดุลพันธ์ ได้แบ่งประเภท การฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น ๓ ประเภท คือ

^{๗๖} เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ ,หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา , (กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๒

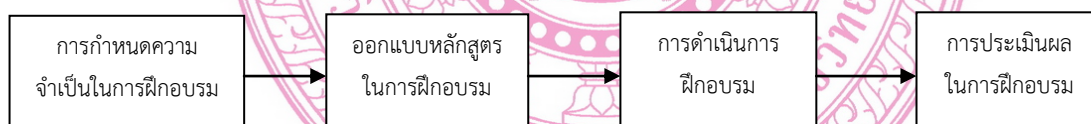
๑. การฝึกอบรมเพื่อความชำนาญ (Skill Development) การฝึกอบรมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความชำนาญหรือทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training) การฝึกอบรมในห้องพิเศษ (Vestibule Training) เป็นต้น

๒. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude Development) การฝึกอบรมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดี และถูกต้องเกี่ยวกับหน่วยงาน การทำงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมจึงมุ่งไปในการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ เช่น การจงใจ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

๓. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) การฝึกอบรมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สูงขึ้น กว้างขวางหรือลึกซึ้งขึ้น ซึ่งอาจเป็นความรู้ทั่วไป หรือความรู้เฉพาะเรื่องก็ได้

แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

ตามหลักแนวคิดของ Werner & DeSimore^{๗๗} กล่าวถึง กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ถ้ามีการกำหนดปัญหา และความต้องการได้อย่างถูกต้องชัดเจนจะช่วยให้การพัฒนาการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักฝึกอบรมให้ความหมายของความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ เช่น ชาญ สวัสดิ์สาลี^{๗๘} ให้ความหมายว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สถานการณ์ ปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่างในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

^{๗๗} Werner & DeSimore (2006,pp.26-28), อ้างใน บัณฑิต สุนทรอมรรัตน์, “การศึกษาการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาช่างฝีมือของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

^{๗๘} ชาญ สวัสดิ์สาลี, คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิ์การสำนักงาน กพ, ๒๕๓๙), หน้า ๓๕.

ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ ในการปฏิบัติงานนั้นสามารถแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาได้โดยอาศัยการฝึกอบรมสำหรับแนวทางการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่ง สมหมาย แจ่มกระจ่าง^{๗๙} ให้วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. การวิเคราะห์จากองค์กร คือการวิเคราะห์โดยอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทิศทางขององค์กรว่าจะมุ่งพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใด

๒. การวิเคราะห์จากภารกิจงาน คือการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน การอบรมความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งจึงแตกต่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการแปลงความรู้ความสามารถประจำตำแหน่ง (Job Competencies) เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อแบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมอะไร

๓. การวิเคราะห์จากบุคคล เป็นการประเมินความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนจำเป็นหรือไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอะไรบ้าง บางคนต้องอบรมทุกหลักสูตร บางคนอาจจะเข้าอบรมเพียงบางหลักสูตร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล

ดังนั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาช่างฝีมือของพนักงานปฏิบัติการของการผลิตรถยนต์ จะต้องพิจารณาจากวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจหรืองานตามสายงานในการปฏิบัติหน้าที่ และวิเคราะห์จากตัวของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาแล้วและลงความเห็นว่าสมควรที่จะจัดการฝึกอบรมได้ จึงนำมาออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรจะประกอบไปด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การวางแผนการสอน พัฒนาเนื้อหาตำรา การเลือกผู้สอน เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม กำหนดการสอน

ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินการฝึกอบรม

หลังจากสร้างหลักสูตรสำเร็จลงแล้วก็นำไปเขียนโครงการบริหาร เพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรมซึ่งในขั้นตอนนี้จะเน้นหนักในด้านการบริหารโครงการ เช่น ด้านการจัดการบุคคลที่จะรับผิดชอบการฝึกอบรม ด้านการเงินหรืองบประมาณที่จะต้องใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้าง

^{๗๙} สมหมาย แจ่มกระจ่าง, การบริหารและการจัดการโครงการฝึกอบรม, เอกสารคำสอนรายวิชา 420436 Administering and management for training program, ชลบุรี: ภาควิชาการศึกษานอกระบบ (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๓๓.

บรรยากาศในการฝึกอบรมที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลในการฝึกอบรม

คือการพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลักจากที่ผู้ผ่านการอบรมทำงานไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อประเมินว่ามีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพื่อพร้อมทั้งตรวจสอบว่าผลการอบรมตอบสนองความจำเป็นและต้องการเพียงใดในรอบปี หรือช่วงระยะที่ผ่านมามีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ ในกรณีที่เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะต่อเนื่องก็ดำเนินการฝึกอบรมต่อเนื่องแล้วไปสู่การปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล^{๘๐}

กล่าวโดยสรุป จากการที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้หลากหลายนั้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้การฝึกอบรมจะมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีหลายเทคนิค แต่ละเทคนิคมีข้อดี ข้อจำกัดแตกต่างกัน จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

๒.๑.๔ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ข้อง กับ การ ปฏิบัติ งานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗ ได้มีการตราพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๗ ขึ้นให้เป็นส่วนราชการอันมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ

๒. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

๓. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

^{๘๐} เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลพันธ์, อังใน บัณฑิต สุนทรอมรรัตน์, “การศึกษาการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาช่างฝีมือของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

๔. รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

อำนาจ

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๖. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

๗. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วนหลักๆ ได้แก่

๑. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้คือรับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการที่กำหนดเอาไว้ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองจากนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และวางระเบียบหรือทำคำสั่งเฉพาะเรื่องไว้ให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานสอบสวนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น

๒. กองบัญชาการ มีผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นๆ ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและจะมีรองผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ รองจากผู้บัญชาการตามที่มีผู้บัญชาการมอบหมายด้วยก็ได้และให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแต่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการด้วยโดยอนุโลม รวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังเช่นผู้บัญชาการด้วย ผู้บัญชาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ คือ บริหารราชการของกองบัญชาการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ เป็นผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในราชการทั่วไปของกองบัญชาการ รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติทุกสี่เดือนหรือตามระยะเวลาที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจประกอบด้วย ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ รองผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ พิเศษ สารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ รองสารวัตรและพนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมู่และ รองผู้บังคับหมู่

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ ขึ้นมา เพื่อวัตถุประสงค์สูงสุดในการที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจ ตลอดจนลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน่วยงานและระบบงานให้มีความพร้อมสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือความมั่นคงของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนดั่งนั้นในการพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการและครอบครัวให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจ สติปัญญาและการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ จนกระทั่งเกิดอุดมคติที่มีความมั่นคงในความคิดที่ดี เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงอย่างแท้จริงของประชาชนและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๑}

สรุปได้ว่า งานตำรวจเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อประชาชนและสังคมโดยส่วนรวมเป็นองค์กรที่จะบันดาความยุติธรรมขั้นต้นให้สังคมตำรวจเป็นเจ้าพนักงานของรัฐที่มีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนตลอดจนทำหน้าที่บริการให้กับสังคมตำรวจเป็นทั้งผู้รับใช้บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะทั่วไปตำรวจเป็นผู้พิทักษ์ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตำรวจเป็นผู้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

^{๔๑} พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๑๘ ก (๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗), หน้า ๑ - ๔๖.

ความหมายในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

เซอร์ โรเบิร์ต พีล (Sir Robert Peel) บิดาของตำรวจอังกฤษ ได้กล่าวถึงหลักการปฏิบัติงานของตำรวจ ดังนี้

หลักการที่ ๑ การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ปลอดภัยจากการเป็นเหยื่ออาชญากร ตำรวจมีขั้นตอนการปฏิบัติ ๓ ประการคือ

๑. การป้องกันอาชญากรรม
๒. การยับยั้งอาชญากรรม
๓. การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน

หลักการที่ ๒ ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน งานของตำรวจจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือจากประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สมรรถภาพ ชีตความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจจะก่อให้เกิดการเชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในหลักการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

หลักการที่ ๓ การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเสถียรภาพของประชาชน การที่ประชาชนเคารพกฎหมายซึ่งเป็นกติกากการปกครองของสังคม ความสงบสุขย่อมเกิดขึ้นในสังคมตำรวจก็จะอยู่ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ ๔ ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยถอยลง เมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น การที่ตำรวจจะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนในระดับใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละมุนละม่อม สุภาพ ให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ การชู้กรรโชก ระดับความร่วมมือที่ได้รับจากประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุ่ม รอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงความสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

หลักการที่ ๕ ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักพื้นฐานคือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรมโดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม มีความเสมอภาคต่อประชาชน

หลักการที่ ๖ ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีจำเป็นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตำรวจต้องนึกอยู่เสมอว่าการใช้กำลัง ไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย หรือกำลังอาวุธเป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิตร่างกายหรือทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จึงจำเป็นต้องใช้

ดุลพินิจอย่างรอบคอบและใช้เมื่อจำเป็นเพื่อควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการที่ ๗ ตำรวจ ก็คือประชาชน ประชาชนก็คือตำรวจ สมาชิกของสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องมีเป็นพื้นฐาน และปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคือ ระดับความร่วมมือจากประชาชนที่ตำรวจได้รับ

หลักการที่ ๘ ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ตำรวจต้องบังคับใช้กฎหมาย ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และหลักแห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติ

หลักการที่ ๙ ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิงเป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ภาวะประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม^{๘๒}

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

ทฤษฎีการข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence theory) แนวคิดนี้เสนอว่า วัตถุประสงค์ของกฎหมายและระบบยุติธรรมมีไว้เพื่อข่มขู่ (threat) การข่มขู่สามารถยับยั้งผู้ละเมิดกฎหมายให้เกิดความกลัวได้ แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. การข่มขู่ยับยั้งทั่วไป (general deterrence) ลักษณะการข่มขู่นี้หมายถึง สถิติอาชญากรรมสามารถจะควบคุมได้โดยมีการลงโทษที่แน่นอน โทษจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการขู่ทำให้คนเกิดความกลัว ไม่กล้าจะทำผิดหรือละเมิดกฎหมาย ข่มขู่จะใช้ได้ต่อเมื่อโทษนั้นเข้มงวดรุนแรง (severity) แน่นนอน (certainty) และรวดเร็ว (speed of legal sanctions) เช่นกรณีรัฐออกกฎหมายสำหรับการลงโทษผู้ค้ายาเสพติดให้ใช้โทษประหารชีวิต เป็นโทษที่รุนแรง เมื่อมีการจับพ่อค้ายาเสพติดได้ มีโทษประหารชีวิตจริง ทำให้คนทั่วไปตระหนักถึงโทษทำให้เกิดความกลัว และจะควบคุมตัวเองไม่ให้เกิดความโลภค้ายาเสพติด นอกจากนี้ผู้กระทำผิดถ้าถูกจับได้จะเกิดความอาย (shand) และขายหน้า (humiliation) ดังนั้นความกลัวอายและขายหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งในการข่มขู่ยับยั้งการกระทำผิด ปัจจัยที่ทำให้การข่มขู่ได้ผลจากการอับอายและการขายหน้าคือ

^{๘๒} เซอร์ โรเบิร์ต พิล (Sir Robert Peel), อ้างใน วุฒิชัย โสมาบุตร, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร ๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

๑) อายุตัวเองที่ได้ละเมิดกฎระเบียบ

๒) อายุถ้าสาธารณชนได้รู้ว่าเกิดอะไรขึ้น สาธารณชนจะลบหลู่ และอับอายแก่สังคมอย่างยิ่ง เช่น กรณีสมาชิกวุฒิสภาได้ไปใช้บริการทางเพศกับเด็ก เมื่อสังคมรับรู้ข่าวสารนี้ สมาชิกวุฒิสภาคนนั้นต้องลาออกจากตำแหน่ง เพราะเกิดความอับอาย

๒. การข่มขู่ยับยั้งเฉพาะราย (specific deterrence) การข่มขู่เฉพาะราย (อาจใช้คำศัพท์ว่า special/particular) จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่เป็นผู้กระทำผิดโดยตรง วิธีการลงโทษต้องสามารถทำให้เกิดความหลาบจำ และไม่ทำความผิดซ้ำอีก เช่น กรณีนักศึกษาทุจริตในการสอบมีโทษคือปรับตักวิชานั้นและพัก ๑ ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ๒ ปีการศึกษา จะเห็นว่าโทษรุนแรงทำให้ผู้ทุจริตไม่กล้าทำผิดอีก

การปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง

ในประเด็นที่เป็นเรื่องใหม่หรือเป็นวิวัฒนาการฝึกที่ตำรวจไทยยังไม่ได้นำมาปรับใช้ในการฝึกตำรวจไทย เพื่อใช้เป็นฐานความรู้ปรับทัศนคติให้แก่ตำรวจโดยแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน สำคัญโดยสรุป

๑. ปรับความเข้าใจในการฝึกตำรวจทบทวนในการกำหนดกรอบความคิดบทความทั้งหมดว่าจะกล่าวถึงการฝึกคือกรรมวิธีให้ตำรวจมีทักษะปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการทำงานให้ตำรวจมี “ทักษะ” คือทำงานได้ไม่ใช่เพียง “รู้ หรือเข้าใจ” แต่ทำไม่ได้โดยเฉพาะในเหตุการณ์ที่ตกใจ

๒. การฝึกอบรมผู้ใหญ่ กับ การฝึกอบรมเด็ก กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงฐานคติแต่เดิมที่วิธีการฝึกอบรมตำรวจใช้การฝึกอบรมแบบเด็กนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งผิดหลักพฤติกรรมศาสตร์ของตำรวจที่เป็นผู้ใหญ่แล้วมีประสบการณ์ในเรื่องที่ฝึกอบรม จึงมุ่งเน้นในการฝึกตำรวจโดยเฉพาะการฝึกทบทวนของตำรวจของสถานีตำรวจหรือหน่วยปฏิบัติ ควรเน้นการฝึกเพื่อแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ โดยใช้ประสบการณ์ของผู้รับการฝึกแก้ปัญหา

๓. การฝึกแบบเน้นผลปฏิบัติ (นปป.- Performance-Oriented Training) เป็นการฝึกแบบลดการบรรยายให้มีการสาธิตฝึกปฏิบัติมาก และทดสอบโดยให้ผู้รับการฝึกแก้ปัญหาในเหตุการณ์จริง

๔. ระบบการฝึกของตำรวจ-ทหารสมัยใหม่ กล่าวถึงระบบการฝึกของตำรวจในประเทศที่เจริญแล้ว ซึ่งยึดหลักการจัดการฝึกให้สมจริง ให้นักเรียนหรือผู้รับการฝึกมีประสบการณ์และแก้ไขปัญหาเหมือนการปฏิบัติงานจริงในสนามหรือที่เกิดเหตุ กล่าวถึงระบบการฝึกของทหารเป็นรายบุคคล การฝึกทหารเป็นหน่วยซึ่งแบ่งเป็นการฝึกภูมิประเทศจริง โต๊ะทราย แผนที่ การฝึก CPX และการฝึกจำลองยุทธ์

ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง เป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้ตำรวจมีความรู้ในวิชายุทธวิธีตำรวจในเมือง อย่างมีประสิทธิภาพได้ จึงทำให้คุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมืองที่

ดี ต้องมีขีดความสามารถในการฝึกอบรม มีสติปัญญาดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้หาความรู้ใหม่ๆ เสมอ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายต้องมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ตลอดจนฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญเพื่อจะทำหน้าที่บูรณาการด้านความรู้สู่นักเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกศิษย์ เหมือนครูฝึกกับอาจารย์อยู่ในคนเดียว ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมืองเป็นหน้าที่ใหม่เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในปี ๒๕๓๗ และทำการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจที่จบจากโรงเรียนตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยต่างๆ และนักเรียนนายร้อยตำรวจ และนายสิบตำรวจที่กำลังฝึกศึกษาอยู่จนถึงปัจจุบัน

การสรรหาครูฝึกยุทธวิธีตำรวจ ศูนย์อบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร

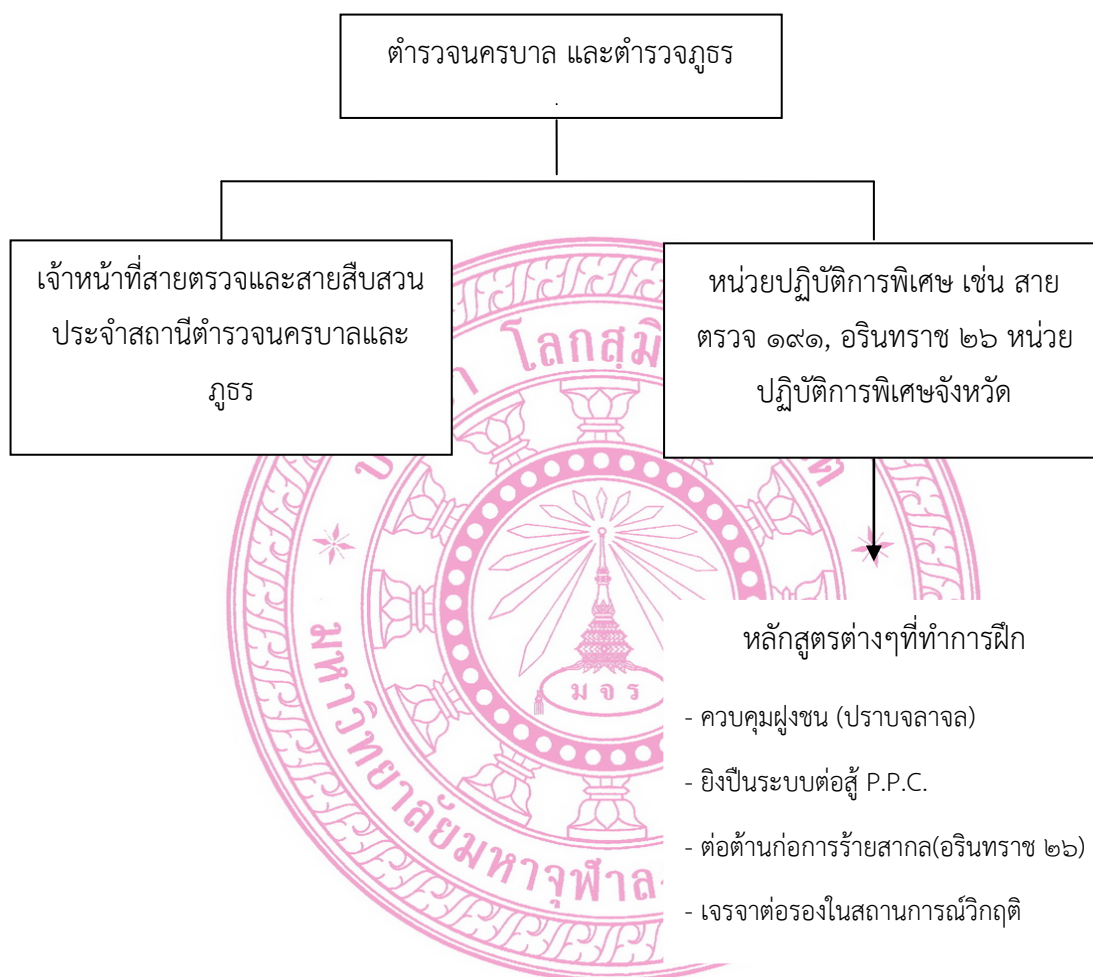
ภาค ๑-๙

ใช้วิธีการสรรหาครูฝึกโดยคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการหรือครูฝึกประจำกองร้อย โดยเน้นนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีผลการศึกษาดี้นลำดับต้นๆ และนักเรียนนายสิบตำรวจที่สมัครใจปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม ปัจจุบันเน้นความสมัครใจเป็นหลัก

ในการฝึกของตำรวจนั้น ต้องคำนึงประการแรกคือกรอบของกฎหมายที่ตำรวจต้องปฏิบัติตาม การฝึกของตำรวจไม่ได้เฉพาะ โรงเรียนนายร้อยตำรวจหรือศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑-๙ เท่านั้น แต่ยังมีหน่วยตำรวจอีกหลายหน่วยที่มีการฝึก เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน หรือหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (๑๙๑) เป็นต้น จากการเริ่มต้นการฝึกยุทธวิธีตำรวจสำหรับนักเรียนพลตำรวจในปี พ.ศ.๒๕๔๔ ถึงปัจจุบัน ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในประเทศไทยคือการใช้ครูฝึกประจำกองร้อย, ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ, นักเรียนนายสิบตำรวจที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ที่สมัครใจปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกฯ หรือตำรวจที่เคยอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ แล้วย้ายมาประจำหน่วยฝึกอบรมก็ดี นำเอาบุคลากรเหล่านี้มาฝึกยุทธวิธีตำรวจซึ่งเป็นพื้นฐานใหม่ แล้วจึงเรียนรู้ขั้นสูงต่อไปเรื่อยๆ จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้คือ

-ด้านกำลังพล จำนวนตำรวจมีถึง สองแสนกว่านายการฝึกยุทธวิธีตำรวจจึงสามารถทำได้ในจำนวนจำกัด แม้มีการผลิตครูฝึกยุทธวิธีตำรวจเพื่อกระจายตามภูธรภาค, ภูธรจังหวัด หรือตามสถานีแล้วก็ตาม แต่การฝึกยุทธวิธีให้ได้ประสิทธิภาพต้องใช้เวลาการฝึก และนำตำรวจมาฝึกวิชาครูฝึกยุทธวิธีเพียง ๑๕ วัน จึงไม่เพียงพอเนื่องจากหัวข้อวิชามีมากและครูฝึกต้องฝึกให้ได้ทุกหัวข้อ ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ ตัวอย่างเช่นการฝึกยิงปืน จำนวนกระสุนปืนที่ใช้ยิงในระหว่างการฝึกในช่วงเป็นนักเรียนมีจำนวนจำกัด ซึ่งจะไม่สามารถที่จะทำให้ผู้ฝึกเกิดความชำนาญในการใช้อาวุธปืนได้ หรือการฝึกให้ใช้รถยนต์ในการปฏิบัติงานก็ใช้เก้าอี้สมมติให้เป็นรถยนต์เป็นต้น

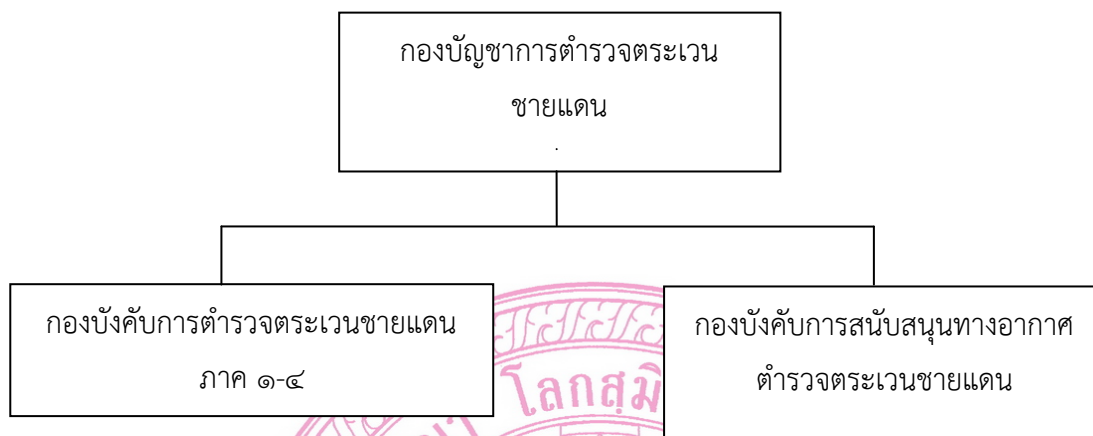
ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ



แผนภาพที่ ๒.๒ ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ

ตำรวจนครบาล และตำรวจภูธร พื้นที่การปฏิบัติการส่วนใหญ่จะเป็นในเมือง การฝึกก็จะฝึกเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สำหรับในเมือง

ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการตำรวจตระเวนชายแดน



แผนภาพที่ ๒.๓ ประเภทของตำรวจฝ่ายปฏิบัติการตำรวจตระเวนชายแดน

พื้นที่การปฏิบัติการส่วนใหญ่จะเป็นภูมิประเทศที่เป็น ป่า ภูเขา หรือพื้นที่กันดารที่เน้นการปฏิบัติการคล้ายทหารแต่สามารถจับกุมได้เหมือนตำรวจ การฝึกก็จะฝึกเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สำหรับปฏิบัติการในป่า ภูเขา คล้ายทหาร หลักสูตรต่างๆ ที่ตำรวจตระเวนชายแดนทำการสอน

- การกระโดดร่ม (ตำรวจพลร่ม)
- ต่อสู้และปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบ (ต.ป.ส.)
- ระเบิดทำลาย/เก็บกู้วัตถุระเบิด (EOD)
- ยุทธวิธีสืบสวนและปราบปรามยาเสพติด
- ปฏิบัติการพิเศษ Assault Team (นเรศวร ๒๖๑)
- กู้ภัย (Rescue)
- พลแม่นปืน (Sniper)
- หน่วยปฏิบัติการพิเศษ
- ต่อต้านการก่อการร้ายสากล (นเรศวร ๒๖๑)

การอบรมครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง

หัวข้อวิชาที่ทำการฝึกมีดังนี้

๑. หลักยุทธวิธีตำรวจในเมือง
๒. ระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่
๓. แนวการยิง ที่กำบัง ระยะปลอดภัย
๔. การเผชิญหน้าและคุ้มกัน
๕. การตัดสินใจใช้อาวุธปืน การใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี
๖. การตรวจค้นบุคคล
๗. การจับกุมด้วยมือเปล่า การใช้เครื่องพันธนาการ
๘. หลักการเผชิญเหตุ
๙. การป้องกันคนร้ายแย่งอาวุธปืน การแก้ไขเมื่อถูกคนร้ายจี้ด้วยอาวุธมีดและอาวุธปืน
๑๐. การตรวจค้นอาคาร การปิดล้อมที่เกิดเหตุ
๑๑. การตรวจค้นยานพาหนะ การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด การขับไล่ติดตามคนร้าย
๑๒. การควบคุมฝูงชน
๑๓. การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ
๑๔. การล้อมจับคนร้ายนอกอาคาร
๑๕. การวางแผนล้อมจับ การล้อมจับคนร้ายในอาคาร
๑๖. การใช้เฮลิคอปเตอร์สนับสนุนการล้อมจับคนร้าย
๑๗. การใช้สุนัขตำรวจสนับสนุนการล้อมจับคนร้าย
๑๘. การบริหารเหตุวิกฤต
๑๙. การเจรจาต่อรองแก้ไขเหตุวิกฤต

จากหัวข้อรายวิชาดังกล่าวนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจจะต้องรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ จนสามารถสาธิตให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรมฯ นักเรียนนายสิบตำรวจ ได้ทุกหัวข้อวิชา จึงเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้เวลาในการสร้างครูฝึกยุทธวิธีตำรวจ

การเริ่มมีการฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจฯ เป็นการปฏิวัติวงการเรียนรู้ของตำรวจครั้งใหญ่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากมากเนื่องจากจำนวนตำรวจมีมากถึง สองแสนกว่านาย จำนวนนักเรียนที่สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรยุทธวิธีฯ ภายในเวลา ๕ ปี มีจำนวนเพียง ๒,๕๐๐ นาย จึงต้องใช้เวลาพอสมควรที่จะให้ตำรวจทุกคนารู้สิ่งที่พวกเขาไม่เคยเรียนรู้มาก่อน จึงมีแผนที่ให้ตำรวจที่สำเร็จการฝึกหลักสูตรนี้ นำเอาวิชาที่ตนเองได้เรียนมากลับมาถ่ายทอดให้กับตำรวจในหน่วยต้นสังกัดของตนเอง เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ให้กระจายมากขึ้น ในปี พ.ศ.๒๕๔๗ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในขณะนั้นมีหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนตำรวจในสังกัดจำนวน ๑๐ โรงเรียน คือ โรงเรียนตำรวจภูธร

๑-๙ และโรงเรียนตำรวจนครบาล ได้เห็นความสำคัญของวิทยุทวิวิธีตำรวจฯ จึงได้ทำการเปิดการฝึกวิชาครูฝึกวิทยุทวิวิธีตำรวจฯ ให้นักเรียนตำรวจจนถึงทุกวันนี้ ถ้าเคยเห็นภาพของสายตรวจที่ออกปฏิบัติหน้าที่ที่จะเห็นตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจส่วนมากจะสวมใส่เสื้อสะท้อนแสง และเข็มขัดเส้นที่สองที่มีอุปกรณ์ได้แก่ ปืน กระบอง ไฟฉาย แก๊สน้ำตา ทุบแฉมือ สิ่งให้เห็นง่ายๆ เหล่านี้คือผลจากการฝึกวิทยุทวิวิธีตำรวจเนื่องจากเสื้อสะท้อนแสง และเข็มขัดเส้นที่สอง เป็นอุปกรณ์ที่นักเรียนที่ฝึกอบรมวิทยุทวิวิธีตำรวจฯ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ต้องใส่ในขณะฝึกอบรมนั่นเอง^{๘๓}

ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารชั้นสูงหลายท่านได้นำเสนอแนวคิด ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและการบริหารงานตำรวจ ดังต่อไปนี้

พลตำรวจโทวัชชัย จุลสุคนธ์ กล่าวว่า ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ มิมีมิตรไมตรีต่อประชาชน บริการให้ดีที่สุดและมีความสุขตามอัธยาศัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพที่ดีและมีครอบครัวที่อบอุ่น^{๘๔}

พลตำรวจโทพิชิต ควรเดชะคุปต์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” เอาไว้ อย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ “ต” ต้องตรากรตรา เริ่มตั้งแต่การฝึกฝนในโรงเรียนที่ต้องเสียหยาดเหงื่อเป็นปีๆ เพื่อให้จบออกมาแข็งแรง ดังเพลงมาร์ชตำรวจที่ว่า “แข่งกว่าเหลือนั้น ตำรวจไทย” เมื่อจบออกมาต้องทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพราะฉะนั้น ตำรวจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้ต้องตรากรตราทำงานอย่างทุ่มเท “สระอ” อำนวยความสะดวก อำนวยความยุติธรรม ต้องมีหัวใจของการให้บริการ งานตำรวจต้องบริการบุคคลตั้งแต่ยากจนกระทั่งถึงพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้นหัวใจบริการต้องร้อยเปอร์เซ็นต์และที่สำคัญยิ่ง คือ การทำให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นมีความยุติธรรม “ร” รอบรู้อย่างแตกฉานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ มิใช่รู้ทุกเรื่องยกเว้นงานในหน้าที่ ต้องริเริ่มรู้จักคิดรู้จักนำเอาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ไม่ต้องกลัวว่าใครจะว่าเป็นจอมโปรเจ็กต้องรอบคอบ อย่าประมาทโดยเด็ดขาดและต้องรวดเร็ว อย่าเป็นคนทีคิดเพื่อฝันริเริ่มทำนั่นทำนี่ แต่ไม่ลงมือทำเสียทีก็สูญเปล่าหรือที่เรียกกันว่า ซ้ำไปต้อย “ว” วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ อาชีพตำรวจนั้นต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อันตราย จึงมีความเสี่ยงมาก เหมือนยืนอยู่ระหว่างปลายเข็มสองข้าง หากยืนไม่ดีแล้วก็จะถูกเข็มทิ่มตำได้รับบาดเจ็บได้ เพราะฉะนั้นต้องรู้จักใช้วิจารณ์ญาณให้ดี “จ” จริยธรรม จรรยาบรรณ ตำรวจอาชีพต้องยึดถืออุดมคติตำรวจเป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่เชื่อว่าทุกคน

^{๘๓} จ.ส.ต.อภิชัย สุปัญญา, “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกวิทยุทวิวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑-๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๔๐ - ๕๖.

^{๘๔} พล.ต.ท.วัชชัย จุลสุคนธ์, คิดดีๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๕๕), หน้า ๗.

คงเข้าใจอุดมคติเป็นอย่างดี ต้องมีจรรยาบรรณ แพทย์มีจรรยาบรรณแพทย์ ตำรวจต้องมีจรรยาบรรณ ตำรวจ เช่น จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นต้น และยังต้องมีหลักคุณธรรมประจำใจอีกหลายประการ ^{๘๕}

พลตำรวจตรีเรืองศักดิ์ จริตเอก กล่าวว่า ตัวชีวิตในด้านความสามารถเชิงสมรรถนะของตำรวจจะมุ่งเน้นในเรื่องของผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินและการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ประกอบด้วย ตัวชีวิต ๑๔ ตัว ได้แก่ ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความเห็นใจรู้ความรู้สึกของคน มีความรู้ด้านยุทธวิธีตำรวจ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความซื่อสัตย์ การให้ความเป็นธรรมต่อคู่กรณี การเข้าถึงชุมชน การหาข่าวข้อมูลท้องถิ่น ภาวะผู้นำ การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ การเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่กดดันและคดีวินัยข้อกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ^{๘๖}

พลตำรวจตรีจิรัช ชูเวช กล่าวว่า ตำรวจมีทั้งอำนาจ มีทั้งหน้าที่ตามที่กฎหมายให้ไว้มากมาย จึงอาจทำให้ตำรวจบางคนใช้อำนาจบาตรใหญ่หรืออาศัยอำนาจกดขี่ข่มเหงรังแกประชาชนใช้อำนาจโดยมิชอบแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพรรคพวก โดยคิดว่าตนมีอำนาจล้นฟ้าไม่มีใครกล้าทำอะไร เช่นนี้จึงทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือและไว้วางใจ ลักษณะของการกระทำดังกล่าวของตำรวจย่อมจะทำให้ประชาชนห่างเหิน เพราะทั้งเกลียดและกลัวจนในที่สุดก็ไม่ใช้บริการตำรวจ แม้ว่าจะมีอำนาจหน้าที่สักเพียงใดก็ตาม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วตำรวจก็จะถูกโดดเดี่ยวไม่มีโอกาสได้ทำหน้าที่อีกต่อไป ส่วนประชาชนก็จะไม่ยอมจ้างตำรวจอีกต่อไป เพราะสิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดินโดยใช่เหตุ ^{๘๗}

พลตำรวจโทยุทธนา ไทยภักดี กล่าวว่า องค์การตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมทุกรูปแบบ เป็นหน่วยงานที่ประชาชนยังคงคาดหวังในการดูแลรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนขึ้นมาไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ สิ่งหนึ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงนึกถึงเป็นอันดับแรกก็คือ ตำรวจ ^{๘๘}

^{๘๕} พล.ต.ท.พิชิต ควรเดชะคุปต์, คัดดั่งๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๔๕), หน้า ๗ - ๘.

^{๘๖} พล.ต.ต.เรืองศักดิ์ จริตเอก, ตร.เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชนเพิ่มขีดความสามารถตำรวจ พัททกัษรับใช้ประชาชนทั่วประเทศ, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๔๙), หน้า ๕๐ - ๕๑.

^{๘๗} พล.ต.ต.จิรัช ชูเวช, น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗ (เมษายนมิถุนายน ๒๕๔๙), หน้า ๗๓.

^{๘๘} พล.ต.ท.ยุทธนา ไทยทอง, คัดดั่งๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ (มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

พลตำรวจตรีจิรวัฒน์ ทรงนิติธรรม ได้กล่าวถึงองค์การประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ กระบวนการบริหาร คือ การนำปัจจัยทั้ง ๔ คือ คน เงิน เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการ มาดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การบริหารจัดการที่ดีต้องลดช่องว่างความล้มเหลวและการรั่วไหลให้ได้มากที่สุดวิธีการหนึ่ง คือ การสร้างระบบการควบคุมภายใน ผู้บริหารระดับสูงที่มีความสามารถเป็นผู้วางมาตรการควบคุมได้ แต่ยังมีมาตรการที่ควบคุมไม่ได้ในกระบวนการนี้ ซึ่งจำเป็นต้องให้มีส่วนกับทุกคนในองค์กร คือ การสร้างจิตใต้สำนึกที่ดีด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ยอมรับในองค์กรซึ่งออกมาในรูปแบบของความเมตตากรุณา ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ การให้อภัยและไม่เห็นแก่ตัว^{๘๙}

พลตำรวจโทอดิศร นนทรี กล่าวว่า งานของตำรวจมีมากมาย ไม่มีวันหมดสิ้น ตำรวจต้องทำงานและรับผิดชอบกับชีวิตและความสุขของประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่งานเล็กๆ น้อยๆ ไปจนถึงงานใหญ่โตระดับชาติ ในแต่ละปีข้าราชการตำรวจต้องเสีย ชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่มาโดยตลอด แต่ไม่ค่อยมีประชาชนทราบและเกิดความรู้สึกเห็นใจว่าสูญเสียข้าราชการตำรวจที่ดีไป สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ตำรวจต้องนำมาคิด ทบทวนและหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรที่ประชาชนไม่ค่อยเห็นใจตำรวจ ดังนั้น สิ่งแรกที่ตำรวจควรปฏิบัติต่อประชาชนก็คือ สร้างความเข้าใจอันดีให้แก่ประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จากนั้นจึงโน้มน้าวใจให้ประชาชนเข้ามาเป็นแนวร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ^{๙๐}

พลตำรวจโทสถาพร หลาวทอง กล่าวว่า ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องใช้หลักการบริหารงานแบบ ๔ M's ซึ่งหมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ แต่ในสภาพองค์กรที่จำกัดในเรื่องเงินงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นไปที่คนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเอาใจใส่ในเรื่องของสวัสดิการและครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ดีกินดีและมี

พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส กล่าวว่า เวลายังมีตำรวจไม่ทำงาน ใส่เกียร์ว่าง ต้องให้มาทำงาน แต่ทุกอย่างต้องมีคุณธรรม ตอบคำถามประชาชนได้และต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รู้หลบเป็นปีก รู้หลีกเป็นหาง แต่ทุกอย่างย่อมอยู่ที่การบริหารงานแบบเชิงรุก การ

^{๘๙} พล.ต.ต. จิรวัฒน์ ทรงนิติธรรม, การสร้างความมั่นใจในระบบการควบคุมภายใน , ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๘ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๙), หน้า ๒๑ - ๒๕.

^{๙๐} พล.ต.ท.อดิศร นนทรี, คิดดังๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๕๙), หน้า ๙.

^{๙๑} พล.ต.ท.สถาพร หลาวทอง, เจาะใจ จตร, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ (กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

โยกย้ายตำรวจจะต้องมีความเป็นธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือ ลู่แก่อำนาจ^{๙๒}

สรุปได้ว่า ตำรวจยังมีหน้าที่ภารกิจอื่นๆ อีกมากมาย งานของตำรวจจึงเป็นงานที่ทำการควบคุมสังคมอย่างหนึ่งเพื่อให้การดำรงอยู่ของสังคมมีความสงบสุขปลอดภัยตรงตามความหมายของคำว่า “ ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ” การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงค่อนข้างจะเป็นงานที่ควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานทางสังคม ควบคุมอาชญากรรม ป้องกันอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติ หรือแม้แต่หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนและเหนือสิ่งอื่นใดนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่ทำและพยายามพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านให้ถึงพร้อมซึ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนต่อไป

๒.๑.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๑๗ บนพื้นที่ของเขาคาดหรือเขาแรดมีเนื้อที่ จำนวน ๑๑๙ ไร่ เดิมเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการศึกษา ชื่อ กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร ๖ ภายหลังได้มี พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร ๖ ขึ้นตรงต่อตำรวจภูธรภาค ๖ และเปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา^{๙๓}

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เปิดทำการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจรุ่นแรก เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ โดยใช้อาคาร สถานที่ ที่ได้รับมอบมาจาก ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย โดยรับสมัครและสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ จากผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ โดยให้รับสมัครและสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ จากผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๗

^{๙๒} พล.ต.อ. เสรีพิสุทธ์ เตมียาเวส, เส้นทางในเครื่องแบบสีกาเกีของวีรบุรุษนาแก , ตำรวจมวลชนสัมพันธ์, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๐), หน้า ๓๘-๓๙.

^{๙๓} ราชกิจจานุเบกษา , พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒), เล่ม ๑๒๖ , ตอนที่ ๖๖, ก หน้า ๔๙.

(สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติข้าราชการตำรวจ ปี พ.ศ. ๒๕๔๓) การผลิตและฝึกอบรม หลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ ได้ปรับเปลี่ยนเป็น หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา^{๙๔}

ภารกิจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑. บริหารและพัฒนาการศึกษาตามระเบียบแบบแผน และหลักสูตรตลอดจนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และระบบการเรียนการสอน
๒. ผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของตำรวจภูธรภาค ๖
๓. ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ ภ.๖
๔. ติดต่อและประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรมและการรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง และการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

ศูนย์ฝึกน่ายอยู่ ครูฝึกสอนดี ผลผลิตมีคุณภาพ

ปรัชญา/คำขวัญ

เคร่งครัดวินัย กฎหมายเชี่ยวชาญ ขำนานยุทธวิธี ใช้อย่างมีคุณธรรม

พันธกิจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑. พัฒนาอาคารสถานที่พัก ห้องฝึกอบรม และภูมิทัศน์ ภายใน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีความร่มรื่นน่าอยู่
๒. พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
๓. พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ครู/อาจารย์/ครูฝึก ให้มีความรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ อย่างต่อเนื่อง

^{๙๔} ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.policetraining๖.com/?page_id=๑๓, [๑๖ เม.ย.๕๖].

๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องช่วยฝึกที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

๕. บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

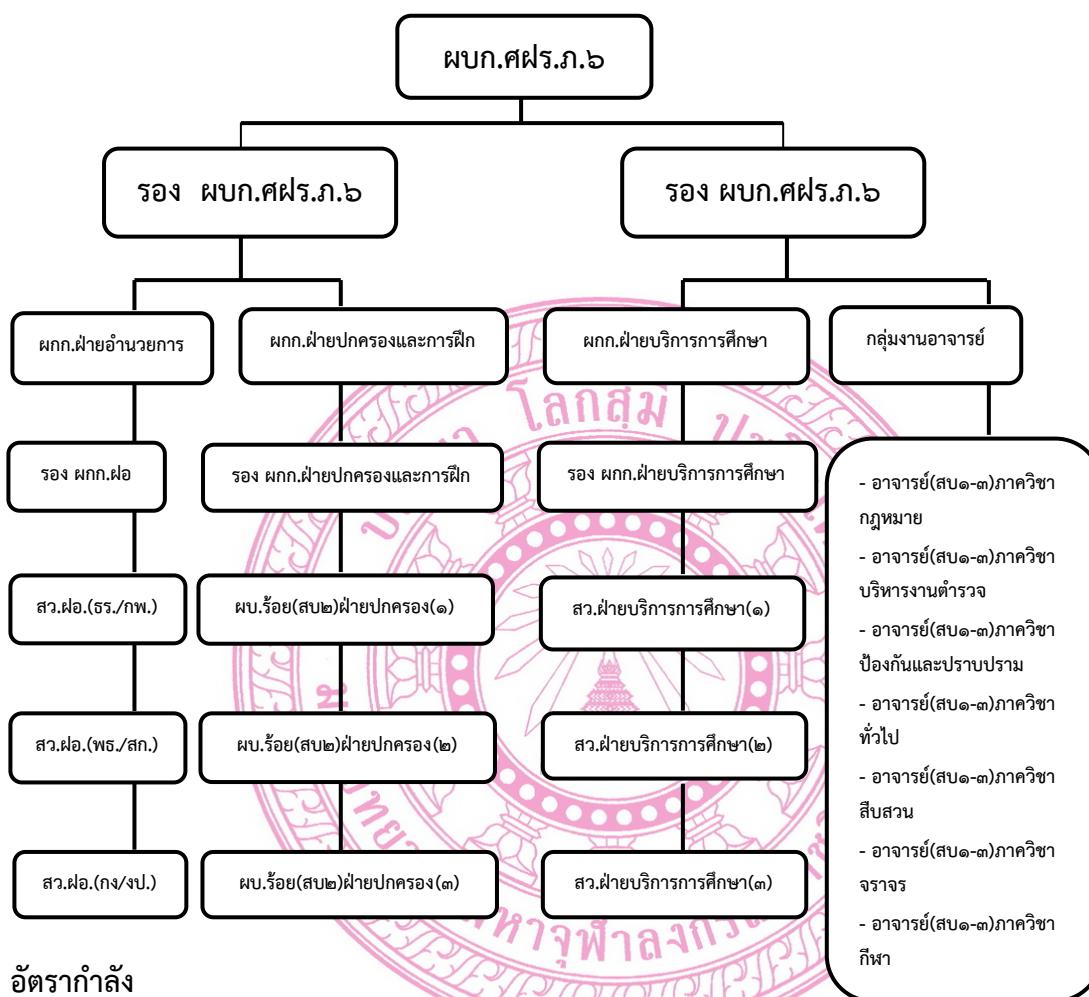
โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย

๑. กลุ่มงานอาจารย์
๒. ฝ่ายอำนวยการ
๓. ฝ่ายปกครองและการฝึก
๔. ฝ่ายบริการการศึกษา



โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์



อัตรากำลัง

ชั้นสัญญาบัตร อัตราอนุญาต ๖๔ อัตรา ตัวจริง ๖๔ นาย

ชั้นประทวน อัตราอนุญาต ๑๒๒ อัตรา ตัวจริง ๔๘ นาย

แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มงานอาจารย์ และฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการ งานสอน งานบริการการศึกษาและฝึกอบรม งานวิจัยและพัฒนาการศึกษา งานทะเบียน และวัดผล งานผลิตเอกสารตำราและสื่อการเรียนการสอน งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานฝึกยุทธวิธีตำรวจ งานวิชาการ งานพลศึกษา และงานอาจารย์พิเศษ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนงานโครงการหลักสูตร การศึกษาและการฝึกอบรม

๒.) จัดการสอนและฝึกอบรม

๓.) จัดพิมพ์เอกสารคำสอนและตำรา รวมทั้งการแจกจ่ายและเก็บรักษา

๔.) งานวางแผนและกำหนดโครงการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและงาน

ห้องสมุด

๕.) ปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุดให้มีความทันสมัยใช้

งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.) งานจัดหาทรัพยากรห้องสมุด

๗.) งานวิเคราะห์เลขหมู่และจัดทำบัตรรายการ

๘.) งานเตรียมทรัพยากรห้องออกบริการ

๙.) งานบริการหนังสือและช่วยค้นคว้า

๑๐.) งานวารสารและเอกสารสิ่งพิมพ์

๑๑.) งานรักษาสถานภาพหนังสือและสิ่งพิมพ์

๑๒.) ดำเนินการวางแผนและฝึกอบรมตามหลักสูตรภาคยุทธวิธีที่กำหนดไว้หรือตาม

ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๑๓.) จัดเตรียม บำรุงรักษาอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์การฝึกพลศึกษา อุปกรณ์การฝึกยุทธวิธีตำรวจ ตลอดจนการดูแลรักษาสถานที่ศึกษาและฝึกอบรม

๑๔.) ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

๑๕.) งานพัฒนาการศึกษา

๑๖.) งานประเมินผลการศึกษาตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตาม

แผนงานโครงการหลักสูตรการฝึกอบรม

๑๗.) ดำเนินการเกี่ยวกับด้านวิชาการ งานสอน สร้างบทเรียน สร้างตำราหรือ

เอกสารประกอบการสอน จัดทำหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร จัดทำข้อสอบ วัดผลและ

ประเมินผลการเรียนงานวิจัยและงานสัมมนาทางวิชาการ และทดสอบสมรรถภาพร่างกาย จิตใจ

ข้าราชการตำรวจ

๑๘.) งานบริหารเป็นกรรมการประจำภาควิชาการติดต่อประสานงานในเรื่องที่

เกี่ยวข้องกับภาควิชาอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๙.) ให้การศึกษาอบรมและพัฒนาวิชาการด้านวิชาพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา

การฝึกการต่อสู้ป้องกันตัว

๒๐.) งานดำเนินการให้ความรู้และฝึกกีฬาประเภทต่างๆ ตลอดจนการฝึกการต่อสู้

ป้องกันตัวที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

๒๑.) งานเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

๒๒.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารบุคคล งานยุทธศาสตร์และแผน งานวินัย งานสวัสดิการ งานงบประมาณ งานการเงินและพัสดุ งานโภชนาการ งานสื่อสาร และงานรักษาการณ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- ๑.) งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
- ๒.) ให้คำแนะนำและประชาสัมพันธ์แก่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มาติดต่อ
ราชการ
- ๓.) งานจัดการและเก็บรวบรวมระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หนังสือ บันทึก
แจ้งความ และราชกิจจานุเบกษาให้เป็นระเบียบ รวมตลอดถึงเป็นเจ้าหน้าที่ในการแจกจ่ายไปยัง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค
- ๔.) งานดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมใดๆ ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค หรือ
ตำรวจภูธรภาคจัดให้มีขึ้น ตั้งแต่การตระเตรียมรวมตลอดถึงการเก็บเรื่อง เอกสาร และการรายงาน
ยกเว้นกรณีมีคำสั่งมอบหมายให้หน่วยงานใดรับผิดชอบดำเนินการเป็นพิเศษ
- ๕.) งานจัดทำและควบคุมสมุดลงเวลาทำงานและตรวจสอบรายชื่อข้าราชการตำรวจ
ลูกจ้างที่ปฏิบัติในฝ่ายอำนวยการ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
- ๖.) งานจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการในศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค
- ๗.) งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๘.) ดำเนินการเกี่ยวกับการเกณฑ์ การขอปลดประจำการของข้าราชการตำรวจตาม
กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- ๙.) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การขอ
เงินเพิ่มพิเศษต่างๆ การขอเลื่อนยศ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญตรา
เครื่องหมายแสดงเกียรติคุณต่างๆ
- ๑๐.) งานการลาและศึกษาอบรม
- ๑๑.) งานดำเนินการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ
พนักงานราชการ ลูกจ้าง และครอบครัว
- ๑๒.) จัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายเวชภัณฑ์
- ๑๓.) เก็บรักษา จัดซ่อมเครื่องมือและเวชภัณฑ์ในความรับผิดชอบ
- ๑๔.) งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสุขอนามัย

๑๕.) การรักษาการณ์ รักษาความปลอดภัย จัดการจราจร และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๑๖.) งานสื่อสาร

๑๗.) งานสนับสนุนกำลังพลแก่หน่วยงานอื่นๆ ตามที่ได้รับการร้องขอหรือเมื่อสั่ง

๑๘.) งานจัดทำและจัดสรรงบประมาณประจำปี

๑๙.) ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๒๐.) งานจัดทำการโอนเงินประจำงวด และการเปลี่ยนแปลงงบการเงินประจำงวด

๒๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการตำรวจ

๒๒.) งานรับ – จ่ายเงิน

๒๓.) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

๒๔.) งานตรวจสอบใบสำคัญและหลักฐานต่างๆ ในการเบิกจ่ายเงิน

๒๕.) จัดทำบัญชีการเงินประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายเงิน

๒๖.) งานเก็บควบคุมเอกสารการรับจ่ายเงิน

๒๗.) งานตรวจสอบและรายงานทางด้านการเงิน

๒๘.) งานควบคุม ตรวจสอบ และติดตามหนี้สินต่างๆ

๒๙.) ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งยานพาหนะและการสื่อสาร

๓๐.) งานอาคารสิ่งก่อสร้าง

๓๑.) ดำเนินการเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง

และครอบครัว

๓๒.) ดำเนินการเกี่ยวกับการพลานามัย การพัสดุ

๓๓.) จัดให้มีสหกรณ์ กองทุนสำหรับข้าราชการตำรวจ

๓๔.) จัดซื้อ จัดหา ประกอบอาหาร และตรวจสอบอาหาร

๓๕.) งานบริการเกี่ยวกับอาหาร

๓๖.) งานเก็บ ควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายอุปกรณ์สอบอาหาร

๓๗.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๓. ฝ่ายปกครองและการฝึก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.) ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

๒.) ควบคุม ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในด้านความประพฤติ ให้อยู่ในระเบียบวินัย คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค

๓.) ทำการฝึกหัดนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้

๔.) ควบคุม ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้เข้ารับการฝึกหัดและฝึกซ้อมกีฬา

๕.) ส่งเสริม ควบคุม ดูแลการอบรมทางด้านจิตใจนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทำการอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจทางด้านจิตใจ และให้มีคุณลักษณะที่ดีก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่

๖.) ให้ความรู้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ

๗.) ดูแล ตรวจตรา กวดขันให้นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับความตั้งใจ ความเอาใจใส่ในการเรียน เพื่อให้การเรียนได้ผลอยู่เสมอ

๘.) ควบคุม ดูแล เก็บรักษาอาวุธปืนหรือสิ่งของหลวงต่างๆ ที่แต่ละกองร้อยได้รับไว้

๙.) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย^{๙๕}

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ร้อยตำรวจโท ประยูรวัตร ดำรงสัจจสิริ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม(กองปราบอาสาร)กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม(กองปราบอาสาร) กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมากภูมิหลังของผู้เข้าอบรมที่แตกต่างกันด้าน เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ จะประเมินประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุของผู้ผ่านการอบรมแตกต่างกันจะประเมินประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรมแตกต่างกัน^{๙๖}

^{๙๕} ราชกิจจานุเบกษา , คู่มือกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๙), เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๓๖ ก หน้า ๒๘๖ – ๒๘๗.

^{๙๖} ร้อยตำรวจโท ประยูรวัตร ดำรงสัจจสิริ, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๔.

สุโสฬส พึ่งบุญ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตร นักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ ๓๙” ผลการศึกษา พบว่า ๑. โครงการนี้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นทุกวิชา และมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔๘ วิชา และมากที่สุด จำนวน ๒ วิชา ๒. การอบรมตามหลักสูตรมีความคุ้มค่า และมีประโยชน์สำหรับผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังเสนอให้ปรับปรุงเน้นเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยเน้นวิธีการสัมมนา เน้นการศึกษาดูงานภาคเอกชน และควรกระจายอำนาจ ทั้งงบประมาณ และบุคลากรให้กับผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ๓. ผู้เข้ารับการอบรมเสนอให้ยกเลิกวิชาที่ทำการอบรม จำนวน ๑๐ วิชา และวิชาที่ควรยกเลิกมากที่สุดคือ วิชาการทำเอกสารวิจัย ส่วนวิชาที่ควรศึกษาเพิ่มเติมมีจำนวน ๒๖ วิชา วิชาที่ควรศึกษาเพิ่มมากที่สุดคือ วิชาที่เน้นด้านเศรษฐกิจ^{๙๗}

สมลักษณ์ นามวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้งใน ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในงาน ที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และ ระดับการศึกษา^{๙๘}

รัตติกาล จันทวงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่ และเด็กของสถานอนามัยจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๖๕.๑) ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบงานอนามัยแม่ และเด็กมีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีสถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๒.๓) เคยได้รับการอบรมในงานอนามัยแม่ และเด็ก (ร้อยละ ๗๑.๕) มีความรู้และทัศนคติในงานอนามัยแม่ และเด็กดีค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ ๑๖.๕, ๔๐.๔) และมีการบริหารจัดการในระดับดี และยังต้องปรับปรุงอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ ๕๓.๒, ๔๖.๘) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนส่วนใหญ่มีการกำหนดงานอนามัยแม่ และเด็กสอดคล้องกับหน่วยงานระดับจังหวัด (ร้อยละ ๙๑.๗) แต่มีการจัดทำผังควบคุมกำกับงานเพียงครึ่งหนึ่งของสถานอนามัยทั้งหมด ในด้านการจัด

^{๙๗} สุโสฬส พึ่งบุญ, “ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ ๓๙”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

^{๙๘} สมลักษณ์ นามวัฒน์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

องค์กรพบว่าส่วนใหญ่รายงานผลการดำเนินงานอนามัยแม่ และเด็กให้อำเภอหรือจังหวัดทราบ (ร้อยละ ๙๐.๘) แต่มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม (ร้อยละ ๔๒.๒) ด้านการบริหารบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศงานอนามัยแม่ และเด็กโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ (ร้อยละ ๙๔.๕) มีการจัดอบรม พื้นฟูความรู้ให้แก่แม่ตัวอย่างหรือผดุงครรภ์โบราณต่ำ (ร้อยละ ๒๘.๔) ด้านการอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่เมื่อมีนโยบายใหม่ๆ เกี่ยวกับงานอนามัยแม่ และเด็ก จะแจ้งให้บุคลากรทราบทุกครั้ง และมีการประชุมสรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย (ร้อยละ ๓๓.๐) ด้านการควบคุมส่วนใหญ่มีการแจกสมุดบันทึกสุขภาพอนามัยแม่ และเด็กพร้อมทั้งให้คำแนะนำเชิงมีครรภ์ทุกราย (ร้อยละ ๙๙.๑) แต่เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลเลย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยนี้ คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานอนามัยแม่ และเด็กในเรื่องการใช้ยาในหญิงมีครรภ์ ระยะเวลาของการทำคลอดปกติ จุดประสงค์หลักที่สำคัญของการตรวจมารดาหลังคลอด และการวัดเส้นศีรษะเด็กแรกเกิดปกติ ในด้านทัศนคติควรสร้างเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานอนามัยแม่ และเด็กในเรื่องการคัดเลือกแม่ตัวอย่าง ส่วนในการบริหารจัดการควรจัดส่งเสริมให้มีการอบรม พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานอนามัยแม่ และเด็กให้หมักหมมในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอนามัยแม่ และเด็กของจังหวัดพิจิตรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น^{๙๙}

ชูเกียรติ ศิรเทพประไพ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มาใช้บริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุระหว่าง ๙ – ๓๓ ปี ประกอบอาชีพรับจ้างแม่บ้าน ทำนา ทำสวน รายได้ค่อนข้างต่ำ มีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู ๑-๒ คน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะในระดับสูง ความต้องการใช้บริการมีสูงเพราะสะดวก ใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไกล และต้องการให้มีการออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เดือนละครั้ง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะบรรลุ ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ค่อนข้างสูง^{๑๐๐}

^{๙๙} รัตติกาล จันทพงษ์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๔.

^{๑๐๐} ชูเกียรติ ศิรเทพประไพ, “ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ”. การค้นคว้า แบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง , (บัณฑิตวิทยาลัย ; มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙), หน้า ๙๗.

ประกาศิต มหาสิงห์ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน” พบว่า

๑. ประสิทธิผลของการบริการประชาชน ของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่ง มีแนวโน้มไปในทางบวก คือ

๑.๑ ความสามารถในการผลิตของทั้งสองอำเภอ มีแนวโน้มในทางบวก แต่ราษฎรยังเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองค่อนข้างจะใช้เวลา

๑.๒ ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น และความขัดแย้ง มีแนวโน้มไปในทางบวก แต่ราษฎรยังได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายระเบียบกฎหมายน้อย

๒. สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลพบว่า ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล ลักษณะสภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีแนวโน้มไปในทางบวก แต่พบว่าสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีส่วนบั่นทอนขวัญและกำลังใจข้าราชการ และลักษณะของที่ทำการปกครองยังยึดมั่นต่อระเบียบวินัยเคร่งครัดมาก

๓. การศึกษาประสิทธิผลระหว่างอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่ง ไม่แตกต่างกันมากนัก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ มีแนวโน้มไปในทางบวกแต่ภาพลบของที่ทำการปกครองอำเภอในเชิงลบก็มี เช่น การบริการล่าช้า สำหรับภารกิจหรือภาพพจน์บางอย่างยังอยู่ในระดับกลาง เช่น บทบาทการสอบสวนคดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติลักษณะการเป็นเจ้าขุนมูลนาย และความเบียดเบียนเยี่ยงยา ซึ่งพบว่าปัญหาเกิดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และได้เสนอแนะทางการปรับปรุงงานบริการประชาชนไว้ ๓ ประการด้วยกัน คือ

ก. ควรปรับปรุงลักษณะงานป้องกัน งานส่งเสริมการปกครอง ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และกำหนดบทบาทเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่างานทั้งสองนี้มีปานกลาง ซึ่งแท้ที่จริงก็ยังไม่ปรากฏเหตุการณ์ เช่น ไฟไหม้ ปัญหาสภาพแวดล้อมในเขตเมืองมีมาก

ข. งานทะเบียนและบัตร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ เพิ่มการบริการนอกสถานที่ และใช้วิธีการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้มาก พร้อมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นลง

ค. ควรเพิ่มบทบาทขององค์กรประชาชน และบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาอาชีพและงานปกครอง^{๑๐๑}

^{๑๐๑} ประกาศิต มหาสิงห์, “ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ:ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖), หน้า ๘๘.

รัฐพล นราดิศร ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า

๑) ประชาชนผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายปกครอง และเห็นว่าควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ มีการแก้ไขระเบียบลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการปฏิบัติงาน ให้บริการเย็นคำ ร้องแก่ประชาชนผู้ให้บริการ อีกทั้งให้บริการนอกเวลาราชการ จัดหน่วยบริการแบบอำเภอเคลื่อนที่ให้มากขึ้น

๒) ในส่วนของข้าราชการฝ่ายปกครองยังมีทัศนคติและค่านิยมในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนค่อนข้างต่ำเพราะยังคิดว่าข้าราชการคือบุคคลที่มีเกียรติประชาชนควรให้การเคารพบางส่วนยังพอมีความเข้าใจว่าหน้าที่ของตนคือการให้บริการแก่ประชาชนและยังรู้สึกว่า “ข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน” และมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนหนึ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่^{๑๐๒}

กาญจนา บุญยัง ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยสรุปพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุดซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ (๑) ด้านความสามารถในการผลิตของคณะ ทั้งนี้พิจารณาได้จาก ด้านการเรียนการสอน คณะฯ มีประสิทธิผลด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษา และอัตราความสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาในหลักสูตรด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม และจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้น ด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย อย่างไรก็ตาม คณะฯ ไม่บรรลุประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเนื่องจาก ได้รับการจัดสรรงบประมาณต่ำกว่าเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร คณะฯ มีประสิทธิผลด้านภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ อัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต รวมทั้งด้านประสิทธิภาพของการใช้อาคารสถานที่ของคณะฯ ยกเว้นอัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา (๓) ด้านความสามารถในการปรับตัว คณะฯ มีประสิทธิผลด้านสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สัดส่วนของบุคลากรช่วยวิชาการสารนิเทศ

^{๑๐๒} รัฐพล นราดิศร, “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองและการปกครอง , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๖๗-๖๘.

ของห้องสมุด เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การกระจายโอกาสทางการศึกษาและสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อระดับบัณฑิตศึกษา ยกเว้น สัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ (๔) ด้านการพัฒนา คณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสามารถในการแสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาตนเอง (๕) ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโดยรวมในระดับมาก^{๑๐๓}

กมล ศิริสงฆ์ ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง ๒.ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๓.พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกราย ข้อที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑๖๗^{๑๐๔}

ว่าที่ร้อยตรี ธนงค์ แสงแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ประโยชน์สุขของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติจากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร^{๑๐๕}

^{๑๐๓} กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๖.

^{๑๐๔} กมล ศิริสงฆ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๑.

^{๑๐๕} ว่าที่ ร.ต.ธนงค์ แสงแก้ว, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐.

กัญญ์พารณ กลินันมว ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐๖}

ภูษิตา อินทรประสงค์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน แสวงหาปัจจัยหลักและปัจจัยของผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยผลการวิจัยพบว่า ในบรรดาตัวแปรอิสระ ๑๐ ตัว ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกตัวแปร โดยแต่ละตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) การทำงานเป็นทีม ๒) ลักษณะภาวะผู้นำ ๓) การสร้างความผูกพันและการยอมรับ ๔) การมีส่วนร่วม ๕) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ๖) การจูงใจ ๗) ความชัดเจนของงานโรงพยาบาล ๘) ความสามารถในการบริหารภายในหน่วยงาน ๙) ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน ๑๐) ความสามารถในการให้คำปรึกษา^{๑๐๗}

พชญ์รัศม์ ลิ้มสอน ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการบริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา” พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารงานพยาบาลใน

^{๑๐๖} กัญญ์พารณ กลินันมว, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๐๗} วิจิตร มูลแวง, “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๔๗.

โรงพยาบาลชุมชนมีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงาน
พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ^{๑๐๘}

เปิญาทิพย์ สุวรรณรินทร์ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่าย
ปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ๑. ประชาชนผู้มาใช้บริการ มีความ
คิดเห็นโดยรวมว่าที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการให้บริการ
ประชาชน อยู่ในระดับดี คือ เมื่อไปติดต่อขอรับบริการของที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ มี
จำนวนเจ้าหน้าที่ให้บริการมีความเพียงพอกับจำนวนผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มี
ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ สามารถชี้แจงและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการที่ชัดเจน มีความสุภาพ
เป็นมิตร และยังได้รับการให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน แต่ยังไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็ว
เท่าที่ควร ด้านการบริการจัดการ พบว่าเมื่อไปติดต่อขอรับบริการจากที่ทำการปกครองแล้ว มี
กระบวนการและขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจน ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม มีการ
ประสานงานและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้ขั้นตอนและวิธีการในการให้บริการอย่างทั่วถึง แต่ยัง
ขาดการให้บริการตามลำดับก่อน – หลัง ด้านวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
พบว่าที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ มีเอกสาร
แผ่นพับ ข้อมูลการให้บริการ แผนที่เส้นทางการให้บริการ ในระดับดี มีสถานที่/พื้นที่และบรรยากาศ
เอื้ออำนวยต่อผู้มารับบริการ มีที่นั่งพักเพียงพอสำหรับผู้มารับบริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้
พิการและผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ทางขึ้นลง รววจับ พื้นผิวต่าง สัมผัส สถานที่ให้บริการสะอาดเป็น
ระเบียบ มีที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้ที่มาติดต่อ มีน้ำดื่มคอยให้บริการ และมีห้องน้ำที่สะอาด ๒.
ประชาชนผู้มาใช้บริการ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครอง
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก กล่าวคือประชาชนได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วใน
การให้บริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และได้เรียกร่องผลประโยชน์อันมิควรได้ เจ้าหน้าที่มี
อัธยาศัยที่ดีมีมารยาท ทั้งบุคคลทั่วไป ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๓. ประชาชนผู้มาใช้บริการยังมีความรู้สึก
ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพสูง ควรปรับปรุงในเรื่องของ
จิตสำนึกในหน้าที่การให้บริการของเจ้าหน้าที่รัฐ แก่ไขระเบียบ ขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และขั้นตอน
ในการติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่พึ่งของประชาชนได้มากขึ้น ^{๑๐๙}

^{๑๐๘} ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคมวัฒนธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๒.

^{๑๐๙} เปิญาทิพย์ สุวรรณรินทร์, “ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่
เมาะ จังหวัดลำปาง”, *การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

สายสวาท โสขวัณฬา ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ” ผลจากการประเมินสรุปได้ ดังนี้ ๑.การประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ๒.การประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ /งาน/กิจกรรมตามภารกิจ ๒ ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ /งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้น กับกลุ่มเป้าหมาย พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ โครงการด้านศาสนา กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ /งาน/กิจกรรม อยู่ในระดับมาก และโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมากเช่นกัน จากผลการประเมินในด้านต่างๆทำให้สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมได้ว่าประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการมีประสิทธิผลในการดำเนินงานผ่านเกณฑ์ คือ อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการควรมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้เครือข่าย เครือญาติภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดร่วมกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจความประสงค์และความสามารถของเครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิก มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ควรเพื่อแก้ปัญหาสังคมของท้องถิ่นและเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ส่วนในด้านผลผลิตควรปรับส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมพื้นบ้านให้เข้ากันได้ให้วัฒนธรรมพื้นบ้านไม่ใช่เพื่อชาวบ้านเพื่อชาวนาเท่านั้น แต่เพื่อพ่อค้าด้วย วัฒนธรรมพื้นบ้านไทยจึงควรเป็นวัฒนธรรมของหลายชนชั้น ควรสร้างภูมิทัศน์ทางานแก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนเพื่อให้สามารถต่อสู้กับกระแสวัฒนธรรมให้สามารถเลือกสรร กลั่นกรองวัฒนธรรม

จากต่างชาติมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบไทยได้อย่างเหมาะสมและไม่อาจปล่อยให้เป็น
บทบาทหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงลำพังอีกต่อไป

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใน
การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำทรัพยากรที่มี
อยู่ในองค์กร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการดำเนินการ มาบริหารดำเนินการตามกิจกรรม
ต่างๆ ที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่
กำหนดไว้ ความสำเร็จการทำงานในรูปแบบการงานที่ต้องการคนที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงที่ต้องให้
สำเร็จผลโดยเร็วโดยไม่คำนึงถึงการบริหารมากเท่าไรต้องการแค่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ให้
เป็นไปตามความถูกต้องของการวางแผนเท่านั้น^{๑๑๐}

รัฐพล ศรีกตัญญู ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก” ผลการวิจัย
พบว่า ๑.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๒๕ – ๓๓ ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับ
ปริญญาตรี อายุงานระหว่าง ๑ – ๕ ปี และเป็นพนักงานระดับชั้นกลาง-ระดับช่วยบริหาร ๒.ความ
คิดเห็นของพนักงานด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่า ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของงานที่ทำ ความน่าสนใจของลักษณะงานที่ทำ
พนักงานได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมี
ความเหมาะสม และพนักงานได้รับการชมเชยเมื่อขยันทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย และความคิดเห็น
ของพนักงานด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ให้ความ
มั่นคง มีการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสม พนักงานตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป องค์กรให้การ
สนับสนุนและส่งเสริมต่อความก้าวหน้า และอัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม ๓.ความคิดเห็นของ
พนักงานด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำที่ดี ในส่วนงาน
ของพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ พนักงานมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์โดยรวมของธนาคาร ผู้จัดการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในส่วนงาน
ของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการ
ทำงานของพนักงานเป็นอย่างดีเยี่ยม พนักงานเชื่อว่ามีโอกาสในการพัฒนาตัวเองสำหรับการทำงานใน
ธนาคารแห่งนี้ ธนาคารให้ข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการหน้าที่ของงานของพนักงานได้
อย่างเหมาะสม ในส่วนงานของพนักงาน บุคคลจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพนับถือไม่ว่าผลงาน

^{๑๑๐} สายสวาท โสขวิญญา, “การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด
สมุทรปราการ”, ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ),
๒๕๕๑.

ของเขาจะเป็นอย่างไร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ๔.ความคิดเห็นของพนักงานด้านความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้ธนาคารแห่งนี้ประสบความสำเร็จ พนักงานยินดีรับมอบหมายงานทุกอย่างเพื่อให้ได้ทำงานกับธนาคารแห่งนี้ต่อไปพนักงานห่วงใยในอนาคตของธนาคารแห่งนี้อย่างแท้จริง พนักงานยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ตัดสินใจทำงานที่ธนาคารแห่งนี้แทนที่จะเป็นที่อื่น และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพนักงานมีความผูกพันกับธนาคารแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ๕. ความคิดเห็นของพนักงานด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พนักงานมักจะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พนักงานมักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม พนักงานมักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ และปัจจุบันพนักงานมักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ๖. ความคิดเห็นของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าถ้ามีบริษัทอื่นชักชวนพนักงานให้ไปทำงานโดยให้ผลตอบแทนสูงกว่าจะไปหรือไม่ อยู่ในระดับแนวโน้มการทำงานไม่แน่ใจ ๗.ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ ๐.๒๖๗ และ ๐.๓๔๗ ตามลำดับนั้นคือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก ขึ้นกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะมีส่วนทำให้ของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก มากที่สุด และรองลงมา คือปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ค่า Adjusted R² เท่ากับ ๐.๒๙ นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนาย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก ร้อยละ ๒๙^{๑๑๑}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จการทำงานในรูปแบบการงานที่ต้องการคนที่มี ความเชี่ยวชาญโดยตรงที่ต้องให้สำเร็จผลโดยเร็วโดยไม่คำนึงถึงการบริหารมากเท่าไรต้องการแค่ ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ให้เป็นไปตามความถูกต้องของการวางแผนเท่านั้น

^{๑๑๑} รัฐพล ศรีภักดิ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก”, สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๑.

๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ปรีชา สวัสดิ์ผล ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานคร เครื่องมือ และประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ทะเบียนในสำนักทะเบียนเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่เจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานคร ใช้ประชากรจำนวน ๓๖๓ คน และได้รับการตอบกลับจำนวน ๓๑๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕ จาก ๑๙ สำนักทะเบียนเขต กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และการสังเกตการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า สภาพแวดล้อมด้านความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ทะเบียน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ทะเบียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ทะเบียน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดสำนักงานเหมาะสมสอดคล้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการบริการประชาชน และด้านเป้าหมายขององค์กร เจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีเพียงปัจจัยแวดล้อมด้านความพอเพียงของอัตราเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเท่านั้นที่เจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เห็นว่า ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคมของเจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานครกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ทะเบียนกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๒}

นาวาอากาศเอก นพดล บงกชกาญจน์ ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสารณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือ

^{๑๒}ปรีชา สวัสดิ์ผล, “ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียน กรุงเทพมหานคร ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๗.

ยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สังกัด และรายได้ ที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๑๓}

ขวัญใจ มีทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^{๑๑๔}

ไพบูลย์ ตั้งใจ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ” ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X=4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X=4.27$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X=4.09$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

^{๑๑๓} นาวาอากาศเอก นพตล บงกชกาญจน์, “การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๑๔} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๓.

รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๑๕}

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสิตวิทยาวิณิชย์ ฝ่ายรังสิตวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่อ รางๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๑๑๖}

ธานินทร์ สุทธิบุญขร ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ๒.พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่าง กันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๓.ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อ รางๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^{๑๑๗}

กิตติส เพ็งศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนา

^{๑๑๕} ไพบูลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๑๑๖} วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขา รังสิตวิทยาวิณิชย์ ฝ่ายรังสิตวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, *ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการ บัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๙.

^{๑๑๗} ธานินทร์ สุทธิบุญขร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการ พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, *ปริญาญศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

ชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยเชิงจิตที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ของจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี จากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ จากการวิจัยว่า กรมการพัฒนาชุมชนต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน และเกิดความเข้าใจอันดี ระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น สามารถบรรลุถึง เป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาไปในทางที่ดี^{๑๑๘}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานนั้น คือการรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การเอาใจใส่ในการทำงาน ของบุคลากร หากมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ย่อมจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามขอบข่ายงานและแผนการปฏิบัติงาน ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างแน่นอน

๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรม ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

พระมหาวิชาญ สุริชาโน(บัวบาน) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาของพระโพธิญาณเถระ(ชา สุภทฺโท) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ พระโพธิญาณเถระ(ชา สุภทฺโท) ได้ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้สำหรับฝึกอบรมบุคลากรทั้งฝ่ายบรรพชิต คฤหัสถ์และการฝึกอบรมผู้นำ ในส่วนบรรพชิต ท่านได้นำกระบวนการ ๓ อย่าง มาใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ หลัก ไตรสิกขา หลักธุดงค์วัตรและหลักวัตร ๑๔ ซึ่งการอบรมตามหลักไตรสิกขามุ่งให้พระภิกษุสามเณรรักษาพระวินัยโดยเคร่งครัด ฝึกฝนสมาธิ และให้มีความคิดถูกต้องคือ สัมมาทิฏฐิโดยใช้วิธีการ

^{๑๑๘} กิตติธัส เฟื่องศรี, , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕.

อบรมด้วยการออกกฎระเบียบ ฝึกอานาปานสติและส่งเสริมสมาธิ ภูมิคือความคิดที่ถูกต้องซึ่งมีส่วนให้พระภิกษุสามเณรในวัดหนองป่าพง มีความมั่นคงในพระวินัย จิตสงบและมีความเห็นถูกต้องตามพระธรรมวินัย สำหรับการฝึกอบรมตามหลักธุดงค์วัตร ๑๓ ท่านเน้นให้ปฏิบัติด้วยศรัทธา และถือว่าเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาด้วย โดยที่ใช้เป็นเอกลักษณ์ของวัดหนองป่าพงได้แก่ การฉันในบาตร การฉันหนเดียว และการอยู่เสนาสนะที่เขาจัดให้ สำหรับการฝึกอบรมด้วยวัตร ๑๔ ท่านมุ่งให้พระภิกษุสามเณรได้ปฏิบัติตนถูกต้อง และเหมาะสมต่อบุคคล สถานที่ตามกาลเทศะ โดยใช้วิธีการให้ฝึกฝนปฏิบัติจริง คอยพร่ำสอนแนะนำ และให้ออกเป็นกฎระเบียบ เพื่อปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันสิ่งที่ท่านเน้นในวัตร ๑๔ ประการ คือ มารยาทในการบิณฑบาตการฉัน การรักษาเสนาสนะ การใช้บริขารอย่างประหยัด และการอุปัชฌายากรูปร่างอาจารย์ ท่านพระโพธิญาณเถระได้ฝึกอบรมฆราวาสด้วยหลักบุญกิริยาวัตร ๑๐ ฆราวาสธรรม ๔ และอนุปพพิกขา ๕ โดยในหลักบุญกิริยาวัตร ๑๐ ท่านเน้นการให้ทานด้วยปัญญา การเสียสละกิเลสการพึ่งธรรมด้วยความเคารพและการทำความเห็นให้ถูก โดยใช้วิธีการแสดงธรรมในวัน อัมมัสสวนะ (วันพระ) และวันสำคัญและการสนทนาธรรมเฉพาะตัวและเป็นกลุ่ม ในหลักฆราวาสธรรม ๔ ท่านเน้นไปที่การรักษาศีลและการละเว้นอบายมุข โดยการแสดงธรรมในวันสำคัญ การทำบุญในโอกาสต่าง ๆ แนะนำเป็นรายบุคคล และการให้ข้อคิด ทำให้ฆราวาสครองเรือนด้วยความสุข มีหลักธรรมประจำใจ สำหรับหลักอนุปพพิกขา ๕ ท่านมุ่งให้อุบาสกอุบาสิกาและแม่ชีปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันไปจนถึงการประพฤติพรหมจรรย์โดยเน้นการรักษาศีล ที่ถูกต้อง การเห็นโทษของกิเลส การปฏิบัติสมาธิ และการเจริญวิปัสสนา ผลการฝึกอบรมทำให้อุบาสกอุบาสิกา แม่ชีที่วัดหนองป่าพงและสาขาได้รับความสงบจากการรักษาศีลและฝึกสมาธิ การฝึกอบรมผู้นำสาขา เพื่อให้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไปทำหน้าที่บริหารสาขา โดยใช้หลักธรรม คือ คารวะ ๖ และกัลยาณมิตตธรรม ๗ เป็นหลักในการอบรม โดยใช้วิธีการแนะนำ การให้มีโอกาสฝึกฝนปฏิบัติกิจวัตรต่าง ๆ จนมีความมั่นคงผลการฝึกอบรมทำให้เกิดสำนักสาขาทั้งในและต่างประเทศจำนวน ๑๙๖ แห่ง ซึ่งคณะสงฆ์น่าจะจะได้ศึกษาและนำกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรดังกล่าวนี้ไปปรับใช้ในการบริหารและปกครองคณะสงฆ์เพื่อความเป็นเอกภาพและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์ต่อไป^{๑๑๙}

พระอดิศร ฐานวุฑโฒ(กลุ่มประสิทธิ์) ได้วิจัยเรื่องศึกษาการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม : ศึกษากรณีค่ายธรรมทายาท ของฝ่ายบริการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การอบรมคุณธรรม จริยธรรม ค่ายธรรมทายาท ของฝ่ายบริการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา สามารถพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

^{๑๑๙} พระมหาวิชาญ สุวิชาโน(บัวบาน), “ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาของพระโพธิญาณเถระ(ชา สุภทฺโท)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น และสามารถนำความรู้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง ๒) แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยใช้เด็กหรือเยาวชนเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักการพัฒนาตนเอง คือ ไตรสิกขา ภาวนา ๔ เป็นต้น ๓) รูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้กระบวนการอบรมแบบบูรณาการเข้ากับสื่อสมัยใหม่มีกิจกรรมเน้นทวนการสอดแทรกคุณธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศในการอบรมให้น่าสนใจโดยเน้นกิจกรรม ๕ ส. คือ สนุก สาระ สงบ สำนึก และสร้างสรรค์^{๑๒๐}

ภัทรวิ ผดุงสัตย์,นพคุณ นิศามณี, และราชันย์ บุญธิมา, ได้วิจัยเรื่อง การฝึกอบรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เหมาะสม กับวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่ได้รับการ ฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากถึงมากที่สุด ด้านเนื้อหาสาระสำคัญในการฝึกอบรมด้านวิทยากร/ผู้บรรยาย และด้านสื่อการสอน/ทัศนูปกรณ์ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อม และพบว่าคุณภาพการบรรจุภัณฑ์ ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมีคุณภาพการ บรรจุภัณฑ์สูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๑}

พรทิพย์ ชูศักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง ผลของการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ จากการวิเคราะห์ผลปรากฏว่าหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อทางพุทธ ความเชื่อทางพุทธในแนวกรรม การปฏิบัติทางพุทธ และวิถีชีวิตแบบพุทธมากกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า โครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเป็นโครงการที่ดีมาก ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนามากขึ้น มีสติ มีสมาธิ มีความอดทนมากขึ้น จิตใจสงบเยือกเย็น มีความสุขมากขึ้น สำนึกในพระคุณของผู้มีพระคุณ และเชื่อกฎแห่งกรรม อยากทำความดี ละความชั่วมากขึ้น^{๑๒๒}

จำเพย ภาณุสิทธิกร ได้วิจัยเรื่อง การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง กระบวนการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่าหลังการฝึกอบรม

^{๑๒๐} พระอดิศร ฐานวุฑโฒ(กลุ่มประสิทธิ์), “ศึกษาการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม : ศึกษากรณีค่ายธรรมทายาท ของฝ่ายบริการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๑๒๑} ภัทรวิ ผดุงสัตย์,นพคุณ นิศามณี, และราชันย์ บุญธิมา, “การฝึกอบรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน”, **วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตรบัณฑิต**, (สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๓.

^{๑๒๒} พรทิพย์ ชูศักดิ์, “ผลของการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาพระพุทธศาสนา : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์), ๒๕๕๕.

ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ ๗๐) คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๙ ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเองจากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนได้แสดงออกถึงการมีพฤติกรรมต่างๆในการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรม จากการนิเทศครูโดยเพื่อนครู และโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้และเขียนแผนการสอนเป็นไปตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีข้อสังเกตว่า ผู้เรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝนประเมินผล ผู้เรียนได้ฝึกฝนค้นคว้า และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง^{๑๒๓}

อนุชา เพ็งสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการที่ดีตามลำดับ ส่วนในด้านจริยธรรมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบ เทียบความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการที่มีความแตกต่างกันด้านอายุวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง พบว่า มีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์ทำงานอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จาก ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการ ฝึกอบรมทั้ง ๕ ด้าน ที่ข้าราชการต้องการได้รับการฝึกอบรม ก่อนหลัง พร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมข้าราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และควรสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย^{๑๒๔}

ภาสกร ต้นเจริญ ได้วิจัยเรื่อง ผลของการฝึกอบรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะพื้นฐานการทำงานของนักกายภาพบำบัดแรกเข้า ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผลของการฝึกอบรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการช่วยยกระดับความรู้ความเข้าใจความสามารถของนักกายภาพบำบัดแรกเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของการทดลองสนับสนุน

^{๑๒๓} รำเพย ภาณุสิทธิกร, “การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่องกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} อนุชา เพ็งสุวรรณ, “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)”, ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๙.

สมมติฐานการวิจัย คือ ภายหลังเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เน้นผลการปฏิบัติงาน นักกายภาพบำบัดแรกเข้ามีสมรรถนะพื้นฐานการทำงานเฉพาะทางกายภาพบำบัดโรคทรวงอกและด้านทักษะทางวิชาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ^{๑๒๕}

สมบัติ เพ็ชรหาญ ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์ กองฝึกอบรม การสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ๑.ผู้สำเร็จการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการใช้หลักสูตร ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาในการ ฝึกอบรม ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในระดับความสำเร็จอยู่ระดับปานกลาง และผู้สำเร็จการฝึกอบรมทุกคนมีความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ๒.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร โดยจำแนกตามรุ่นที่สำเร็จการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่อง มีการประชาสัมพันธ์แผนการอบรมตลอดหลักสูตรเป็นอย่างดีและทราบทั่วถึงกันโครงการอบรม หลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์เป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่าน และโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้โดยทั่วไปเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสมควรมีโครงการต่อไป รุ่นที่ ๕ ๖ ๗ และรุ่นที่ ๑๑ ๑๒ ๑๓ มีความคิดเห็นว่าประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ และ รุ่นที่ ๕ ๖ ๗ กับรุ่นที่ ๘ ๙ ๑๐ มีความคิดเห็นว่าประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ ในเรื่องเนื้อหาวิชาที่ต้อง ศึกษาอบรมค่อนข้างเน้นภาคทฤษฎีมากเกินไป ๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรมในด้านการปฏิบัติงาน ทุกรุ่นมีความคิดเห็นว่าประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการใช้หลักสูตร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่อง โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้โดยทั่วไปเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสมควรมีโครงการต่อไป ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ ๕. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่เป็นผู้ใหญ่ และวัยรุ่น ส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่อง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์มีมนุษยสัมพันธ์ดี หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์กระตือรือร้นที่จะตอบคำถามข้อสงสัย และชอบใช้บริการ ณ ที่ทำการแห่งนี้เป็นประจำผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นว่าประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๖}

^{๑๒๕} ภาสกร ต้นเจริญ, “ผลของการฝึกอบรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะพื้นฐานการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดแรกเข้า ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๑.

^{๑๒๖} สมบัติ เพ็ชรหาญ, “การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์ กองฝึกอบรม การสื่อสารแห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์), ๒๕๕๔.

สุพัตรา ภาคย์วิวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนะของข้าราชการที่มีต่อการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการตามรอยพระยุคลบาท (โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทหลักสูตร ๒) ผลการศึกษา พบว่า

๑. ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมด้านจิตตภาวนา มีความคิดเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเดินจงกรมมากที่สุด(๙๖.๒ %) น้อยที่สุดคือเรื่องสมณภavanaและวิปัสสนาภavana(๑๒.๓ %) ส่วนความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมากที่สุดคือ การสอนบรรยายธรรม(๘๓.๘ %) และการเห็นความสำคัญที่จะนำไปปฏิบัติมากที่สุด(๘๔.๖ %)

๒. ข้าราชการที่เข้ารับการอบรมด้านการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท มีความคิดเห็นว่า จะน้อมนำพระบรมราโชวาทไปประพฤติปฏิบัติ ในเรื่องความสุจริต (๗๘.๓ %) เรื่องการพัฒนา (๗๓.๕ %) เรื่องกุศลโลบาย(๕๔.๒ %) ส่วนความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมเห็นว่า การใช้สื่ออุปกรณ์มีความเหมาะสมมาก(๖๒.๗ %) ส่วนความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การติดต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่ (๒๗.๗ %)

๓. หลักพุทธธรรมที่ปรากฏในหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท พบว่า เรื่องการพัฒนา คือ ใช้หลักไตรสิกขา หลักภavana ๔ หลักกุศลธรรม ๔ และหลักอริยฐาน ๔ เรื่องการเป็นข้าราชการที่รักประชาชน คือ ใช้หลักสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ หลักวินยคติ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสัมมาสัมมันตะ หลักเวสาร์ชกรณธรรม ๕ เรื่องการสร้างความดีแก่สังคม คือ ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ หลักกุศลวิตก ๓ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักศีล ๕ หลักอัปมาทธรรม เรื่องการร่วมสร้างพลังของแผ่นดิน คือ ใช้หลักสัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ หลักปริยญา ๓ หลักโกศล ๓ หลักปัญญาหลักสังคหัตถุ ๔ และหลักอภิธานิยธรรม ๗

๔. องค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท พบว่า แนวทางที่ข้าราชการควรมุ่งมั่นนำไปประพฤติปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาท มี ๙ ประการ ได้แก่

- ๔.๑. สุจริต เพียงตรง
- ๔.๒. เสียสละ อดทน
- ๔.๓. ฝึกตนมีระเบียบ
- ๔.๔. เพียบพร้อมความรู้ คู่กุศลโลบาย
- ๔.๕. ขยายสัมพันธ์ประสาน
- ๔.๖. มีความรับผิดชอบ
- ๔.๗. ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่
- ๔.๘. ทำงานให้สำเร็จทันการ และ
- ๔.๙. ยึดมั่นในผลประโยชน์ของประเทศชาติและความถูกต้องเป็นธรรม

จากข้อสรุปข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เมื่อใดที่ข้าราชการได้เรียนรู้พระบรมราโชวาทตามหลักสูตรการฝึกอบรมนี้แล้ว ก็ได้เรียนรู้หลักพุทธธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาพร้อมกันไปในวันเดียวกัน^{๑๒๗}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรมนั้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นเครื่องมือขององค์การ ในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดผลสำเร็จของการทำงานในด้านต่างๆ และรูปแบบของการอบรมโดยฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมต่างๆ เจริญรอยตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการตำรวจ ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไว้ ดังนี้

ร้อยตำรวจเอก คม เชษฐ์ชุตต ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอำเภอเมืองเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างหน่วยงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากร พบว่าโดยรวมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปานกลาง ด้านอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าโดยรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานในด้านการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลได้ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพในการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลพบว่า โดยรวมการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพได้ในระดับกลาง^{๑๒๘}

^{๑๒๗} สุพัตรา ภาคย์วิวัฒน์, “การศึกษาทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการตามรอยพระยุคลบาท (โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทหลักสูตร ๒)”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนคัมภีร์บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

^{๑๒๘} ร้อยตำรวจเอกคม เชษฐ์ชุตต, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอำเภอเมืองเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔), หน้า ๕๕-๕๗.

ร้อยตำรวจเอก บุญชู มีศรี ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ๒ ด้าน คือปัจจัยภายในองค์กรตำรวจ ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานีดำรวจ และปัจจัยภายนอกองค์กรตำรวจ ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยอีก ๓ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย

๓. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ปัจจัยครอบครัว ได้แก่ สถานภาพโสด และปัจจัยภายในองค์กรตำรวจ ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น^{๑๒๙}

วชิระ โทบุญญานนท์ ศึกษาเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงพักของเรากรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินโครงการโรงพักของเรา ของสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อยู่ในเกณฑ์ที่ดี กล่าวคือ การจัดสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยได้รับความสะดวกในการมาติดต่อเจ้าหน้าที่ที่มีความสุภาพเรียบร้อย เจ้าหน้าที่สายตรวจสามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการสอบสวนคดีต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่มีระเบียบวินัยเคร่งครัด แต่อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาเรื่องขาดการประชาสัมพันธ์โครงการดังกล่าวให้ประชาชนได้รับทราบกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่^{๑๓๐}

^{๑๒๙} ร้อยตำรวจเอก บุญชู มีศรี, “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๔๗.

^{๑๓๐} วชิระ โทบุญญานนท์, “สัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงพักของเรา :กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙), หน้า ๖๖.

ร้อยตำรวจเอก ยงยุทธ วรสาร ได้วิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า มีค่าเท่ากับ ๓.๐๘ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาภาพรวมของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ด้าน พบว่า มีค่าเท่ากับ ๓.๔๔ อยู่ในระดับมากซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในแต่ละกองบังคับการ เพราะความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น^{๑๓๑}

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายนอกหน่วยงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน พบว่าโดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี และด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และ ด้านกลุ่มอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ ๓.๑ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารงาน เป็นผู้วางแผนนโยบาย เป็นผู้ประสานงาน กล้าตัดสินใจในการทำงานและ กล้ารับผิดชอบงานในหน้าที่ มีความคิดริเริ่ม หัวหน้าหน่วยงานสืบสวนควรมีประสบการณ์ ในการทำงานสืบสวนหรือผ่านการอบรมหลักสูตรการ

^{๑๓๑} ร้อยตำรวจเอก ยงยุทธ วรสาร, “สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๑.

สืบสวนมาก่อน ๓.๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้อง มีการสร้างกิจกรรมในทีมงานสืบสวน เช่น การประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับประทานอาหารร่วมกัน จัดกิจกรรมเล่นกีฬาด้วยกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน มีวินัย ให้ความเคารพกันในระหว่างทีมงาน ๓.๓ ด้านงบประมาณและสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ และเหมาะสม โดยการจัดสรรงบประมาณควรดูจากปริมาณงานคดีอาญา ในแต่ละสถานีว่ามีมากน้อยเพียงใด และกำหนดระเบียบการใช้จ่ายเงินให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง ๓.๔ ด้านกำลังพล ต้องจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ในแต่ละสถานีตำรวจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนต้องมีอบรมหลักสูตรสืบสวนหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน ๓.๕ ด้านขวัญกำลังใจ เมื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรมีการชมเชยการทำงาน ด้วยการชมเชยในที่ประชุม ประกาศบอร์ด มอบประกาศนียบัตรหรือประกาศเกียรติคุณหรือพิจารณาความชอบเป็นกรณีพิเศษ และมีการมอบหมายงานสำคัญให้ทำอย่างเหมาะสม ๓.๖ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน เมื่อเกิดคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญ ผู้บังคับบัญชาควรออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นชุดเฉพาะกิจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์เข้าร่วมทำงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อเป็นการเรียนรู้ และมีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานคดีสำคัญหรือทำงานคดีสลับซับซ้อนกับหน่วยงานสืบสวนในระดับสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค ๖ ๓.๗ ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องประสานข้อมูลให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน เช่น สำนักงานประกันสังคม สำนักงานขนส่งทางบก ธนาคาร บัตรเครดิต โรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการสืบค้นประกอบการสืบสวน และเจ้าหน้าที่วิทยาการต้องมีเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน มีประสิทธิภาพในการตรวจพิสูจน์ที่แม่นยำ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ^{๑๓๒}

พระมหาบุญนาศร์ ถิรบุญโญ(ทองงาม) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยเอกสารพบว่า สื่อต่าง ๆ นั้นมีอิทธิพลต่อผู้รับสารหลายด้าน ซึ่งก่อให้เกิดแนวคิด ความรู้และพฤติกรรมต่างกัน ในยุคปัจจุบันสื่อสารเกี่ยวกับด้านข้อมูลของสังคมโลกยุคนี้ ไร้พรหมแดนไม่จำกัดเวลา และพื้นที่ที่สื่อจะสามารถเข้าถึงได้ สื่อหลัก ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ตามหลักการด้านแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสื่อ นั้นได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า การเปิดรับสื่อนั้น มีผลทำให้ทัศนคติของบุคคลแต่ละคนนั้น ไม่เหมือนกัน แตกต่างกันไปตาม

^{๑๓๒} ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์, “แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๖”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๕๓.

อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพ เป็นต้น ส่งผลให้มีความเปลี่ยนแปลง และแสดงออกไปยังทัศนคติ คือ ความคิดเห็น การรับรู้ และพฤติกรรม ผลการวิจัยภาคสนามโดยสรุปพบว่า ข้าราชการตำรวจได้เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์โดยส่วนมาก เป็นปัจจัยที่ทำให้การเปิดรับข้อมูลข่าวสารด้านคุณธรรม จริยธรรมแตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่ด้านรับเนื้อหาของจริยธรรม ๔ ประการนั้น ข้าราชการตำรวจมีคะแนนการรับรู้รับทราบที่สูงมาก แต่ด้วยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เรื่อง อายุ เพศ และ ตำแหน่ง ๓ อย่าง นี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพอย่างมาก ซึ่งได้เปลี่ยนทัศนคติต่อจริยธรรมวิชาชีพ หรือแม้แต่ต่อประเด็นเนื้อหาของจริยธรรม ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้ว สื่อมีผลการเปิดรับเนื้อหาของจริยธรรม และเป็นผลให้แนวทางด้านความคิดเห็นต่างกัน ดังนั้นสื่อมวลชนเป็นปัจจัยหลักสำคัญซึ่งสามารถนำเสนอคุณธรรมจริยธรรมที่มีอิทธิพลมากในยุคนี้ ด้านองค์กรทางพระพุทธศาสนาจึงน่าจะมีการเพิ่มขยายขอบเขตโดยปรับประยุกต์การเผยแพร่พุทธธรรมในสื่อ หนังสือพิมพ์ และโทรทัศน์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างสรรค์จรรโลงจริยธรรมความดีให้กับสังคมสืบไป^{๑๓๓}

ณัฐวีรภัทร์ ถิ่นมีผล ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑. ทัศนะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านปิยวาจา ด้านทาน ด้านสมานัตตตา และด้านอัตถจริยา ๒. การเปรียบเทียบทัศนะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และจุดประสงค์ในการมาติดต่อ ส่วนปัจจัยที่ทำให้มีทัศนะที่ไม่แตกต่างกัน คือ เพศและอายุ ๓. ปัญหาและอุปสรรค การบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ปัญหาทางด้านการให้บริการจากตำรวจท่องเที่ยว ที่ไม่สามารถให้บริการติดต่อครั้งเดียวและแล้วเสร็จได้ ๒) ปัญหาการใช้คำพูดในการประสานงานกันเองภายในหน่วยงานไม่ดีเท่าที่ควร ๓) ปัญหาการรถยนต์สายตรวจไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว และ ๔) ปัญหาจากการบริการไม่เสมอภาค แนวทางในการปรับปรุง ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๑) ควรปรับปรุงและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถบริการแก่นักท่องเที่ยวแล้วเสร็จภายในการติดต่อครั้งเดียว เพื่อให้แก่นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ ในการบริการของตำรวจท่องเที่ยว ๒) ควรจัดให้มีการเลือกตำรวจดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจที่พูดดี ทำดี ๓) ขอรถยนต์สายตรวจเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการ

^{๑๓๓} พระมหาบุญณภัทร์ ถิ่นมีผล (ทองงาม), “ทัศนะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ตามจริยธรรมวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๙.

บริการนักท่องเที่ยว ในการเกิดเหตุแต่ละครั้ง และ ๔) จัดให้มีการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกในการบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ^{๑๓๔}

สหชาติ กุมมา ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอน นักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน ๗ ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า อาจารย์และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ ส่วนอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีเพศ ตำแหน่งหน้าที่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๓๕}

กองวิจัยและวางแผน กรมตำรวจ ได้ศึกษาโครงการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่องานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ พบว่า ด้านประชาสัมพันธ์ ประชาชนมักจะได้รับความช่วยเหลือและให้คำแนะนำจากตำรวจบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นด้านเอกสาร แผ่นปลิว คำแนะนำในการป้องกันอาชญากรรมหรือการติดต่อกับตำรวจนอกจากนั้นประชาชนยังสนใจเข้าชมนิทรรศการที่ตำรวจจัดขึ้น

๑. ด้านชุมชนสัมพันธ์ ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีว่าตำรวจออกเยี่ยมเยียนประชาชนและเข้าร่วมสังสรรค์และเล่นกีฬากับสมาชิกในชุมชนบ่อยครั้ง ซึ่งมีผลทำให้ประชาชนรู้สึกว่าการกิจกรรมต่างๆ ที่ตำรวจจัดขึ้นจะมีส่วนช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด อบายมุข ปัญหาเด็กและเยาวชน ปัญหาจราจร ฯลฯ และเป็นส่วนที่เสริมสร้างให้ตำรวจกับสมาชิกในชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

^{๑๓๔} ญัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล, “ทัศนะของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^{๑๓๕} สหชาติ กุมมา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม), ๒๕๔๖.

๒. ความรู้สึกต่อการตรวจโดยทั่วไป ประชาชนมีความรู้สึกว่าการตรวจออกเยี่ยมเยียนชุมชนส่วนใหญ่มีระเบียบวินัยดี พูดจาน่าฟังและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจอย่างมีส่วนร่วมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในด้านต่างๆ และมั่นใจว่าการตรวจเป็นที่พึงได้ในยามที่ได้รับความเดือดร้อนจากอาชญากรรม^{๑๓๖}

จำลองตำรวจ อนุรักษ์ศักดิ์ แสนสุข ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักพรบาสธรรม ๔ กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักพรบาสธรรม ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักพรบาสธรรม ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒.การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักพรบาสธรรม ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้ทัศนคติของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักพรบาสธรรม ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยการนำหลักพรบาสธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีจริยธรรม และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป^{๑๓๗}

ร้อยตำรวจเอกหญิง กอบกุล สนธิเวช ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่ม” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

^{๑๓๖} กองวิจัย และวางแผน กรมตำรวจ, อ้างถึงในอำนาจ สว่างแก้ว, “การปฏิบัติงานกับประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวคิดประชาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๔๒.

^{๑๓๗} จ.ส.ต. อนุรักษ์ศักดิ์ แสนสุข, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักพรบาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

๑. ในภาพรวม ตำรวจพลร่มมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๒. ในภาพรวม ตำรวจพลร่มมีคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน คือ คุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านทหาร คุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านตำรวจ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านพลเรือน โดยคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านทหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๓. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจ ด้านการฝึกอบรม และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านทหาร และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านพลเรือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๖. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกันพบว่า ตำรวจพลร่มที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านทหาร คุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านตำรวจ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านพลเรือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่ม พบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๓๘}

^{๑๓๘} ร.ต.อ.หญิง กอบกุล สนธิเวช, “การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่ม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

จำลอง สวรร ล้อมร ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล ๑ ผลการศึกษา พบว่า ๑. ตำรวจฝ่ายสืบสวนส่วนมาก มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว ประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ - ๑๕ ปี และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ๒. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๓. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ๔. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล ๑ ได้แก่ นโยบายควรมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ควรเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัยและงบประมาณในการหาข่าวให้มากยิ่งขึ้นควรมีการจัดพบปะสังสรรค์กันให้มากยิ่งขึ้นระหว่างทีมงาน และควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน^{๑๓๙}

วัชร คำตะเนตร ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักปฐิธธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านคือ ด้านธัมมัญญตา ด้านอัทธัญญตา ด้านอัทธัญญตา ด้านมัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสสัญญตา และด้านปุคคสญญตา พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับชั้นแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมด้านอัทธัญญตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมด้านธัมมัญญตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปฐิธธรรมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

^{๑๓๙} จ.ส.ต.สวรร ล้อมร, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล ๑”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต), ๒๕๕๒.

๐.๐๑ ในด้านอัตถิยัญตา ด้านกัลยัญตา ส่วนด้านอัตตัญญตา ด้านกัลยัญตา และด้านปริสัญญัญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๔๐}

สรุป จะเห็นว่างานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสังคม ชุมชน และแนวทางสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเน้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยจัดโครงการต่างๆขึ้นมาให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติกับประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานกับประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจประสบผลตามแนวคิดประชาสังคม ต่อไป

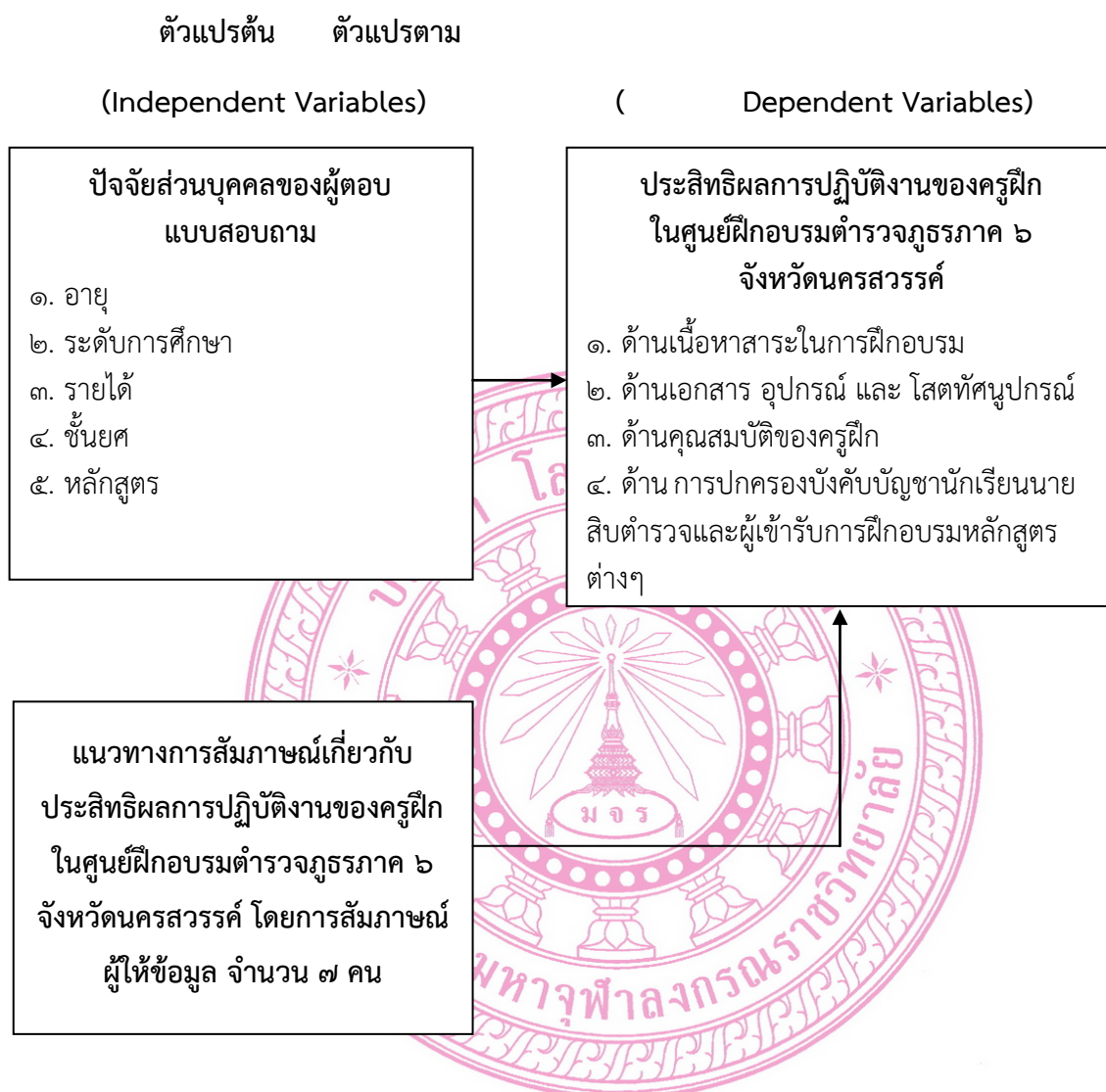
๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ชัยยศ หลักสูตร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากงานวิจัยของ อภิชาติ สุปัญญา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ๒. ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ดังแผนภาพที่ ๒.๕

^{๑๔๐} จ.ส.ต.หญิง วัชรรา คำทะเนตร, “ การปฏิบัติงานตามหลักปรีชาธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.



แผนภาพที่ ๒.๕ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑,๒๓๓ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มจากประชากร คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด

นครสวรรค์โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125)^๑ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่น ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ๑,๒๓๓ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{1233}{1 + 1233(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1233}{1 + 3.0825}$$

$$n = \frac{1233}{4.0825}$$

$$n = 302.02$$

ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๓๐๒ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ ตาราง เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^๑ Yamane Taro, *Statistics An Introductory Analysis*, 2nd Ed., (New York : Harper and Row, 1973.), p.125.

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของ ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ รวม ๓๐๒ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

หลักสูตร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง(คน)
นักเรียนนายสิบตำรวจ	๔๘๘	๑๒๐
หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน	๒๕๐	๖๑
หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อ แต่งตั้งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร	๔๙๕	๑๒๑
รวม	๑,๒๓๓	๓๐๒

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน
ได้แก่

๑. พันตำรวจเอก เกษม สีจะแปง ผู้กำกับการฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๒. พันตำรวจโท ธวัช จันทร์ต่วน ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๓. พันตำรวจโท ประกิจ อัครวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๔. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. ร้อยตำรวจเอก ดร. จำรัส ปานพัก อาจารย์(สบ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๖. ร้อยตำรวจโท เกียรติ กล้าหาญ ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจตรี บุญยืน เทียนขาว รองสารวัตร(ป)ฝ่ายอำนวยการ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) และสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

๑. ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบ ปัจจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

๒. สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยในข้อ ๑ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

๒.๑. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และชั้นยศ มีลักษณะ เป็นแบบปลายปิดมีทั้งหมด ๔ ข้อ

๒.๒. เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๕ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ หมายถึง มี ระดับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด

๔ หมายถึง มี ระดับผลการปฏิบัติงานมาก

๓ หมายถึง มี ระดับผลการปฏิบัติงานปานกลาง

๒ หมายถึง มี ระดับผลการปฏิบัติงานน้อย

๑ หมายถึง มี ระดับผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

๒.๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทาง และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๓.๓.๑ การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาประกอบการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๒.๑) ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- ๒.๒) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- ๒.๓) อาจารย์ อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๔) พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ดา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชาสืบสวน
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

๒.๕) ร้อยตำรวจเอก ดร.จำรัส ปานพัก อาจารย์(สบ๒)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยก่อนนำไปใช้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหา
สาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวัด
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างคำถามแต่ละข้อและวัตถุประสงค์
หรือหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ^๒ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

ใช้สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

^๒ สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙),

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖-๑.๐ ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)^๓ โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๘๖๙

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๒ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ ผู้วิจัยได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกองกำกับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค^๔ (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ ๐.๘๖๙ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๓.๓ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๒ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น ๕ ระดับ โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best)^๕ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึงมีความ คิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๕๙	หมายถึงมีความ คิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๕๙	หมายถึงมีความ คิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึงมีความ คิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายถึงมีความ คิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-Test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, “การวิจัยเบื้องต้น”, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๔๘.

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป



บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๒ คน แสดงด้วยจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ และค่าร้อยละตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๓๐๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ		
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๑๓๓	๔๔.๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๘	๙.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๕	๕.๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๒๖	๔๑.๗
	๓๐๒	๑๐๐
๒. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๙	๔๖.๐
ปริญญาตรี	๑๕๕	๕๑.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๘	๒.๖
	๓๐๒	๑๐๐
๓. รายได้		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๒๐	๓๙.๗
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๓	๔.๓
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๓	๗.๖
๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๑๔๖	๔๘.๔
	๓๐๒	๑๐๐
๔. ชั้นยศ		
นักเรียนนายสิบตำรวจ	๑๒๐	๓๙.๗
ชั้นประทวน	๑๘๒	๖๐.๓
	๓๐๒	๑๐๐
๕. หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม		
- นักเรียนนายสิบตำรวจ	๑๒๐	๓๙.๗
- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	๖๑	๒๐.๒
- การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	๑๒๑	๔๐.๑
รวม	๓๐๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง“ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งสามารถอธิบายได้แต่ละประเด็น ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓ รองลงมาได้แก่ ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖ และน้อยที่สุดได้ แก่ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ รองลงมาคือผู้มีรายได้ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗ และน้อยที่สุดคือผู้มีรายได้ ๑๐,๐๐ ๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓

ชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓ รองลงมาเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗

หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑ รองลงมาคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗ และน้อยที่สุดคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒

๔.๒ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ด้านเอกสาร อุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

($n=302$)

ลำดับ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑.	ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	๓.๒๙	๐.๘๓๐	ปานกลาง
๒.	ด้านเอกสาร อุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์	๓.๗๒	๑.๐๖๕	มาก
๓.	ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	๓.๕๓	๐.๘๐๓	มาก
๔.	ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	๓.๒๖	๐.๖๘๐	ปานกลาง
	ภาพรวม	๓.๔๕	๐.๕๔๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ
ภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย($\bar{X}=3.45$,
 $S.D.=0.545$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านเอกสาร อุปกรณ์และ
สื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม และ
ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆอยู่ใน
ระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม

($n=302$)

ลำดับ	ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ในภาคทฤษฎีได้	๓.๑๓	๑.๐๔๒	ปานกลาง
๒	ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ภาคปฏิบัติได้	๓.๒๗	๐.๙๓๒	ปานกลาง
๓	ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่องระบบการยิงปืนพกได้	๓.๒๗	๐.๙๗๑	ปานกลาง
๔	ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่องการฝึกตามแบบฝึกตำรวจได้	๓.๓๖	๐.๙๐๗	ปานกลาง
๕	ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่องศิลปะป้องกันตัวได้	๓.๔๐	๐.๙๕๙	ปานกลาง
	ภาพรวม	๓.๒๙	๐.๘๓๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=0.830$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และ
สื่อทัศนูปกรณ์

(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	ครูฝึกมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม	๓.๘๑	๑.๑๔๑	มาก
๒	ครูฝึกมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในการฝึกสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๗๕	๑.๒๑๔	มาก
๓	ครูฝึกมีอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ประกอบการฝึก	๓.๗๑	๑.๑๕๑	มาก
๔	ครูฝึกสามารถใช้เทคโนโลยีด้านสื่อทัศนูปกรณ์ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓.๕๕	๑.๑๓๗	มาก
๕	ครูฝึกมีเอกสารประกอบการฝึกอบรม	๓.๗๘	๑.๓๐๑	มาก
	ภาพรวม	๓.๗๒	๑.๐๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
ภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๗๒, $S.D.$ = ๑.๐๖๕) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุก
ข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก

($n=302$)

ลำดับ	ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	ครูฝึกมีคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู	๓.๘๐	๑.๑๐๕	มาก
๒	ครูฝึกมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง	๓.๖๙	๑.๒๑๖	มาก
๓	ครูฝึกมีอายุเหมาะสมกับการฝึกภาคปฏิบัติ	๓.๖๓	๑.๑๑๕	มาก
๔	ครูฝึกมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๕๕	๑.๐๖๑	มาก
๕	ครูฝึกมีองค์ความรู้ภาคทฤษฎี	๓.๗๑	๑.๓๑๘	มาก
๖	ครูฝึกมีทักษะความสามารถการฝึกอบรมตามแบบฝึกตำรวจ	๓.๒๕	๑.๐๒๘	ปานกลาง
๗	ครูฝึกมีทักษะความรู้ความสามารถในระบบการยิงปืนต่างๆของการฝึกอบรม	๓.๑๑	๐.๙๑๖	ปานกลาง
	ภาพรวม	๓.๕๓	๐.๘๐๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$, $S.D. = 0.803$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ครูฝึกมีทักษะความสามารถการฝึกอบรมตามแบบฝึกตำรวจ ครูฝึกมีทักษะความรู้ความสามารถในระบบการยิงปืนต่างๆของการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

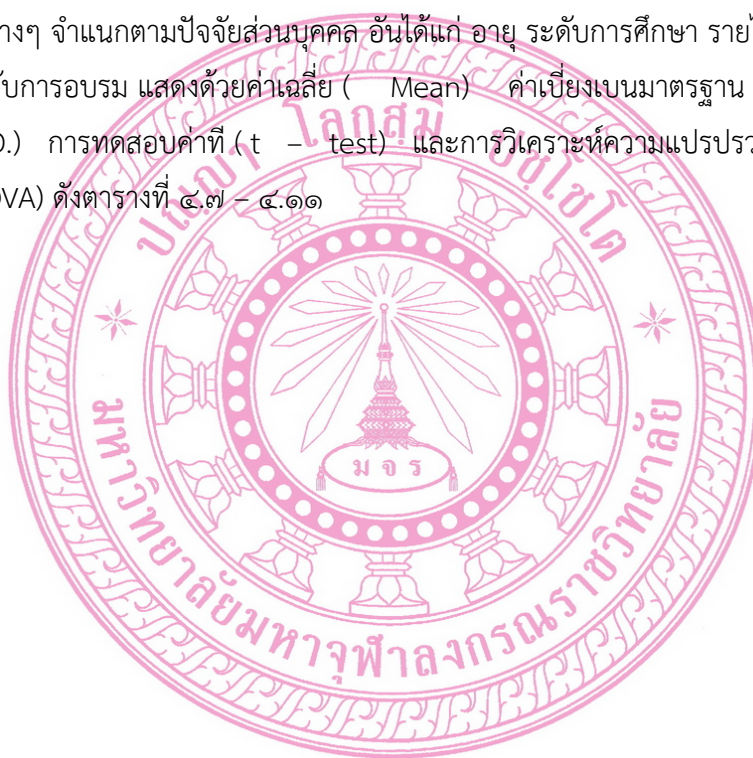
(n=๓๐๒)

ลำดับ	ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	ครูฝึกมีความเข้มงวดเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๓๕	๐.๘๖๙	ปานกลาง
๒	ครูฝึกมีความเข้มงวดระเบียบวินัยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๔๐	๐.๘๙๔	ปานกลาง
๓	ครูฝึกมีความเข้มงวดเวลากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกหลักสูตร	๓.๒๓	๐.๘๓๖	ปานกลาง
๔	ครูฝึกตรวจตราระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยในสถานฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๐๖	๑.๐๗๘	ปานกลาง
๕	ครูฝึกมีการอบรมระเบียบวินัยและข้อห้ามปฏิบัติต่างๆแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๒๔	๐.๙๓๘	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๒๖	๐.๖๘๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้า
รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ =๓.๒๖, $S.D.$ =๐.๖๘๑)
และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก และด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชัยยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ดังตารางที่ ๔.๗ - ๔.๑๑



สมมติฐานที่ ๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตาม อายุ

(n=๓๐๒)

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๑๕	๓	๑.๔๗๒	๒.๑๖๒	๐.๐๙๓
	ภายในกลุ่ม	๒๐๒.๗๙๗	๒๙๘	๐.๖๘๑		
	รวม	๒๐๗.๒๑๒	๓๐๑			
๒. ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๘๑	๓	๐.๖๙๔	๐.๖๐๙	๐.๖๑๐
	ภายในกลุ่ม	๓๓๙.๔๗๕	๒๙๘	๑.๑๓๙		
	รวม	๓๔๑.๕๕๖	๓๐๑			
๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๗๗	๓	๐.๒๕๙	๐.๔๐๐	๐.๗๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๐๗๒	๒๙๘	๐.๖๔๘		
	รวม	๑๙๓.๘๕๐	๓๐๑			
๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๗๓	๓	๐.๗๙๑	๑.๗๒๒	๐.๑๖๓
	ภายในกลุ่ม	๑๓๖.๙๑๕	๒๙๘	๐.๔๕๙		
	รวม	๑๓๙.๒๘๘	๓๐๑			
รวมด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๗๗	๓	๐.๒๙๒	๐.๙๘๕	๐.๔๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๔๗๘	๒๙๘	๐.๒๙๗		
	รวม	๘๙.๓๕๕	๓๐๑			

จากตาราง ๔. ๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๔๐๐) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๘ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๓๐๒)

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๓๒ ๒๐๗.๐๘๐ ๒๐๗.๒๑๒	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๐๖๖ ๐.๖๙๓	๐.๐๙๕	๐.๙๐๙
๒. ด้านเอกสารอุปกรณ์และ สื่อทัศนูปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๕.๔๗๑ ๓๓๖.๐๘๕ ๓๔๑.๕๕๖	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๒.๗๓๕ ๑.๑๒๔	๒.๔๓๔	๐.๐๘๙
๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๗๖ ๑๙๒.๑๗๔ ๑๙๓.๘๕๐	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๘๓๘ ๐.๖๔๓	๑.๓๐๓	๐.๒๗๓
๔. ด้านการปกครองบังคับ บัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๖๐๙ ๑๓๘.๖๗๙ ๑๓๙.๒๘๘	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๓๐๔ ๐.๔๖๔	๐.๖๕๖	๐.๕๒๐
รวมด้าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๐๕๓ ๘๙.๓๐๒ ๘๙.๓๕๕	๒ ๒๙๙ ๓๐๑	๐.๐๒๗ ๐.๒๙๙	๐.๐๘๙	๐.๙๑๕

จากตาราง ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๙๑๕) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม จำแนกตามรายได้

(n=๓๐๒)

รายได้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๕๘	๓	๑.๓๕๓	๑.๙๘๔	๐.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๒๐๓.๑๕๕	๒๙๘	๐.๖๘๒		
	รวม	๒๐๗.๒๑๒	๓๐๑			
๒. ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๖๔	๓	๐.๘๘๘	๐.๗๘๑	๐.๕๐๕
	ภายในกลุ่ม	๓๓๘.๘๙๒	๒๙๘	๑.๑๓๗		
	รวม	๓๔๑.๕๕๖	๓๐๑			
๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘๒	๓	๐.๐๖๑	๐.๐๙๔	๐.๙๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๖๖๗	๒๙๘	๐.๖๕๐		
	รวม	๑๙๓.๘๔๙	๓๐๑			
๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๑๔	๓	๐.๖๓๘	๑.๓๘๔	๐.๒๔๘
	ภายในกลุ่ม	๑๓๗.๓๗๔	๒๙๘	๐.๔๖๑		
	รวม	๑๓๙.๒๘๘	๓๐๑			
รวมด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐๒	๓	๐.๑๓๔	๐.๔๔๙	๐.๗๑๘
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๙๕๓	๒๙๘	๐.๒๙๘		
	รวม	๘๙.๓๕๕	๓๐๑			

จากตาราง ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๗๑๘) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มมตฐานที่ ๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม จำแนกตามชั้นยศ

(n=๓๐๒)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	ชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านเนื้อหาสาระในการ ฝึกอบรม	นักเรียนนายสิบ	๑๒๐	๓.๒๗	๐.๘๓๘๗๐	-๓.๕๕๒	๐.๗๒๕
	ชั้นประทวน	๑๘๒	๓.๓๐	๐.๘๒๕๗๖		
๒. ด้านเอกสารอุปกรณ์และ สื่อทัศนูปกรณ์	นักเรียนนายสิบ	๑๒๐	๓.๘๐	๐.๙๖๐๙๒	๑.๑๐๒	๐.๒๗๒
	ชั้นประทวน	๑๘๒	๓.๖๖	๑.๑๒๘๐๐		
๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	นักเรียนนายสิบ	๑๒๐	๓.๕๐	๐.๘๐๐๒๒	-๔.๔๙๔	๐.๖๒๒
	ชั้นประทวน	๑๘๒	๓.๕๕	๐.๘๐๕๖๘		
๑. ด้านการปกครองบังคับ บัญชานักเรียนนายสิบ ตำรวจและผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	นักเรียนนายสิบ	๑๒๐	๓.๓๐	๐.๖๘๖๔๘	๑.๐๐๓	๐.๓๑๗
	ชั้นประทวน	๑๘๒	๓.๒๒	๐.๖๗๖๑๒		
รวมด้าน	นักเรียนนายสิบ	๑๒๐	๓.๔๗	๐.๕๕๒๓๕	๐.๕๓๔	๐.๕๙๔
	ชั้นประทวน	๑๘๒	๓.๔๔	๐.๕๔๐๙๔		

จากตาราง ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๕๙๔) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม จำแนกตามหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม

(n=๓๐๒)

หลักสูตร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๐	๒	๐.๐๐๕	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๐๖๒	๒๙๙	๐.๐๔๐		
	รวม	๑๒.๐๗๒	๓๐๑			
๒.ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๐	๒	๐.๐๐๕	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๐๖๒	๒๙๙	๐.๐๔๐		
	รวม	๑๒.๐๗๒	๓๐๑			
๓.ด้านคุณสมบัติของครูฝึก	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๕	๒	๐.๐๐๒	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๖.๑๕๔	๒๙๙	๐.๐๒๑		
	รวม	๖.๑๕๙	๓๐๑			
๔.ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๒	๒	๐.๐๑๑	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๑๓๙	๒๙๙	๐.๐๙๑		
	รวม	๒๗.๑๖๑	๓๐๑			
รวมด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๑	๒	๐.๐๐๐	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑.๑๑๒	๒๙๙	๐.๐๐๔		
	รวม	๑.๑๑๒	๓๐๑			

จากตาราง ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่อบรมหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๘๘๖) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อบรมหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลสรุปโดยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t - test	ค่า F - test	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	อายุ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	-	๐.๙๘๕	๐.๔๐๐	-	✓
๒.	ระดับการศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	-	๐.๐๘๙	๐.๙๑๕	-	✓
๓.	รายได้	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	-	๐.๔๔๙	๐.๗๑๘	-	✓
๔.	ชั้นยศ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	๐.๕๓๔	-	๐.๕๙๔	-	✓
๕.	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	-	๐.๑๒๑	๐.๘๘๖	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑ ๒ สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่อบรมหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒
- ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขาดการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	๒.๖๔
๒.	การถ่ายทอดความรู้ศิลปะป้องกันตัวยังเป็นแบบเดิมๆ ที่เคยฝึกมา ไม่มีรูปแบบใหม่ๆ	๕	๑.๖๕
๓.	ครูฝึกรุ่นเก่ายังยึดติดและเคยชินกับรูปแบบตามแบบฝึกแบบเดิม และระบบการยิงปืนพกตามหลักสูตรที่บรรจุอยู่ในแบบฝึกยุทธวิธี ยังไม่มี ความทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	๓	๐.๙๙
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรส่งครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ สำหรับ ครูฝึก	๙	๒.๙๘
๒.	ควรถ่ายทอดศิลปะการป้องกันตัวของครูฝึกควรให้เป็นรูปแบบใหม่ๆ บางเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	๗	๒.๓๑
๓.	ครูควรปรับค่านิยมเดิม และรูปแบบการฝึกเดิมๆ ให้ทันสมัยและ สามารถไปใช้งานได้จริง	๔	๑.๓๒

จากตารางที่ ๔.๑ ๓ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม มากที่สุด คือ ขาดการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๔ รองลงมา คือ การถ่ายทอดความรู้ศิลปะป้องกันตัวยังเป็นแบบเดิมๆ ที่เคยฝึกมา ไม่มีรูปแบบใหม่ๆ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕ และน้อยที่สุด คือ ครูฝึกยังไม่ยืดหยุ่นและเคยชินกับรูปแบบตามแบบฝึกแบบเดิม และระบบการยิงปืนพกตามหลักสูตรที่บรรจุอยู่ในแบบฝึกยุทธวิธี ยังไม่มีความทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๙

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ควรส่งครูฝึกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ สำหรับครูฝึก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๘ รองลงมา คือ การถ่ายทอดศิลปะการป้องกันตัวของครูฝึกควรให้เป็นรูปแบบใหม่ๆ บางเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๑ และน้อยที่สุด คือ ครูควรปรับค่านิยมเดิม และรูปแบบการฝึกใหม่ๆ ให้ทันสมัยและสามารถไปใช้งานได้จริง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

ตารางที่ ๔.๑ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และ
สื่อทัศนูปกรณ์

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ครูฝึกไม่มีเอกสารประกอบการฝึกให้ศึกษา ส่วนมากเป็นการอธิบายทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติทันที	๘	๒.๖๔
๒.	อุปกรณ์การฝึกของครูฝึก มีไม่เพียงพอและไม่มีมาตรฐานเช่น ปืนพลาสติกที่ใช้ในการฝึกไม่มีคุณภาพ และไม่เหมาะกับการใช้ฝึก	๕	๑.๖๕
๓.	ครูฝึกมีความชำนาญในการฝึกอบรมในเรื่องเดิมๆ โดยไม่ได้มีการต่อยอดความรู้ใหม่ๆ	๔	๑.๓๒
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดเอกสารประกอบการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาทำความเข้าใจด้านเนื้อหา	๘	๒.๖๔
๒.	ควรจัดหาอุปกรณ์การฝึกที่ได้มาตรฐาน คงทนใกล้เคียงกับของจริงที่สุดเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการฝึก	๕	๑.๖๕
๓.	ควรเพิ่มทักษะครูฝึกด้วยการฝึกอบรมให้ครูฝึกสามารถใช้สื่อการสอน และเทคโนโลยีต่างๆสำหรับการสอนได้	๓	๐.๙๙

จากตารางที่ ๔.๑ ๔ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ มากที่สุด คือ ครูฝึกไม่มีเอกสารประกอบการฝึกให้ศึกษา ส่วนมากเป็นการอธิบายทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติทันที จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๔ รองลงมา คือ อุปกรณ์การฝึกของครูฝึก มีไม่เพียงพอและไม่มีมาตรฐานเช่น ปืนพลาสติกที่ใช้ในการฝึกไม่มีคุณภาพ และไม่เหมาะกับการใช้ฝึก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕ และน้อยที่สุด คือ ครูฝึกมีความชำนาญในการฝึกอบรมในเรื่องเดิมๆ โดยไม่ได้มีการต่อยอดความรู้ใหม่ๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ มากที่สุด คือ ควรจัดเอกสารประกอบการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาทำ

ความเข้าใจด้านเนื้อหา จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๔ รองลงมา คือ ควรจัดหาอุปกรณ์การฝึกที่ได้มาตรฐาน คงทนใกล้เคียงกับของจริงที่สุดเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการฝึก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕ และน้อยที่สุด คือ ควรเพิ่มทักษะครูฝึกด้วยการฝึกอบรมให้ครูฝึกสามารถใช้สื่อการสอน และเทคโนโลยีต่างๆสำหรับการสอนได้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๙

ตารางที่ ๔. ๑๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ครูฝึกบางท่านมีอายุค่อนข้างมาก และร่างกายไม่แข็งแรงทำให้เป็นอุปสรรคสำหรับภาคการฝึกต่างๆ	๙	๒.๙๘
๒.	ครูฝึกมีจำนวนน้อยเนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าสายงานอื่นทำให้ขาดแคลนไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และครูฝึกไม่ได้พักผ่อนเนื่องจากครูมีจำนวนน้อย ต้องทำงานมากขึ้น	๗	๒.๓๒
๓.	การฝึกอาวุธปืนของครูฝึกยังเป็นแบบเดิมหลายท่านเนื่องจากต้องสอนตามตำราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีครูบางท่านที่หาเทคนิคการฝึกแบบใหม่ มาสอนเพิ่มเติมให้นอกจากในตำรา	๔	๑.๓๒
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดหาบุคลากรด้านครูฝึกเพิ่มเติม โดยทำเรื่องขอกำลังพลปฏิบัติงานด้านครูฝึกโดยเฉพาะ เพื่อทดแทนและแบ่งเบางานให้ครูฝึกที่มีอยู่น้อย	๗	๒.๓๒
๒.	ควรดูแลเรื่องสุขภาพของครูฝึก เนื่องจากต้องปฏิบัติงานภาคสนามอยู่เป็นประจำ	๖	๑.๙๘
๓.	ควรฝึกกระบวนการใช้อาวุธปืนที่สามารถใช้ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง และเป็นระบบสากลทั่วไปนิยมฝึกสำหรับการปฏิบัติงาน	๕	๑.๖๕

จากตารางที่ ๔.๑ ๕ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก มากที่สุด คือ ครูฝึกบางท่านมีอายุค่อนข้างมาก และร่างกายไม่แข็งแรงทำให้เป็นอุปสรรคสำหรับภาคการฝึกต่างๆ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๘ รองลงมา คือ ครูฝึกมีจำนวนน้อยเนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าสายงานอื่นทำให้ขาดแคลนไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และครูฝึกไม่ได้พักผ่อนเนื่องจากครุมีจำนวนน้อย ต้องทำงานมากขึ้น จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒ และน้อยที่สุด คือ การฝึกอาวุธปืนของครูฝึกยังเป็นแบบเดิมหลายท่านเนื่องจากต้องสอนตามตำราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีครูบางท่านที่หาเทคนิคการฝึกแบบใหม่ มาสอนเพิ่มเติมให้นอกเหนือจากในตำรา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก มากที่สุด คือ ควรจัดหาบุคลากรด้านครูฝึกเพิ่มเติม โดยทำเรื่องขอกำลังพลปฏิบัติงานด้านครูฝึกโดยเฉพาะ เพื่อทดแทนและแบ่งเบางานให้ครูฝึกที่มีอยู่น้อย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒ รองลงมา คือ ควรดูแลเรื่องสุขภาพของครูฝึก เนื่องจากต้องปฏิบัติงานภาคสนามอยู่เป็นประจำ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๘ และน้อยที่สุด คือ ควรฝึกอบรมการใช้อาวุธปืนที่สามารถใช้ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง และเป็นระบบสากลทั่วไปนิยมฝึกสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕

ตารางที่ ๔.๑ ๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์
ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ในแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูฝึกไม่สามารถดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง	๗	๒.๓๑
๒.	จำนวนครูฝึกมีน้อย ไม่สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การดูแลได้อย่างไม่ทั่วถึง	๖	๑.๙๘
๓.	ครูฝึกมีชั้นยศที่ต่ำกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับครูฝึก ครูฝึกไม่กล้าออกคำสั่งได้อย่างเต็มที่	๒	๐.๖๖
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนของครูฝึก	๘	๒.๖๔
๒.	ควรเพิ่มจำนวนครูฝึกให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม	๕	๑.๖๕
๓.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ควรจัดผู้ควบคุมดูแลที่มีชั้นยศที่สูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๔	๑.๓๒

จากตารางที่ ๔.๑ ๖ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มากที่สุด คือ ในแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูฝึกไม่สามารถดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๑ รองลงมา คือ จำนวนครูฝึกมีน้อย ไม่สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การดูแลได้อย่างไม่ทั่วถึง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๘ และน้อยที่สุด คือ ครูฝึกมีชั้นยศที่ต่ำกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับครูฝึก ครูฝึกไม่กล้าออกคำสั่งได้อย่างเต็มที่ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖

ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มากที่สุด คือ ควรจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนของครูฝึก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๔ รองลงมา คือ ควรเพิ่มจำนวนครูฝึกให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๕ และน้อยที่สุด คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ควรจัดผู้ควบคุมดูแลที่มีชั้นยศที่สูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และวัสดุทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ คน ดังต่อไปนี้

๑. พันตำรวจเอก เกษม สีจะแปง ผู้กำกับฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๒. พันตำรวจโท ธวัช จันทร์ตวน ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๓. พันตำรวจโท ประกิจ อัครวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๔. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. ร้อยตำรวจเอก ดร. จำรัส ปานพิก อาจารย์(สบ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๖. ร้อยตำรวจโท เกียรติ กล้าหาญ ผู้บังคับหมวด(สบ๑)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจตรี บุญยืน เทียนขาว รองสารวัตร(ป)ฝ่ายอำนวยการ
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

๑. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ภาคยุทธวิธีต่างๆ ของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ นั้น ครูฝึกสามารถถ่ายทอดได้เป็นอย่างดีโดยใช้เหตุการณ์ในปัจจุบัน เป็นกรณีศึกษาจำลองสถานการณ์จากเหตุการณ์จริงมาถ่ายทอดให้เห็นภาพ เป็นบทเรียนให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการปฏิบัติงานของตำรวจนั้น ความสำคัญต้องประกอบไปด้วยทุกด้านเช่น ไหวพริบปฏิภาณ ความพร้อมร่างกาย จิตใจ ประสพการณ์ และอาวุธยุทธวิธี ยิ่งได้รับการฝึกอบรมมากเท่าไรก็ยิ่งมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ดังคำพูดที่ว่า ฝึกมากตายน้อย ฝึกน้อยตายมาก^๑

แนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ภาคยุทธวิธีต่างๆ ของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ นั้นเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญเนื่องจาก มีครูหลายคนที่มีประสบการณ์จากงานป้องกันปราบปราม จากสถานีดำรวจต่างๆ มาปฏิบัติหน้าที่ครูฝึก ซึ่งในส่วนนี้เป็นประสบการณ์ตรงของครูฝึกที่จะสามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบ และสามารถไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

ยังมีแบบฝึกแบบเก่าๆ ขาดประสบการณ์จริง ประกอบกับไม่ชอบเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้ขาดความชำนาญ และความแม่นยำในการทำการฝึกสอน^๒

การฝึกต่างๆ ภาพรวมทั่วไป ยึดถือตามแบบฝึกของหน่วยเหนือที่กำหนดจะปฏิบัติถ่ายทอดได้ดี สำหรับภาคยุทธวิธีต่างๆ บางเรื่องเฉพาะไม่ทันสมัยกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป และครูฝึกผู้ถ่ายทอดขาดประสบการณ์ตรง^๓

ครูฝึกทุกคนมีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการสอนและฝึกอบรม ทั้งทางด้านทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตลอดทั้งการใช้สื่อการสอนต่างๆ โดยการนำเสนอเนื้อหา และการปฏิบัติทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างมาก^๔

การถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎีของครูฝึกนั้น ค่อนข้างดีเนื่องจากครูฝึกมีประสบการณ์การทำงานในด้านการสอนมานาน อีกทั้งปัจจุบันมีแหล่งการค้นหาคำความรู้มากมายเพื่อมาประกอบการ

^๑ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๒ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๓ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๔ สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๕ สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สอนในภาคทฤษฎี ส่วนในภาคปฏิบัติวิธีนั้น มีครูฝึกหลายคนที่เคยผ่านงานจากโรงพักมาพอสมควร ได้ปฏิบัติประสบการณ์จริงแล้ว จึงนำประสบการณ์ดังกล่าวมาปรับใช้กับการฝึกสอนภาคทฤษฎีได้^๖

เนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ในด้านการถ่ายทอดความรู้ของครูฝึก ครูฝึกมีความชำนาญอยู่แล้วเนื่องจากการปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นประจำ และในแต่ละปีงบประมาณก็จะมี การส่งครูฝึกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของครูฝึกทุกปี เกี่ยวกับยุทธวิธีการฝึกของตำรวจนั้น ได้มีการปรับตามหลักสูตรของ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ได้กำหนดมาและครูฝึกได้ใช้ประสบการณ์ของตัวเองจากเคยผ่านการปฏิบัติงานตามสถานี มาทำการประยุกต์บอกเล่าประสบการณ์ ข้อดีและข้อผิดพลาดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในเบื้องต้น^๗

๒. ด้านเอกสาร อุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์

ครูฝึกมีความพร้อมทางด้านเอกสาร อุปกรณ์การประกอบการฝึก วัสดุอุปกรณ์ ค่อนข้างพร้อม แต่ในส่วนอุปกรณ์ประกอบการฝึกที่มีราคาแพง เช่น อุปกรณ์การฝึกยิงปืนด้วยเครื่องยิงจำลอง และห้องจำลองสถานการณ์ ซึ่งมีราคาแพง ไม่สามารถจัดหาได้เนื่องจากศูนย์ฝึกมีงบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นเรื่องน่าเสียดาย^๘

ด้านเอกสาร อุปกรณ์ การฝึก ครูฝึกมีความพร้อมทุกด้าน แต่ยังขาดบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูฝึกอย่างมาก และอุปกรณ์ประกอบการฝึกประเภทห้องจำลองสถานการณ์ ฯลฯ ยังไม่มี^๙

ด้านเอกสาร อุปกรณ์การประกอบการฝึก วัสดุอุปกรณ์ ตำราที่ใช้ในการสอน มีไม่เพียงพอ อุปกรณ์การฝึกยิงขาดทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไป ซึ่งต้องอาศัยผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องปรึกษา และดำเนินการ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มี^{๑๐}

ครูฝึกยังขาดความพร้อมทางด้านเอกสาร ส่วนมากจะบรรยายอย่างเดียว ไม่มีการนำเอกสารประกอบการบรรยาย และอุปกรณ์การฝึก วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัย^{๑๑}

^๖ สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจีแสง, ผู้กำกับการ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๗ สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จำรัส ปานพัก อาจารย์(สบ ๑)ภาควิชา ป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๘ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^๙ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

ด้านเอกสาร อุปกรณ์การประกอบการฝึก โสตทัศนูปกรณ์ ครูฝึกทุกท่านมีความพร้อมและเตรียมความพร้อมในการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ มีอุปกรณ์การฝึก และใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย^{๑๒}

ด้านเอกสารอุปกรณ์ประกอบการฝึกต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ เท่าที่มีอยู่ยังขาดแคลนและขาดความทันสมัย เนื่องจากไม่ได้รับการดูแลในเรื่องงบประมาณจึงไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยไว้ใช้ในการฝึก^{๑๓}

เอกสารอุปกรณ์ประกอบการฝึกของครูฝึกนั้นโดยส่วนมากจะเป็นของส่วนตัวซึ่งนำมาใช้ร่วมประกอบในการฝึกเท่าที่มี เนื่องจากไม่ได้รับการดูแลในเรื่องงบประมาณจึงไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยไว้ใช้ในการฝึก^{๑๔}

๓. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก

ในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ครูฝึกมีคุณธรรมมีความเมตตาต่อผู้เข้ารับการอบรมในยามที่ผู้เข้ารับการอบรมเกิดปัญหาต่างๆ ครูฝึกจะรับฟังผู้เข้ารับการอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง ครูฝึกมีทักษะในการแก้ปัญหากับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ในปัจจุบันครูฝึกมีจำนวนน้อยลงไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และครูฝึกมีอายุเพิ่มมากขึ้น ไม่มีกำลังพลเข้ามาทดแทนครูฝึกเดิมที่โยกย้ายหรือเกษียณไป^{๑๕}

ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ครูฝึกมีคุณธรรม จริยธรรมทักษะด้านต่างๆ ดี ส่วนอายุของครูฝึกค่อนข้างสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันตำแหน่งของครูฝึกยังขาดแคลนอย่างมาก^{๑๖}

ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ครูฝึกมีคุณธรรมจริยธรรมสูง การคัดเลือกและสรรหาครูฝึก ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน ประกอบกับมีค่าตอบแทนน้อยกว่าสายงานอื่น จึงทำให้ครูฝึกยังขาดแคลน^{๑๗}

^{๑๒} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจีแบง ผู้กำกับการ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานพัก อาจารย์(สบ ๑)ภาควิชา ป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ถ้วน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนนท์วงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

ครูฝึกมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี แต่ขาดทักษะในด้านต่างๆ บ้างเล็กน้อย อายุค่อนข้างมาก สุขภาพแข็งแรงดีแต่มีโรคประจำตัวที่ต้องคอยระวัง^{๑๘}

ครูฝึกทุกท่านที่อยู่ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณในความเป็นครู มีสุขภาพแข็งแรง มีการออกกำลังกายและตรวจสุขภาพสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตร^{๑๙}

ครูฝึกมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยสังเกตได้จากการฝึกอบรม ครูฝึกได้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อจบการศึกษาออกไปปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมที่ได้รับการปลูกฝัง ให้รู้จักการเข้าใจ การมีเหตุผล โอบอ้อมอารี และมีน้ำใจนักกีฬา โดยทุกสิ่งทีปลูกฝังไปนั้นจะสอดแทรกอยู่ในการฝึกอบรมในทุกด้านของการฝึก^{๒๐}

คุณสมบัติของครูฝึก เรื่องคุณธรรมของความเป็นครูนั้นครูฝึกทุกท่านต้องเสียสละและอุทิศเวลาให้กับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา ต้องตรากตรำกลางแสงแดด เพื่อฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีระเบียบวินัย รู้จักความอดทน ดังคำขวัญของตำรวจที่ว่า “เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรณูปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต” ส่วนทักษะความสามารถตามแบบฝึกของตำรวจนั้น ครูฝึกมีความชำนาญเนื่องจากการทำงานการฝึกมาเป็นเวลานาน และครูฝึกได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านการฝึกอบรมด้านยุทธวิธี การยิงปืนพกในระบบต่างๆ ตลอดเวลาทำให้ครูฝึกเกิดความชำนาญ^{๒๑}

๔. ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

ครูฝึกมีความเข้มงวดกวดขันระเบียบวินัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรตลอดเวลา แต่หลักสูตรที่เคร่งครัดระเบียบวินัยมากที่สุดคือหลักสูตรของนักเรียนนายสิบตำรวจ เนื่องจาก เป็นการเริ่มต้นของชีวิตการเป็นตำรวจ จึงมีการกวดขันวินัยระเบียบข้อห้าม ข้อปฏิบัติต่างๆ ให้จำขึ้นใจ เพื่อนำไปใช้หลังจากจบการศึกษาไปแล้ว^{๒๒}

^{๑๘} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจ๊ะแปง, ผู้กำกับการ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จำรัส ปานพัก, อาจารย์(สบ ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

ครูฝึกมีความเข้มงวดในการปกครองบังคับบัญชากับผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดี การกวดขันเรื่องระเบียบวินัยนั้นก็เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ เนื่องจากการอบรมของข้าราชการตำรวจในแต่ละหลักสูตรนั้น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก อีกทั้งลักษณะงานต้องมีสายการบังคับบัญชา จึงต้องมีระเบียบ วินัย และข้อบังคับต่างๆ ให้ปฏิบัติตาม^{๒๓}

ครูฝึกมีความเข้มงวดกับทุกหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการตรวจตรา ระมัดระวังความปลอดภัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีการอบรมระเบียบวินัย ข้อห้ามปฏิบัติต่างๆ อยู่เสมอ ครูฝึกทุกท่านได้นำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมคิดดี ทำดี และมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในกรอบของกฎหมาย และระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้อง^{๒๔}

จากการปรับโครงสร้างของหน่วยงาน ทำให้ครูฝึกมีจำนวนน้อยลง ไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่มีจำนวนมากขึ้น ทำให้การปกครองบังคับบัญชา ไม่ทั่วถึงแต่ครูฝึกก็ทำการตรวจตรา ระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยในสถานฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีการอบรมระเบียบวินัย และข้อห้ามปฏิบัติต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรม^{๒๕}

ครูฝึกปฏิบัติและยึดถือตามระเบียบของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ และตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ยึดถือจรรยาบรรณของความเป็นครู โดยเคร่งครัด อบรมระเบียบวินัย ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตร^{๒๖}

ครูฝึกมีการอบรมเข้มงวดกับผู้เข้ารับการอบรมตามระเบียบการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร โดยสิ่งที่เน้นคือการมีระเบียบวินัย เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีภาวะความกดดันจากการทำงานสูง จึงต้องฝึกการมีระเบียบวินัย ความอดทน ความมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามระเบียบของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖^{๒๗}

ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องรับกับภาวะต่างๆ ซึ่งเมื่อตำรวจต้องออกไปปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสกับประชาชนตลอดเวลา ต้องเจอกับปัญหาของประชาชน โจรผู้ร้าย ถ้าตำรวจเหล่านี้ไม่ได้รับการฝึกให้มีระเบียบวินัยและไม่รู้จักสายการบังคับบัญชาตั้งแต่อยู่ในศูนย์ฝึกอบรม จะเกิดปัญหามากมาย

^{๒๓} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ตวน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจีแสง, ผู้กำกับการ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

เนื่องจาก การปฏิบัติงานของตำรวจแตกต่างจากอาชีพอื่น ตำรวจจึงต้องได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ความอดทน เพื่อออกไปเผชิญกับสภาพการทำงานในรูปแบบต่างๆ^{๒๘}

๕. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรม

หลักธรรมคำสอนที่ใช้ในการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการอบรมนั้นเป็นคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ในเรื่องของการพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่โดยไม่ประมาท^{๒๙}

ครูฝึกทุกท่านได้นำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมคิดดี ทำดี และมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในกรอบของกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง^{๓๐}

การนำหลักธรรมมาใช้นั้นในส่วนของเนื้อหาการอบรม กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดเนื้อหาวิชาการศึกษาปฏิบัติในหลักสูตรโดยเน้นให้ปฏิบัติตามแบบคุณธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ^{๓๑}

ครูฝึกมีการสอนให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม มีจิตใจอ่อนโยน ช่วยเหลือผู้อื่น และดำรงตนด้วยความไม่ประมาท และสอนพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นธรรมสำหรับผู้เป็นใหญ่ ผู้ปกครอง พ่อแม่ จำเป็นต้องมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับดำเนินชีวิต ได้แก่ ๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ เป็นสุข ๒. กรุณา ความสงสาร ต้องการที่จะช่วยบุคคลอื่น สัตว์อื่นให้หลุดพ้นจากความทุกข์ ๓. มุทิตา ความชื่นชมยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นเขาได้ดี ๔. อุเบกขา ความวางเฉยไม่ติ่งใจไม่เสียใจ เมื่อบุคคลอื่น ประสบความวิบัติ^{๓๒}

การนำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรม เป็นการฝึกด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้มีความอดทน อดกลั้น มีสติ มีความเมตตา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อมวลมนุษย์ทั้งหลาย และมีความสามัคคีในหมู่คณะ^{๓๓}

^{๒๘} สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานพัก , อาจารย์(สบ ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมได้แก่ หิริ โอตตัปปะ หิริ ความละอายต่อบาป เมื่อเราทำผิดต่อหน้าที่เช่นต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาจะมีความเห็นอย่างไรกับเราเกี่ยวกับหน้าที่การงานเราก็ควรละอายใจแก่ตนเสมอ แม้ว่าคนอื่นจะเห็นหรือไม่ก็ตาม โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อบาปกรรมที่เราทำเอาไว้ด้วย กาย วาจา ใจ ทำให้เรามีสติขณะการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ทำให้เรามีมัตระวังในตัวของเรายับผู้ร้าย การสอบปากคำ ว่าเราไปละเมิดศีลของเราที่ทำกับคนที่เป็นผู้ร้ายหรือผู้ต้องหาหรือไม่^{๓๔}

หลักธรรมที่สอดแทรกในการฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอุดมการณ์ชีวิต ปรัชญาชีวิต หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ตลอดจนรู้หลักการในการดำรงตนอยู่ในสังคมตำรวจ และสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมและราบรื่น^{๓๕}

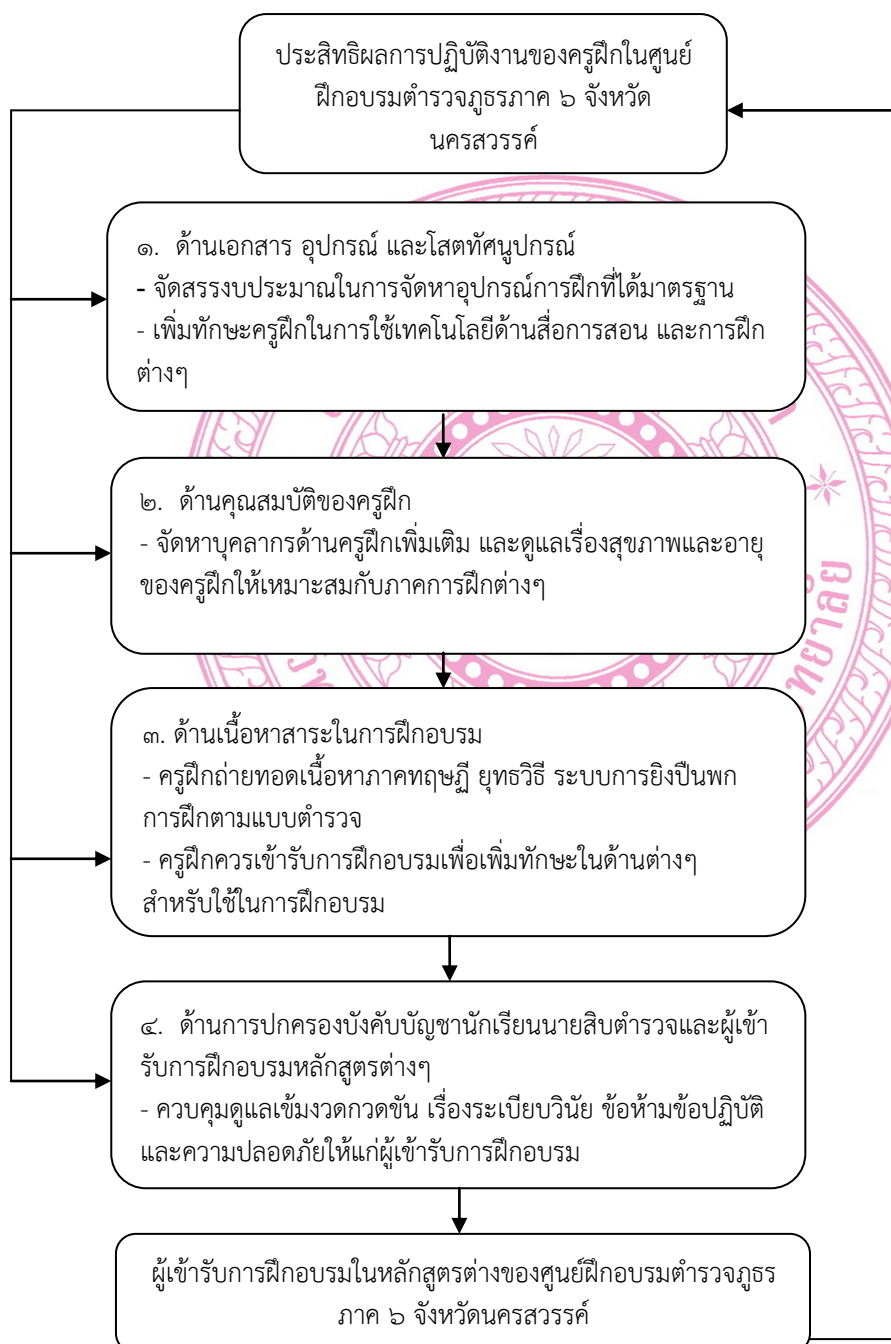


^{๓๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจ๊ะแปง, ผู้กำกับการ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จำรัส ปานพัก, อาจารย์(สบ ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกใน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์อบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ตามรายด้านของการวิจัยทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ต้องจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ การฝึกที่ได้มาตรฐาน และเพิ่มทักษะครูฝึกในการใช้เทคโนโลยีด้านสื่อการสอน และการฝึกต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านคุณสมบัติของครูฝึก จัดหาบุคลากรด้านครูฝึกเพิ่มเติม และดูแลเรื่องสุขภาพและอายุ ของครูฝึกให้เหมาะสมกับภาคการฝึกต่างๆ

ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ครูฝึกสามารถถ่ายทอดเนื้อหาของการฝึกอบรมในภาค ทฤษฎี ยุทธวิธี ระบบการยิงปืนพก การฝึกตามแบบตำรวจ และครูฝึกควรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะในด้านต่างๆ สำหรับใช้ในการฝึกอบรม

ด้านการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่างๆ ควบคุมดูแลเข้มงวดกวดขัน เรื่องระเบียบวินัย ข้อห้ามข้อปฏิบัติ และความปลอดภัยให้แก่ผู้เข้า รับการฝึกอบรม

จากด้านทั้ง ๔ ด้านดังกล่าว คือด้านเอกสารอุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติ ของครูฝึก ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม จบการศึกษาอบรมไปแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ได้รับการฝึกอบรม จะเกิดประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และมีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ ๐.๕ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐๒ คน โดยประชากรได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆเป็นกลุ่มศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๖๙ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม การทดสอบค่าเอฟ (F - test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาสามารถสรุป อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓ มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓ มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓ และส่วนใหญ่ เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๔๕$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๒๙$)

๒) ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๗๒$)

๓) ด้านคุณสมบัติของครูฝึก พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๕๓$)

๔) ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๒๖$)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่อบรมหลักสูตรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ” ครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) ด้านเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ขาดการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ศิลปะป้องกันตัวยังเป็นแบบเดิมๆ ที่เคยฝึกมา ไม่มีรูปแบบใหม่ๆ และครูฝึกรุ่นเก่ายังยึดติดและเคยชินกับรูปแบบตามแบบฝึกแบบเดิม และระบบการยิงปืนพกตามหลักสูตรที่บรรจุอยู่ในแบบฝึกยุทธวิธี ยังไม่มีความทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

๒) ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ครูฝึกไม่มีเอกสารประกอบการฝึกให้ศึกษาส่วนมากเป็นการอธิบายทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติทันที อุปกรณ์การฝึกของครูฝึก มีไม่เพียงพอ และไม่มีมาตรฐานเช่นปืนพลาสติกที่ใช้ในการฝึกไม่มีคุณภาพ และไม่เหมาะกับการใช้ฝึก และครูฝึกมีความชำนาญในการฝึกอบรมในเรื่องเดิมๆ โดยไม่ได้มีการต่อยอดความรู้ใหม่ๆ

๓) ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ครูฝึกบางท่านมีอายุค่อนข้างมาก และร่างกายไม่แข็งแรงทำให้เป็นอุปสรรคสำหรับภาคการฝึกต่างๆ ครูฝึกมีจำนวนน้อยเนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ได้รับเงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าสายงานอื่นทำให้ขาดแคลนไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และครูฝึกไม่ได้พักผ่อนเนื่องจากครูมีจำนวนน้อย ต้องทำงานมากขึ้น การฝึกอาวุธปืนของครูฝึกยังเป็นแบบเดิมหลายท่านเนื่องจากต้องสอนตามตำราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีครูบางท่านที่หาเทคนิคการฝึกแบบใหม่ มาสอนเพิ่มเติมให้นอกเหนือจากในตำรา

๔) ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ในแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูฝึกไม่สามารถดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง จำนวนครูฝึกมีน้อย ไม่สมดุลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้การดูแลได้อย่างไม่ทั่วถึง และครูฝึกมีชั้นยศที่ต่ำกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับครูฝึก ครูฝึกไม่กล้าออกคำสั่งได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

๑) ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม การถ่ายทอดศิลปะการป้องกันตัวของครูฝึกควรให้เป็นรูปแบบใหม่ๆ บางเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ควรสนับสนุนด้านการส่งครูฝึก ฝึกในหลักสูตรใหม่ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนการส่งครูฝึก ปฏิบัติงานร่วมในสถานีดำรวจ เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูฝึก โดยควรจัดสรรงบประมาณในส่วนของการเดินทางไปราชการเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของครูฝึก เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายของครูฝึก กรณีต้องเข้ารับการฝึกอบรม และครูฝึกควรปรับค่านิยมเดิม และรูปแบบการฝึกเดิมๆ ให้ทันสมัยและสามารถไปใช้งานได้จริง

๒) ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ควรจัดเอกสารประกอบการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาทำความเข้าใจด้านเนื้อหาควรจัดหาอุปกรณ์การฝึกที่ได้มาตรฐาน คงทน ใกล้เคียงกับของจริงที่สุดเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการฝึก เนื่องจากอุปกรณ์ต่างๆ มีความสำคัญต่อการฝึกอบรม เช่น เครื่องยิงปืนจำลอง ซึ่งถ้าสามารถจัดหาได้จะทำให้ประหยัดงบประมาณของหน่วยงานเรื่องการซื้อกระสุนซ้อมสำหรับผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละปีได้มาก และจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมาก และควรเพิ่มทักษะครูฝึกด้วยการฝึกอบรมให้ครูฝึกสามารถใช้สื่อการสอน และเทคโนโลยีต่างๆ สำหรับการสอนได้

๓) ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ควรจัดหาบุคลากรด้านครูฝึกเพิ่มเติม โดยทำเรื่องขอกำลังพล ปฏิบัติงานด้านครูฝึกโดยเฉพาะ เพื่อทดแทนและแบ่งเบางานให้ครูฝึกที่มีอยู่น้อย ควรสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายงานครูฝึก โดยให้ครูฝึกสอบเลื่อนยศเฉพาะสายครูฝึก ตลอดจนการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับสายงานปราบปราม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และควรดูแลเรื่องสุขภาพของครูฝึก เนื่องจากต้องปฏิบัติงานภาคสนามอยู่เป็นประจำ และ ร่วมกันผลักดันเรื่องการพัฒนาครูฝึก เพื่อยกสถานะครูฝึกตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมประจำภาคต่างๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๔) ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ควรจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนของครูฝึก ควรทำเรื่องขอกำลังพลทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการฝึก เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และสภาพการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ควรจัดผู้ควบคุมดูแลที่มีชั้นยศที่สูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม และร่วมกันผลักดันเรื่องการพัฒนาครูฝึก เพื่อยกสถานะครูฝึกตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมประจำภาคต่างๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะ อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๔๕$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ระบบการ ยิงปืนพก การฝึกตามแบบฝึก ศิลปะป้องกันตัว อุปกรณ์และโสตทัศนูปกรณ์ คุณสมบัติของครูฝึก และ การปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ นั้น มี ประสิทธิภาพ ปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ **ยงยุทธ เกษสาคร** กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างสัมฤทธิ์ผล โดยที่การพัฒนาความรู้ความชำนาญ และเจตคติ ลักษณะนิสัยและท่าทีในการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยจัดทำ เป็นช่วง ๆ ในเวลาที่เหมาะสม มีการวางแผนหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (trainingneeds) การพัฒนาหลักสูตร การจัดโครงการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการ ฝึกอบรมทั้งนี้ ใช้เทคนิคทางการฝึกอบรมและเทคนิคเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทราบเข้าช่วยในการฝึกอบรม^๑ ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ **สมลักษณ์ นามวัฒน์** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งใน ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ในระดับ

^๑ ยงยุทธ เกษสาคร, อ่างใน อนุชา เฟื่องสุวรรณ, “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา สมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)”, **ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๘๕-๘๖.

ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในงาน ที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ และ ระดับการศึกษา^๒

เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ ดังนี้

๑) ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.29$) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ครูฝึกมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ระบบการยิงปืนพก การฝึกตามแบบฝึก และถ่ายทอดศิลปะป้องกันตัวได้ มีประสิทธิผลมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ **เกศริน มนูญผล** การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง อันเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม^๓ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ **กาญจนา บุญยัง** ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยสรุปพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุดซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ (๑) ด้านความสามารถในการผลิตของคณะ ทั้งนี้พิจารณาได้จาก ด้านการเรียนการสอน คณะฯ มีประสิทธิผลด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษา และอัตราความสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาในหลักสูตรด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม และจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้น ด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย อย่างไรก็ตาม คณะฯ ไม่บรรลุประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจาก ได้รับการจัดสรรงบประมาณต่ำกว่าเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร คณะฯ มีประสิทธิผลด้านภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ อัตราการลาออกกลางคันของ

^๒ สมลักษณ์ นามวัฒน์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

^๓ เกศริน มนูญผล, “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำ หนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ”, ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, (สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, ๒๕๕๔), หน้า ๓๖.

นักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต รวมทั้งด้านประสิทธิภาพของการใช้อาคารสถานที่ของคณะฯ ยกเว้น อัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา (๓) ด้านความสามารถในการปรับตัว คณะฯ มีประสิทธิผลด้านสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สัดส่วนของบุคลากรช่วยวิชาการสารนิเทศของห้องสมุด เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การกระจายโอกาสทางการศึกษาและสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อระดับบัณฑิตศึกษา ยกเว้น สัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ (๔) ด้านการพัฒนา คณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสามารถในการแสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาตนเอง (๕) ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโดยรวมในระดับมาก^๔

๒) ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านเอกสาร อุปกรณ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ ครูฝึกมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์การฝึก และการใช้อาวุธปืนในการฝึกสอน อุปกรณ์ส่วนตัว ประกอบการฝึก และเอกสารประกอบการฝึก อย่างมีประสิทธิภาพ และได้สอดคล้องกับแนวคิดของ **อภิชัย สุปัญญา, จำสืบทารวจ** ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกตำรวจนั้น ได้มุ่งเน้นให้ตำรวจมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงต้องหาวิธีการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดวัตถุประสงค์ในการทำให้เกิดทักษะในภาวะปกติ และภาวะคับขัน นั่นคือ ต้องใช้การฝึกมากกว่าที่จะทำให้เกิดความรู้ (โดยใช้การบรรยายเพียงอย่างเดียว) แม้ว่าวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ทั้ง ๓ แบบ คือความรู้ ทักษะ และทัศนคติจะแยกออกจากกันแต่แท้จริงแล้วในการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ นั้น วัตถุประสงค์ ๓ ชนิดนี้ จะมีความเกี่ยวพันต่อเนื่องอย่างแยกไม่ออก เช่น การทำให้ตำรวจสามารถตรวจค้นอาคารได้อย่างถูกต้องก็จะต้องประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ทั้ง ๓ ชนิด (แต่เน้นการทำให้เกิดทักษะก่อน ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะได้ ตำรวจผู้รับการฝึกก็ต้องมีความรู้ก่อน)^๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ **เปี่ยมทิพย์ สุวรรณรินทร์** ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่

^๔ กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๖.

^๕ อภิชัย สุปัญญา, จำสืบทารวจ, “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑ – ๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓-๔๔.

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พบว่าที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ มีเอกสาร แผ่นพับ ข้อมูลการให้บริการ แผนที่เส้นทางการให้บริการ ในระดับดี มีสถานที่/พื้นที่และบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อผู้มารับบริการ มีที่นั่งพักเพียงพอสำหรับผู้มารับบริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการและผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ทางขึ้นลง รววจับ พื้นผิวต่าง สัมผัส สถานที่ให้บริการสะอาดเป็นระเบียบ มีที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้ที่มาติดต่อ มีน้ำดื่มคอยให้บริการ และมีห้องน้ำที่สะอาด^๖

๓) ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๕๓$) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ครูฝึกมีคุณธรรม และจริยธรรม สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ อายุเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา มีความสามารถฝึกอบรมตามแบบฝึก และมีทักษะความรู้ในระบบการยิงปืนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^๗ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติภัส เพ็งศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยเชิงจิตที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญ

^๖ เปียญาทิพย์ สุวรรณรินทร์, “ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง”, การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๕๒.

^๗ Mary L, Good Integarting the Individual and the Organization, (New York : Wiley, 2006), p.414.

ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ของ จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี^๙

๔) ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรต่างๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการปกครองบังคับ บัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ในเรื่องครูฝึกมีความเข้มงวด เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระเบียบวินัย เวลา ความปลอดภัย ข้อห้ามปฏิบัติ ต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงษ์ เชื้อดี ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ๑. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ของการใช้พลังอำนาจ ดังนี้ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตาม กฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการให้รางวัล ๒.ผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต ๑ ที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๙

๕.๒.๒ ผลการ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม

ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ และหลักสูตรที่เข้ารับการอบรม แตกต่างกัน โดยภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

^๙ กิติภัส เฟื่องศรี, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^๙ จตุรภัทร ประทุม, ยุวดี ประทุม, อ่างโน ศิริพงษ์ เชื้อดี “ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๒.

จังหวัดนครสวรรค์ ไม่ แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่านำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในด้านเนื้อหาสาระ ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมลักษณ์ นามวัฒน์** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พบว่าพนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งใน ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในงาน ที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ และ ระดับการศึกษา^{๑๐}

๒) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นอุปสรรคต่อความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึก ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัญญ์วหาภรณ์ กลิ่นนิมมวล** ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด

^{๑๐} สมลักษณ์ นามวัฒน์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๑}

๓) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า รายได้ที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นอุปสรรคต่อความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐศักดิ์ แสนสุข, จำสืบทารวจ**, ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ๒. การเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้ทักษะของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทักษะไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๒}

๔) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นอุปสรรคต่อความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ด้านคุณสมบัติของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขวัญใจ มีทิพย์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ

^{๑๑} กัญญ์วาทกรณ์ กลิ่นนิมโนว, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก”, **วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๒} ณัฐศักดิ์ แสนสุข, จำสืบทารวจ, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^{๑๓}

๕) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่อบรมหลักสูตรต่างกัน มีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ เพ็ชรหาญ ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์กองฝึกอบรมการสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบ ว่า ๑.ผู้สำเร็จการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการใช้หลักสูตร ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการใช้หลักสูตร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๑๔}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายมีดังต่อไปนี้

- ๑) สนับสนุนด้านการส่งครูฝึก ฝึกในหลักสูตรใหม่ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนการส่งครูฝึก ปฏิบัติงานร่วมในสถานีดำรวจเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์
- ๒) ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูฝึก โดยควรจัดสรรงบประมาณในส่วนของการเดินทางไปราชการเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของครูฝึก เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายของครูฝึก กรณีต้องเข้ารับการฝึกอบรม

^{๑๓} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

^{๑๔} สมบัติ เพ็ชรหาญ, “การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์ กองฝึกอบรม การสื่อสารแห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์), ๒๕๔๔.

๓) ควรสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายงานครูฝึก โดยให้ครูฝึกสอบเลื่อนยศเฉพาะสายครูฝึก ตลอดจนการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับสายงานปราบปราม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๔) ควรทำเรื่องขอกำลังพลทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการฝึก เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และสภาพการปฏิบัติงาน

๕) ควรร่วมกันผลักดันเรื่องการพัฒนาครูฝึก เพื่อยกสถานะครูฝึกตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมประจำภาคต่างๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูฝึกด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมนั้น การส่งครูฝึก ฝึกในหลักสูตรใหม่ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนการส่งครูฝึก ปฏิบัติงานร่วมในสถานีดำรวจเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ จัดสรรงบประมาณในส่วนของการเดินทางไปราชการ เกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะของครูฝึก

๒) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูฝึกด้านเอกสาร อุปกรณ์ และโสตทัศนูปกรณ์ ต้องจัดหาเครื่องยิงปืนจำลอง และห้องจำลองสถานการณ์ จะทำให้ประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน เรื่องการซื้อกระสุนซ้อมสำหรับผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละปีได้มาก

๓) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูฝึก ด้านคุณสมบัติของครูฝึก สร้างความเจริญก้าวหน้าในสายงานครูฝึก โดยให้ครูฝึกสอบเลื่อนยศเฉพาะสายครูฝึก ตลอดจนการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับสายงานปราบปราม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๔) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูฝึก ด้านการปกครองบังคับบัญชา จัดหากำลังพลทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการฝึก เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และสภาพการปฏิบัติงาน

๕) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูฝึก นั้นจะมีประสิทธิภาพได้ต้องร่วมกันผลักดันเรื่องการพัฒนาครูฝึก เพื่อยกสถานะครูฝึกตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมประจำภาคต่างๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๗ ท่านเป็นการสัมภาษณ์โดยระบุชื่อของผู้ถูกสัมภาษณ์ จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน เนื่องจากการสัมภาษณ์และให้ข้อมูลมีผลต่อชื่อเสียงของหน่วยงาน การสัมภาษณ์จึงไม่ควรระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล

๒) ควรทำการศึกษาประสิทธิผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูฝึกหน่วยอื่นที่ไม่ใช่หน่วยฝึกศึกษา เช่นกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อที่จะสามารถเอาข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาอาชีพครูฝึก และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๓) ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๔) ควรศึกษาระยะเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึก ในกรณีที่ปฏิบัติหน้าที่นานเกินกว่า ๑๐ ปี ผลจะเกิดอย่างไร

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ที่เดียวทำให้ข้อมูลยังจำกัดอยู่เฉพาะในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เท่านั้น และเป็นการศึกษาเพียงเพื่อทราบความแตกต่างระหว่างตัวแปรกับประสิทธิผล ดังนั้นเพื่อที่จะทำให้การทราบประสิทธิผลในแต่ละศูนย์ฝึก ซึ่งมีที่ตั้งของภูมิประเทศที่ต่างกัน กลุ่มประชากรที่ต่างกัน ซึ่งอาจเกิดปัญหาในการฝึกที่ต่างกัน จึงเห็นสมควรให้ผู้ที่จะนำเรื่องนี้ไปศึกษาต่อทำการศึกษาแบบเจาะลึกเฉพาะศูนย์ฝึก แต่ละศูนย์ฝึกไป รวมถึงควรศึกษาระยะเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึก ในกรณีที่ปฏิบัติหน้าที่นานเกินกว่า ๑๐ ปี ผลจะเกิดอย่างไร เพื่อจะสามารถหาวิธีทางในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมตำรวจในแต่ละศูนย์ฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. คู่มือตำรวจ. เล่มที่ ๖ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๓.

กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๑.

โกวิท วัฒนะ., พล.ต.อ.สาสน์ พลตำรวจเอกโกวิท วัฒนะ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘. นครบาลวันนี้, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

คู่มือกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๙.

เครือข่าย ล้อมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๑.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. การบริหารและการพัฒนาองค์การ ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒) . นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๔.

_____. การบริหารและการพัฒนาองค์การ(หน่วยที่ ๒) . นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐.

จิรวัดน์ ทรงนิติธรรม. พล.ต.ต., การสร้างความมั่นใจในระบบการควบคุมภายใน . ตำรวจ.ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๘. กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๙.

จิรัช ชูเวช. พล.ต.ต., น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า. ตำรวจ.ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗. เมษายน-มิถุนายน, ๒๕๔๙.

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย , ๒๕๒๖.

ชาญ สวัสดิ์สาส์ .คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ . กรุงเทพมหานคร : สวัสดิ์การสำนักงาน กพ, ๒๕๓๙.

จิรวัดน์ กิตติพิเชษฐรงค์. หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ . สถาบันการศึกษาทางไกล : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ๒๕๕๔.

ทวี มณีสาย.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา . กรุงเทพมหานคร:ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗.

ทองฟู ศิริวงศ์ . การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร . พิมพ์ครั้งที่ ๒. Publication.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๖.

ทองหล่อ เดชไทย . การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข . กรุงเทพฯ:ภาควิชาบริการงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,๒๕๓๔.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช,๒๕๔๗.

ธวัชชัย จุลสุคนธ์. พล.ต.ท., คัดดั่งๆ ให้ได้ยืน. โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕).

นพพงษ์บุณจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

นิรชา ทองธรรมชาติ และคณะ . กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์ . กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ๒๕๔๔.

ปัญญา เกียรติจรุงพันธ์. มนุษย์กับความต้องการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.

บุญชม ศรีสะอาด. “การวิจัยเบื้องต้น”. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร, ๒๕๔๒.

_____ . การวิจัยประเมินผล. กรุงเทพมหานคร:การพิมพ์พระนคร จำกัด ๒๕๒๙.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๕๕๒. ราชกิจจานุเบกษา.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๒.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗.ราชกิจจานุเบกษา,๒๕๔๗.

พิชิต ควรเดชะคุปต์. พล.ต.ท., “คิดดั่งๆ ให้ได้ยืน”. โรงพักเพื่อประชาชน.ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๔๕).

พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์, ๒๕๔๑.

พุทธทาสภิกขุ. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับคำสมบุรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

ภรณ์ มหามนท . **ประสิทธิผลการบริหารองค์กร** . กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, ๒๕๒๙.

มนูญ วงศ์นารี. **ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์การที่มีประสิทธิผล**. กรุงเทพฯ:นภาพัฒนาการพิมพ์, ๒๕๓๔.

ยงยุทธ เกษสาคร. **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์** . กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕.

ยุทธนา ไทยทอง. พล.ต.ท., คิดดังๆ ให้ได้ยิน. **โรงพักเพื่อประชาชน**.ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ (มิถุนายน-กรกฎาคม ๒๕๔๙).

รัตนะ บัวสนธ์. **การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน**.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คอมพิวเตอร์พรี้นท์ , ๒๕๔๐.

ราชบัณฑิตยสถาน . **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒** .กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

เรืองศักดิ์ จริตเอก . พล.ต.ต., **ตร.เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชนเพิ่มขีดความสามารถตำรวจ** พิทักษ์รับใช้ประชาชนทั่วประเทศ. ตำรวจ.ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖, มกราคม - มีนาคม ๒๕๔๙.

วัชร ฐวรธรรม และคณะ . **ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน** . กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ , ๒๕๒๖.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, สุริยา วีรวงศ์. **การประเมินผลโครงการ**.พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โครงการฝึกอบรม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

วารินทร์ อักษรนำ . **คู่มือการสร้างและใช้เกมประกอบการอบรม** . พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพมหานคร : Imprint บิ๊กแบงค์ , ๒๕๔๔.

วิรัช สงวนวงศ์วาน . **ประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กร** .พิมพ์ครั้งที่ ๖ . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๑.

วุฒิชัย จำนง. **การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, เล่มที่ ๒, ๒๕๓๐.

สถาพร หลาวทอง .พล.ต.ท.. **เจาะใจ จตร. โรงพักเพื่อประชาชน** .ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ ,กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๕๐.

สมชาย ด้รงค์เดช.**การประเมินผลโครงการแนวคิดและวิธีการ**. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ พิมพ์ลักษณ์ . คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.

สมบัติ อารังธัญวงศ์ .แนวความคิดและการพัฒนา .พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ . กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำหรับญาติ, ๒๕๒๑.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง .การบริหารและการจัดการโครงการฝึกอบรม .เอกสารคำสอนรายวิชา ๔๒๐๔๓๖ Administering and management for training program.ชลบุรี: ภาควิชาการศึกษา นอกระบบ. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๐.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัททุนพิบูลย์ จำกัด, ๒๕๔๗.

สุพจน์ ทรายแก้ว. การวัดผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน. เชียงราย. สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕.

เสรีพิสุทธ์ เตมียาเวส .พล.ต.อ., เส้นทางในเครื่องแบบสีเทาของวีรบุรุษนาแก . ตำรวจมวลชนสัมพันธ์ .ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔, มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๐.

อดิสร นนทรี. พล.ต.ท., คิดต่างๆ ให้ได้ยิน . โรงพักเพื่อประชาชน .ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔. ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๔๙.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์กร แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม . กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๙.

เอนก ณ นคร. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์ , ๒๕๓๘.

(๒)วิทยานิพนธ์ :

กมล ศิริสง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕.

กองวิจัย และวางแผน กรมตำรวจ อ้างถึงในอำนาจ สว่างแก้ว . การปฏิบัติงานกับประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวคิดประชาธิปไตย : ศึกษาเฉพาะกรณีของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ กองบัญชาการตำรวจนครบาล . วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

กอบกุล สนธิเวช ,ร้อยตำรวจเอกหญิง . การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจพลร่ม .

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐.

กัญญ์พารณ กลินนิมนวล . ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก . **วิทยานิพนธ์**

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๑.

กาญจนา บุญยัง.ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐ**

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

กิตติภัส เฟ่งศรี . ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี .

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

เกศริน มนูญผล . การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำ หนังสือเสริม

ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น.**ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต.** สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, ๒๕๔๔.

ขวัญใจ มีทิพย์ . ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการ

พิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ .**วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

คทาฐ พรหมายน . ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ .

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

ชูเกียรติ ศิรเทพประไพ . ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงพยาบาลแม่เมาะ . **การ**

ค้นคว้า แบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.

ไชยวัฒน์ รัตนดาตาษ . ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลางกรุงเทพมหานคร :ศึกษา

กรณีสำนักงานเขตสวนหลวง. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.๒๕๔๔.

ณองก์ แสงแก้ว . ว่าที่ ร.ต. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตาม

หลักธรรมาภิบาล .**วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,๒๕๕๐.

ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล . ทักษะของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บริการของตำรวจ

ท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ .**วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** .สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ณัฐศักดิ์ แสนสุข.จำลองสำรวจ.การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักจรรยาบรรณ ๔ : กรณีศึกษา
กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

เทพพนม เมืองแมน . ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสารการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย . **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** . สถาบันพัฒนาบริหาร
ศาสตร์, ๒๕๔๙.

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ .แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ . **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๓.

ธานินทร์ สุทธิบุญชู . ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) . **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์** .
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

นพดล บงกชกาญจน์. นาวาอากาศเอก.การปฏิบัติงานตามหลักสารัตถะธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

นพดล บงกชกาญจน์ .นาวาเอก.การปฏิบัติงานตามหลักสารัตถะธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

นวพร แสงหนุ่ม. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. **วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

บัณฑิต สุนทรอมรรัตน์ .“การศึกษาการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาช่างฝีมือของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ
บริษัทผลิตรถยนต์ ”. **งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.

บัณฑิต สุนทรอมรรัตน์ .การศึกษาการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาช่างฝีมือของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ
บริษัทผลิตรถยนต์ . **งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.

บุญชู มีศรี, ร้อยตำรวจเอก. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย ”. **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๗.

ปทุมพร สุขอาษา . การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กร
ชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม . **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

ประกาศิต มหาสิงห์. ประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำกรปกครองอำเภอ:
ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโป่งจังหวัดลำพูน . **การค้นคว้าแบบอิสระ**
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖.

ปรัชญาวัตร ดำรงสัจจสิริ . ร้อยตำรวจโท.การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักจรรยาบรรณ ๔
กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร**
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

ปรีชา สวัสดิ์ผล . ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทะเบียน กรุงเทพมหานคร .
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

เปี่ยมทิพย์ สุวรรณรินทร์. ประสิทธิภาพในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง ”. **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

พ.ต.อศวิน บุณนาค . ประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก: ศึกษากรณี กองพัน
ทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์ . **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร**
มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

พรทิพย์ ชูศักดิ์. ผลของการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ . **วิทยานิพนธ์**
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๕.

พระมหาบุญนภัสร์ธีรบุญโญ(ทองงาม) .ทัศนะคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม
วิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .**วิทยานิพนธ์พุทธ**
ศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาธรรมนิเทศ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๔๙.

พระมหาวิชาญ สุวิชาโน(บัวบาน) . ศึกษากระบวนการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาของพระ
โพธิญาณเถระ(ชา สุภทฺโท) . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พระอดิศร ฐานวุฑโฒ(กลุ่มประสิทธิ์). ศึกษาการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม : ศึกษากรณีค่ายธรรมทายาท
ของฝ่ายบริการฝึกอบรม ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ไพฑูรย์ ขุนอาสา. “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิษฐ์ ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒.

ไพฑูรย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัทแอม
พาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ภัทรวิี ผดุงสัจย์ . นพคุณ นิศามณี .และราชนัย บุญธิมา . การฝึกอบรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงาน. **วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์** .สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

ภาสกร ต้นเจริญ. “ผลของการฝึกอบรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะพื้นฐานการทำงานของนัก
กายภาพบำบัดแรกเข้า ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๑.

มัฆวาท สุวรรณเรือง. ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันมทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ
: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง จังหวัดนครราชสีมา . **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา
บัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

มานิช สุขฤกษ์. ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ:ศึกษาเฉพาะกรณีเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด
ชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,๒๕๔๔),หน้า
๑๘-๑๙.

ยงยุทธ วรสาร. ,ร้อยตำรวจเอก .“สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๑.

รัฐพล ศรีกัตถุญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาต
จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก ”. **สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

- รัฐพล ศรีกัตถุญญ .ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์สรัชดาภิเษก .**สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.
- รัฐพล นราติศร. “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง:กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- รัตติกาล จันทวงษ์ . ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร . **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์)** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔.
- รัตนา มั่นหาด . “ ประสิทธิภาพของระบบการชำระค่าภาษีอากรผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment):กรณีศึกษา สำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ ”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.
- รำเพย ภาณุสิทธิกร . “การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่องกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ”. **รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.
- วชิระ โทบุญญานนท์ . สมฤทธิผลของโครงการโรงพักของเรา:กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ . **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.
- วรพงษ์ ภาเวส. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองศรีสะเกษ ภายใต้โครงการโรงพักของเรา ”.**ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต** .สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- วัชรรา คำทะเนตร .จำลองตำรวจหญิง. “การปฏิบัติงานตามหลักปฐิธธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ”.**วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- วัตรภู อจหาญ . ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.**วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- วิจิตร มูลแวง. “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ”.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

- วิชัย ทศพรทรงชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสิตวิทยา
 วิทยาลัยฝ่ายรังสิตวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย . **ภาคนิพนธ์บัณฑิตศึกษา**
โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- วุฒิชัย โสมบุตร . “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวนในสังกัด
 กองบัญชาการตำรวจภูธร ๒ ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย :**
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗.
- ศักรินทร์ ขนประชา. “ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๒ ”. **ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.**
(การศึกษาผู้ใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.
- สมบัติ ชูชัยยะ . พันตำรวจตรี.การปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ และความคิดเห็นของประชาชนในเขต
 เทศบาลเมืองสกลนคร. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย**
มหาสารคาม, ๒๕๔๐.
- สมบัติ เพ็ชรหาญ.การปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานไปรษณีย์ กองฝึกอบรม
 การสื่อสารแห่งประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราช**
ภัฏอุตรดิตถ์ , ๒๕๔๔.
- สมลักษณ์ นามวัฒน์. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
 อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . วิทยาลัยการ**
ปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒.
- สหชาติ กุมมา . “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจใน
 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ”. **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย :**
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.
- สังวร ลิ้มรส.จำสืบทำรวจ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กอง
 กำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล ๑ ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .**
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๒.
- สายสวาท ไสขวัณฬา . “การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 สมุทรปราการ”. **ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนคริ**
นทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

สุพัตรา ภาคย์วิวัฒน์. “การศึกษาทักษะของข้าราชการที่มีต่อการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการตามรอยพระยุคลบาท (โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทหลักสูตร ๒) ”.

วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

สุรพงษ์ พนาภิจุล. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ”. **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

สุโสฬส พึ่งบุญ. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ ๓๙ .**วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

อนุชา เพ็งสุวรรณ. “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

อนุชา เพ็งสุวรรณ. “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ”. **ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

อเนก ณ นคร. พ.ต.ท.. ประสิทธิภาพการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร .**ภาคนิพนธ์พัฒนาลังคมมหาบัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖.

อภิชัย สุปัญญา. “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ๑-๙ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”.**วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๕๑.

อัศวิน บุณนา. พ.ต. “ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก:ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์ ”.**ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ:มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

อำนวยการ สว่างแก้ว. การปฏิบัติงานกับประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวคิดประชาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ กองบัญชาการตำรวจนครบาล . **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

อำพัน จอมอาจ. ร้อยตำรวจโทหญิง. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีคดีปีซี . **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ฝ่ายบริการการศึกษา. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์. เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖.

(๔) บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ต่วน, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์, ผู้บังคับกองร้อย ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เกษม สีจ๊ะแปง, ผู้กำกับฯ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว, รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ร.ต.ท.เกียรติ กล้าหาญ, ผู้บังคับหมวด ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานฟัก อาจารย์(สบ ๑) ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

(๕) สารสนเทศออนไลน์

เรวดี จุลรอด. ความหมายการฝึกอบรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.gotoknow.org/posts/189416>, [๒๘ ก.ย. ๕๖].

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.policetraining6.com/?page_id=๑๓, [๑๖ เมษายน ๒๕๕๖].

วิจิตรวัชร งามละม่อม, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ,[ออนไลน์], แหล่งที่มา:

[https://www.google.co.th/search?q=แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ,\(๔ ต.ค.๒๕๕๖\).](https://www.google.co.th/search?q=แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ,(๔ ต.ค.๒๕๕๖).)

๒. ภาษาอังกฤษ :

A.M. Maslow. **Eupsychian Management**. Home Wood. Illinois : Richard D. Irwin and the Dorsey Press., 1965.

Dale S. Beach. **Organizational Behavior**. California : Books Cole., 1973.

Edgar h. Schein. **Organizational psychology (2nd ed.)**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall., 1970.

F. Herzberg. **Work and the Nature of Man**. New York : The World Publishing Co., 1966.

Fiedler. Fred E.. **A Theory of leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill., 1967.

Getzels J.W.. **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York : Wiley., 1957.

Ghisell and Brown. **Human Behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill., 1955.

J.S. Adams. **Toward an Understanding of Inequity**. Journal of Abnormal & Social Psychology. November., 1963.

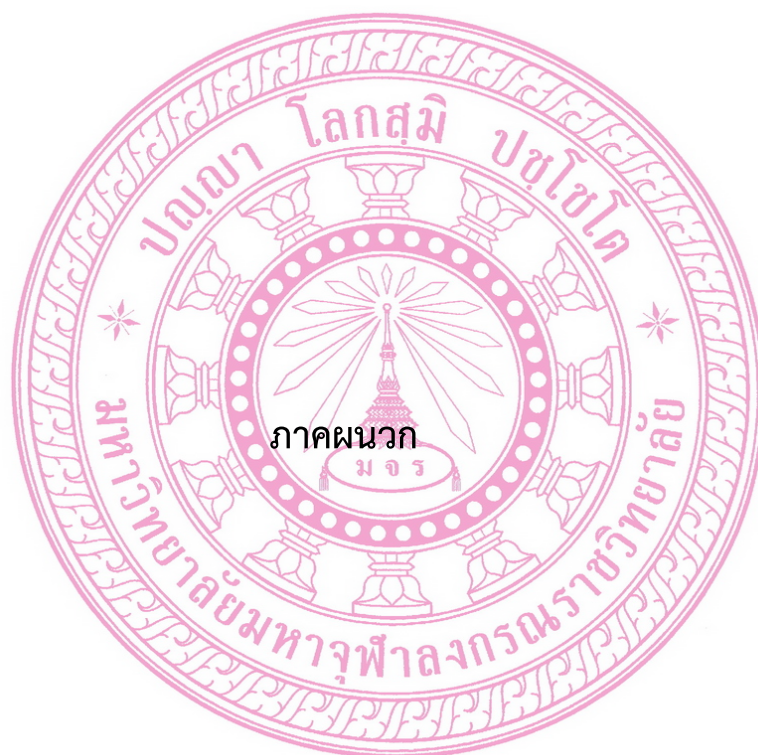
Mary L. **Good Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley., 2006.

Mott. Paul E. **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper & Row., 1977.

Smith . **Human Behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill., 1982.

Van Dersal. William R.. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York : Harper., 1968.

William R., Van Dersal.. **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York : Harper., 1968.



ภาคผนวก



ผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ดา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. ร.ต.อ.ดร.จำรัส ปานฟัก อาจารย์(สบ๔)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๙๒

วันที่ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานท์ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- ทรน/๒๐๑๖/๑๕๖๕๗๕

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)
กรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒๓ ก.ย. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๗๙๑

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานต์ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗
นิติปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึก
ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอยู่อย่างดียิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตรวจ IOC แล้ว
ดำเนินการต่อไป
ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
28/10/56



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๙๐

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอัครเดช พรหมกลัปี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

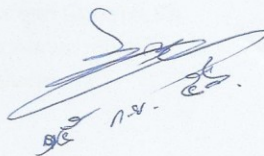
ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานต์ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้


(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์


๕๕ ก.ย. ๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๖๕๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พ.ต.ท.वंสันต์ สิงห์ดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานต์ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ภจ.ม. มหัทธโน.พระเทพพรหมวิมล

วัดเลียบ นครสวรรค์

วัน ๖๐๐ No๖

เพื่อโปรดทราบ

พ.ต.ท. (๐๕๖-๒๑๔๙๔๘)

(๐๕๖-๒๑๔๙๔๘)

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๔๘๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานฝัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานต์ เจริญสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกใน
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

(คำนวณโดยใช้เครื่องคิดเลขชนิดธรรมดา)

ตาราง แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ค่า IOC ใช้สูตร

$$\frac{1}{\text{พิสัยของ/ครึ่งไม่ใช้ ม.วิ. ๕}}$$

 (Try Out) จี.เน. ๓๐.๕๐
 ๓/๗.๕.๑๕
 พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.
 ๓/๗.๕.๑๕

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	-๑	๑	๑	๑	๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม (Try out)



ร.ท.อ.ก.๑ ม.ก.ค.บ.ค.ด.

๒๕๖๓

วันที่ ๑๙ พ.ค. ๒๕๖๓

เวลา ๑๑:๓๐ น.

ร.ท.อ.ก.๑ ม.ก.ค.บ.ค.ด.

๒๕๖๓

เลขรับ-ส่ง ๑๗๖

วันที่ ๑๙ พ.ค. ๒๕๖๓

เวลา ๑๑:๓๐ น.

ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๒๘๓

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอรับข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)

เจริญพร ผู้กํากับการ(๖) กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) จากหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติขอรับข้อมูลตัวอย่างจากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมารเพื่อขออนุมัติขอรับข้อมูลตัวอย่างจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร



(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

เรียน ผกก.๖ บก.ภ.บ.ช.ตชด.

ศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร.วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ขออนุญาตให้ ร.ต.ท.หญิง พุรณกมล ใจเจริญสุข และ
ต.ต.อำนาจ ใจเจริญสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นครสวรรค์ เข้าสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจสังกัด กก.๖ บก.ภ.บ.ช.ตชด.และได้รับการฝึกอบรม ที่เคยผ่านการฝึกอบรม
ศปร.๖ นครสวรรค์ เพื่อเป็นข้อมูลตัวอย่างงานวิจัยทางวิชาการ คนละ ๓๐ ชุด รวม ๖๐ ชุด ส่วนวัน เวลาจะแจ้งให้
ทราบหลังจากที่ได้รับอนุญาตจาก กก.

เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และเป็นข้อมูลทางวิชาการ เห็นควรอนุญาตดำเนินการตามร้องขอ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ร.ต.ท.หญิง

(ทวีพร สุขานนท์)

รอง สว.กก.๖ บก.ภ.บ.ช.ตชด.

๑๙ พ.ย.๕๖

๑๙ พ.ย. ๕๖ ผกก.๖ บก.ภ.บ.ช.ตชด.

- เสร็จแล้ว
- เสร็จแล้ว

ท.ต.ต.

(ประยูร พงษ์สง)

สว.กก.๖ บก.ภ.บ.ช.ตชด.

๑๙/๑๑/๕๖

๑๙/๑๑/๕๖

๑๙/๑๑/๕๖



ผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

การวิจัยเรื่อง : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
จังหวัดนครสวรรค์

ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน

จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	22

ศาสตราจารย์
ดร.เจกคุณ พลกุล
อธิการบดี ร.ร.
ดร. ส. งาม
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.
ผอ.ส.พ.บ. ๑๕

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	101.10	18.438	-.021	.881
a2	101.27	14.547	.977	.840
a3	101.07	16.202	.627	.857
a4	101.07	16.202	.627	.857
a5	100.83	18.557	.000	.871
b1	100.83	18.557	.000	.871
b2	101.03	16.999	.415	.865
b3	101.03	16.999	.415	.865
b4	100.83	18.557	.000	.871
b5	101.03	16.999	.415	.865
c1	101.03	16.999	.415	.865
c2	101.07	16.202	.627	.857
c3	100.83	18.557	.000	.871
c4	101.07	16.202	.627	.857
c5	101.03	18.585	-.055	.881

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c6	101.03	16.999	.415	.865
c7	101.07	16.202	.627	.857
d1	101.27	14.547	.977	.840
d2	101.03	16.999	.415	.865
d3	101.07	16.202	.627	.857
d4	100.83	18.557	.000	.871
d5	101.07	16.202	.627	.857

not S. Prov.



ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๐๐



๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๙๐๒ ชุด

ศูนย์ฝึกอบรม ภ.๖	
เลขรับ	๑๕๕
วันที่	๕ ธ.ค. ๕๖
เวลา	๑๑.๐๗ น.

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





รหัส		
แบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

(ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในส่วนแรกนี้เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน โปรดเติม (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

๑. อายุ

- ☐ น้อยกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๒. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๓. รายได้

- ☐ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท
☐ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

๔. ชั้นยศ

- ☐ นักเรียนนายสิบตำรวจ ☐ ขึ้นประทวน

๕. หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม

- ☐ นักเรียนนายสิบตำรวจ
☐ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
☐ การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความนี้อย่างรอบคอบ ว่าตรงกับความเป็นจริงต่อความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้

- ระดับ (๑) หมายความว่า มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
 ระดับ (๒) หมายความว่า มีความคิดเห็นน้อย
 ระดับ (๓) หมายความว่า มีความคิดเห็นปานกลาง
 ระดับ (๔) หมายความว่า มีความคิดเห็นมาก
 ระดับ (๕) หมายความว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์	ระดับผลการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม					
๑.ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ในภาคทฤษฎีได้					
๒.ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ทฤษฎีตำรวจได้					
๓.ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้เรื่องระบบการยิงปืนพกได้					
๔.ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้การฝึกตามแบบฝึกตำรวจได้					
๕.ครูฝึกสามารถถ่ายทอดความรู้ศิลปะป้องกันตัวได้					
ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์					
๑.ครูฝึกมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม					
๒.ครูฝึกมีความสามารถในการใช้อาวุธปืนในการฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๓.ครูฝึกมีอุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ประกอบการฝึก					
๔.ครูฝึกสามารถใช้เทคโนโลยีด้านสื่อทัศนูปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕.ครูฝึกมีเอกสารประกอบการฝึกอบรม					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์	ระดับผลการปฏิบัติ				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ด้านคุณสมบัติของครูฝึก					
๑.ครูฝึกมีคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู					
๒.ครูฝึกมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง					
๓.ครูฝึกมีอายุเหมาะสมกับการฝึกภาคปฏิบัติ					
๔.ครูฝึกมีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับผู้ เข้ารับการฝึกอบรม					
๕.ครูฝึกมีทักษะความรู้ภาคทฤษฎี					
๖.ครูฝึกมีทักษะความสามารถการฝึกอบรม ตามแบบฝึกตำรวจ					
๗.ครูฝึกมีทักษะความรู้ความสามารถใน ระบบการยิงปืนต่างๆของการฝึกอบรม					
ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนาย สิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่างๆ					
๑.ครูฝึกมีความเข้มงวดเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
๒.ครูฝึกมีความเข้มงวดระเบียบวินัยกับผู้เข้า รับการฝึกอบรม					
๓.ครูฝึกมีความเข้มงวดเวลากับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมทุกหลักสูตร					
๔.ครูฝึกตรวจตรา ระมัดระวังเรื่องความ ปลอดภัยในสถานฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม					
๕.ครูฝึกมีการอบรมระเบียบวินัย และข้อห้าม ปฏิบัติต่างๆแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑. ด้านการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. ด้านเอกสารอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. ด้านอาคารสถานที่ฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๔. ด้านคุณสมบัติของครูฝึก

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตร่วมภาษาเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.อ.เกษม สีจ๊ะแปง ผู้กำกับการฝ่ายปกครองและการฝึก ศปร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตรปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตร่วม
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๑๘

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ประกิจ อัครวงษ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ๒ ศฝร.ภ.๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานท์ เจริญสุข เลขประจำตัว๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง“ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๑๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุฑให้หนังสือสัญญาเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ธวัช จันทร์ถ้วน ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ๑ ศพร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัญญา สัญญา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง“ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุมัติครุฑจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัญญาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๑๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคร่าที่ดินให้ผลิตสัมภาระเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ ๒) ฝ่ายปกครองและการฝึก ๓ ศพร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติคร่าที่ดินจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้ผลิตได้
สัมภาระเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานฟัก อาจารย์(สบ ๑) ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศฝร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง“ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.ท.เกียรติ์ กล้าหาญ ผู้บังคับหมวด(สบ ๑) ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๑๒๒

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.ต.บุญยืน เทียนขาว รองสารวัตร(ป) ฝ่ายอำนวยการ ศผร.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

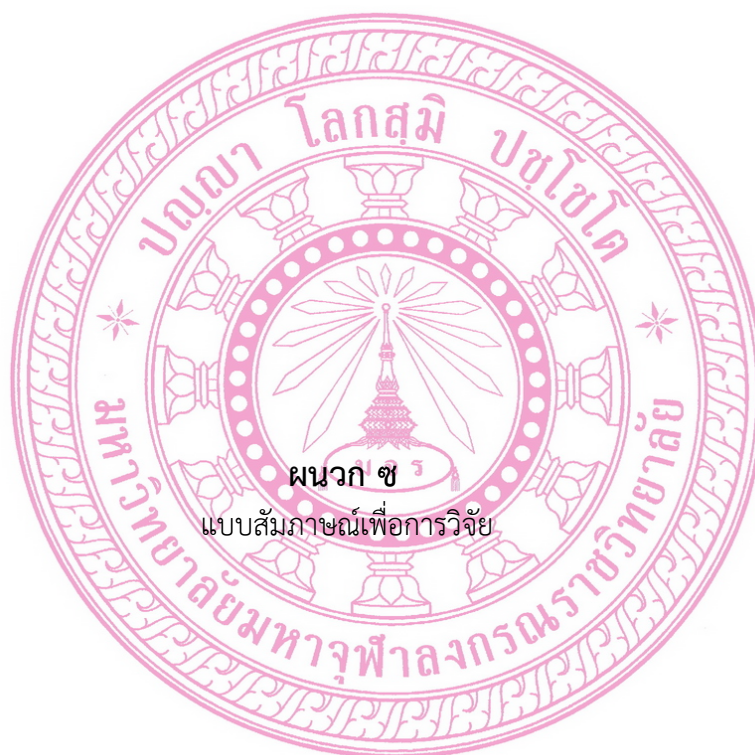
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์
แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์
ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม
ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์
ผู้สัมภาษณ์ ร.ต.อ.หญิง ศุภกานต์ เจริญสุข (ผู้วิจัย)
บันทึกข้อมูลผู้วิจัย (จดบันทึก, บันทึกเสียง)
วันสัมภาษณ์
สถานที่

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑. แนวคิดเกี่ยวกับด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ภาค
ทฤษฎี ภาควิชาวิธีต่างๆ ของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เป็นอย่างไร

.....
.....

๒. ครูฝึกมีความพร้อมทางด้านเอกสาร อุปกรณ์การประกอบการฝึก โสตทัศนูปกรณ์
อย่างไร

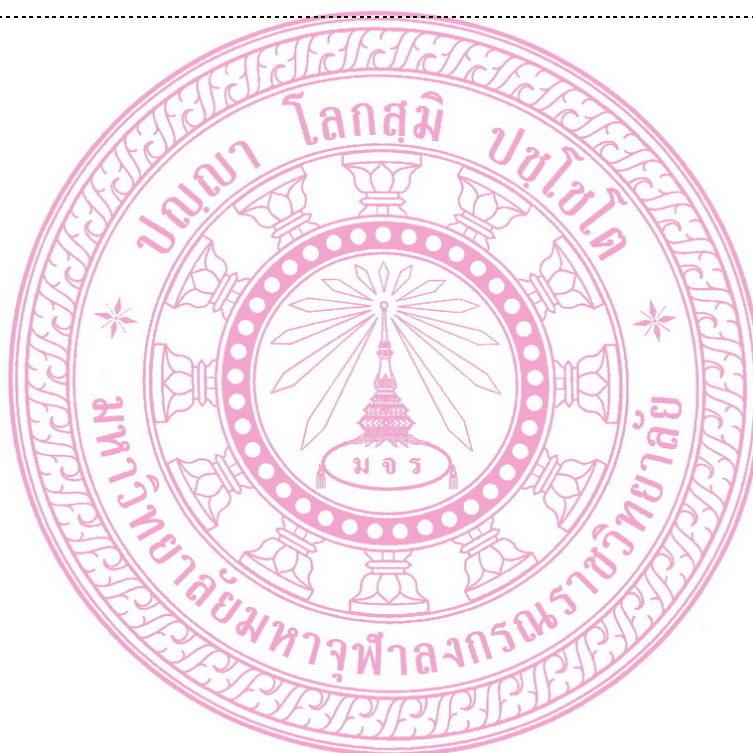
.....
.....

๓. คุณสมบัติของครูฝึกในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ทักษะในด้านต่างๆ อายุ สุขภาพ
ของครูฝึก เป็นอย่างไร

.....
.....

๔. ครูฝึกมีความเข้มงวดในการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบตำรวจ และผู้เข้ารับ
การอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างไร

๕. ครูฝึกมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกอบรมอย่างไร



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ นามสกุล : ร้อยตำรวจเอกหญิง ศุภกานต์ เจริญสุข
- เกิด : วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๑๒
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๙๔ หมู่ ๑ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- การศึกษา : ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ประสบการณ์การทำงาน : - ผู้บังคับหมู่ งานอำนวยการ กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- รองสารวัตร ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์
- อาจารย์(สบ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
- หน้าที่การปฏิบัติงาน : อาจารย์(สบ๑)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
- วันเข้าศึกษา : ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕
- วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๖๓/๑ ถนนอัมรินทร์วิถี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์