

วท 121884



รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

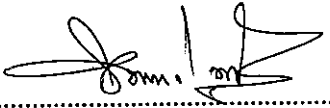


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ชนณรงค์ วันชา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

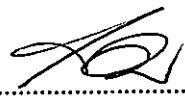
คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ พันตำรวจโทชนณรงค์ วันชา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

พ.ศ. ๒๕๖๕: 

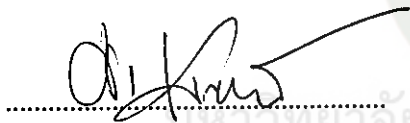
.....
(พันตำรวจโท ดร.สมคิด งามเชื้อ)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

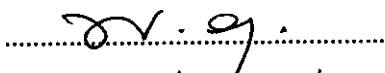
กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



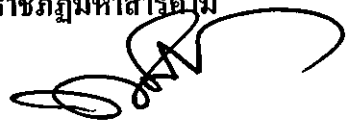
.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร เขาวรัตน์)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน 22 ม.ค. 2560 พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เปรียบเทียบผลการทดลอง ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยาม
ตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย
สถิติ Wilcoxon Signed Rank test

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ
ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพและ
มนุษยสัมพันธ์ 2) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 เป็นชุดกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน
(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ประกอบด้วย กิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม และกิจกรรมย่อย
14 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม ได้แก่
สถานีไข่ถูกยอด ผสมคำ ผสมคนและกิจกรรม 5 ส. 2) กิจกรรมด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการวิเคราะห์ตนเอง
ด้วยหน้าต่าง โจ ฮารี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และการศึกษาดูงาน 3) กิจกรรมด้าน
บุคลิกภาพ ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเองการพัฒนาจิตใจ
การระดมสมองต้นไม้แห่งความคิดและบทบาทสมมุติและ 4) กิจกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม ได้แก่ การพัฒนาอารมณ์เพื่อการรับรู้บทบาทและหน้าที่
การพัฒนา การพูดและการบริการที่ดี 3) ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้
ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้
รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันปราบปราม
อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรมหลังการทดลองดีขึ้นก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า รูปแบบการ
พัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ที่ได้
จากการวิจัยครั้งนี้ มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

TITLE : A Model of Improving Job Performance Efficiency in Crime Prevention of Community Police Officers (Koban) of Provincial Police Region 4

AUTHOR : Chonnarong Wuncha **DEGREE :** Ph.D. (Regional Development Strategies)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr.Rungson Singhalert Major Advisor

Asst. Prof. Dr.Sasithon Chaowarat Co-advisor

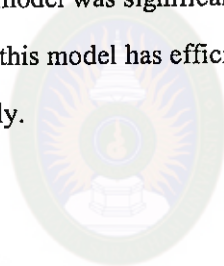
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2017

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) analyze the causal factors affecting job performance efficiency in crime prevention of community police officers (Koban) of Provincial Police Region 4, 2) to design a model for improving the job performance of community police of Provincial Police Region 4 for crime prevention, and 3) to implement and evaluate the model for the job performance efficiency. The research consisted of 3 phases. Phase 1 focused on the analysis of the causal factors affecting directly and indirectly the job performance efficiency of community police (Koban) of Provincial Police Region 4. The samples were 186 community police officers (Koban) of Provincial Police Region 4. The data were collected by a questionnaire, and were analyzed by Path Analysis. Phase 2, a model of improving job performance efficiency of community police was designed based on the results of phase 1. The 40 participants of experts, scholars, police officers, and community people designed and assessed the model through brainstorming and discussing of a focus group technique and a whole meeting, then improved it for an implement. Phase 3, the model was implemented and assessed its efficiency on 15 community police officers for two months. The questionnaire and Wilcoxon Signed Rank Test were used to collect and analyze data.

Results of the research were as follows : 1) The casual factors affected significantly job performance efficiency in crime prevention of community police officers (Koban) of Provincial Police Region 4 at the .05 level consisted of 4 factors: participation, achievement

motivation, personality, and human relationship. 2) The model of improving job performance efficiency in crime prevention of community police officers (Koban) of Provincial Police Region 4 was the development tale activity packet of 4 major activities and 14 sub-activities: 1) a participation activity and 3 sub-activities of Akelokiad Station, Mix the Mix, and 5s Activities, 2) an achievement motivation activity and 3 sub-activities of Self-analysis with Jo Hari Window, Emotional Development, and Study Trip, 3) a personality activity and 4 sub-activities of Self-analysis, Mental Development, Brainstorming for Life Tree, and Role-play, and 4) a human relationship activity and 4 sub-activities of Morale Building, Role and Duty Recognition, Speaking Improvement, and Good Service, respectively. 3) The overall job performance of the community police officers before and after using the model was significantly statistic difference at the .05 level. The job performance efficiency after using the model was significantly better than that of before using the model. The result shows that this model has efficiency for crime prevention in Provincial Police Region 4 appropriately.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร เขาวรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และ พันตำรวจโท ดร.สมคิด งามเชื้อ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุช เมฆเมืองทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ พันตำรวจเอก ดร.บรรพต เทพพานิช รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม พันตำรวจเอกนิมิตร จันทศิริศรี ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด พันตำรวจเอกนิยม พุทธาศรี ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร และ ดร.แดนวิชัย สายรักษา ที่ได้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของตำรวจภูธรภาค 4 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรทุกจังหวัด ที่ช่วยเหลือในการรวบรวมแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกคนที่เข้าร่วมทดสอบรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี คุณค่าอันพึงได้จากจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นกุศลแก่ คุณพ่อเส็ง วันชา นางอุทัยวรรณ วันชา และมอบเป็นเครื่องสักการบูชาพระคุณของครู คณาจารย์ ที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ความสำเร็จครั้งนี้ ได้รับความตั้งใจจากครอบครัวและความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร จนประสบความสำเร็จ

ชนณรงค์ วันชา

สารบัญ

| หัวข้อ | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ | ก |
| ABSTRACT | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง | ญ |
| สารบัญแผนภาพ | ฉ |
| สารบัญตารางภาคผนวก | ง |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| คำถามการวิจัย | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| สมมติฐานของการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 8 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | 10 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรม | 12 |
| แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรม | 22 |
| แนวความคิดในการป้องกันอาชญากรรม ของสิงคโปร์ | 32 |
| แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน | 51 |
| แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 55 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา | 60 |
| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) | 66 |
| บริบทตำรวจภูธรภาค 4 | 125 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 130 |

| | |
|---|-----|
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 132 |
| การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 | 132 |
| การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 | 142 |
| การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 | 143 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 150 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล | 150 |
| ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 151 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 152 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 181 |
| สรุปผลการวิจัย | 181 |
| การอภิปรายผล | 182 |
| ข้อเสนอแนะ | 187 |
| บรรณานุกรม | 189 |
| ภาคผนวก ก กิจกรรม | 200 |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ | 226 |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถาม | 249 |
| ภาคผนวก ง แบบประเมินความเที่ยงตรง ค่า IOC | 263 |
| ภาคผนวก จ ตารางแจกแจง | 271 |
| ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมงานวิจัย | 316 |
| ประวัติผู้วิจัย | 326 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | ประโยชน์จากการประยุกต์สมรรถนะ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 86 |
| 2 | ตัวอย่างการประเมินสมรรถนะแบบที่ใช้ความถี่ของพฤติกรรมในการกำหนด ระดับ 90 |
| 3 | ข้อดี ข้อเสีย ตามแนวคิดของมาโย 102 |
| 4 | สรุปที่มาของตัวแปร 130 |
| 5 | แสดงจำนวนตัวรวมชุมชน (โคบัง) สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 133 |
| 6 | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 135 |
| 7 | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แยกแต่ละสถานีตำรวจภูธร 136 |
| 8 | การเก็บรวบรวมข้อมูล 141 |
| 9 | รายชื่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) กลุ่มทดลอง 144 |
| 10 | รายชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน ที่ใช้ในการทดลองงานวิจัย 145 |
| 11 | กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล 146 |
| 12 | จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง 152 |
| 13 | ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร 154 |
| 14 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร 155 |
| 15 | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวส่งผลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression 156 |
| 16 | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) 157 |
| 17 | ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ของการวิจัย 158 |
| 18 | ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย..... 160 |

| | | |
|----|---|-----|
| 19 | แสดงผลโดยตรง (DE) ผลโดยอ้อม (IE) และผลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่ | 161 |
| 20 | ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างชุดฝึกกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ | 163 |
| 21 | ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โพนทราย ที่เข้าร่วมทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4..... | 174 |
| 22 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของกลุ่มทดลอง | 176 |
| 23 | ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาศักยภาพของตำรวจผู้ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) | 176 |
| 24 | ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนามุขยสัมพันธ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) | 177 |
| 25 | ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) | 177 |
| 26 | ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาการมีส่วนร่วมของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) | 178 |
| 27 | ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) | 178 |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | หน้า |
|-----------|--|
| 1 | รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ (Brown and Moberg) 63 |
| 2 | องค์ประกอบของสมรรถนะ 75 |
| 3 | สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้ ทักษะ เจตคติ 76 |
| 4 | องค์ประกอบของ สมรรถนะ 79 |
| 5 | การกำหนดสมรรถนะ 80 |
| 6 | Performance Management System 81 |
| 7 | ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะหลัก 82 |
| 8 | ขั้นตอนการวิเคราะห์ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง 83 |
| 9 | องค์ประกอบในการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ 100 |
| 10 | พฤติกรรมการบริหารของผู้นำตามทฤษฎีของแม็คเกรเกอร์ 104 |
| 11 | ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 131 |
| 12 | แสดงถึงกระบวนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ 148 |
| 13 | รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบตั้งต้นที่ 1 158 |
| 14 | รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบสุดท้าย 159 |
| 15 | กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ 166 |
| 16 | รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพ 167 |
| 17 | รูปแบบการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 169 |
| 18 | แสดงวัฏจักรของการเกิดแรงจูงใจ 171 |
| 19 | กระบวนการดำเนินการรูปแบบวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ ชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 180 |

สารบัญตารางภาคผนวก

| ตารางภาคผนวกที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 ตารางการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ยาม ตำรวจชุมชน (โคบัง) สถานีตำรวจโพนทราย | 223 |
| 2 รายชื่อข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรโพนทราย ที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม โครงการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 | 224 |
| 3 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านบุคลิกภาพ | 264 |
| 4 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านสมรรถนะ | 265 |
| 5 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านสวัสดิการ | 266 |
| 6 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการทำงานเป็นทีม | 267 |
| 7 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 268 |
| 8 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | 269 |
| 9 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการมีส่วนร่วม | 270 |

- 10 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความพึงพอใจ 271
- 11 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน 272
- 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
บุคลิกภาพ 275
- 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สมรรถนะ 276
- 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สวัสดิการ 277
- 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นทีม 279
- 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
มนุษยสัมพันธ์ 280
- 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 281
- 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การมีส่วนร่วม 283

| | | |
|----|---|-----|
| 19 | ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายชื่อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจ..... | 284 |
| 20 | ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายชื่อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 286 |
| 21 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินผลการทดลองรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 | 313 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาหลายประการ เช่นปัญหาสังคม ปัญหาแรงงาน ปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่กระทบต่อความเป็นอยู่โดยปกติสุขของประชาชน คือปัญหาอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงมากขึ้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2558)

ปัญหาอาชญากรรมในสังคมไทยได้ทวีความรุนแรง สร้างความหวาดกลัวให้กับประชาชนโดยทั่วไป การป้องกันอาชญากรรมจึงน่าจะเป็นทางออกที่เหมาะสมมากกว่า การปราบปรามอาชญากรรม การป้องกันอาชญากรรมโดยแนวคิดพื้นฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาชญากรรมกับสภาพชุมชน เชื่อว่าปัญหาอาชญากรรมเกิดจากการขาดระเบียบวินัยทางสังคม ซึ่งหมายถึงสภาวะแตกสลายของกลไกทางสังคมที่มีหน้าที่ค้ำจุดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมแรงร่วมใจ ขวัญและกำลังใจของสมาชิกในสังคม ดังนั้น หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีบทบาทในการวางแผนและสนับสนุน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม ด้วยการจัดสภาพทั่วไปไม่ว่าระดับเมือง ชุมชนและละแวกบ้านในลักษณะเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ง่ายต่อการควบคุม สังเกต ตรวจสอบ โดยไม่ล่วงล้ำสิทธิและเสรีภาพของบุคคล รวมทั้งมุ่งสนับสนุน ส่งเสริม ให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของตนเองและบุคคลอื่นให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2550 : 1-2)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมอย่างมีมาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์กรและประชาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการป้องกัน ควบคุม

และแก้ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งที่ผ่านมามีการปราบปรามอาชญากรรม ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ไม่สามารถยุติปัญหาหรือเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้อย่างแท้จริง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2558 : 1)

การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เป็นหน้าที่หลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ องค์ความรู้ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้หน้าที่หลักของตำรวจบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ อันได้แก่ความหวาดกลัวอาชญากรรมของประชาชนและสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556)

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำนโยบายการบริหารราชการขึ้นให้เป็นไปตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 และยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2556 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดทราบถึงนโยบายการบริหารราชการและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและบังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัด นำนโยบายการบริหารราชการ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบนโยบาย กำชับแนวทางการปฏิบัติราชการให้กับผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยนำแนวคิดตำรวจชุมชน (Community Policing) และระบบหน่วยตำรวจขนาดเล็ก (Police Box System) ซึ่งได้ริเริ่มในประเทศญี่ปุ่น โดยรู้จักกันในชื่อว่า โคบัง (Koban) เป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยยึดหลักการเป็นหุ้นส่วนระหว่างตำรวจกับประชาชน ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันในฐานะเจ้าของพื้นที่ โดยอนุมัติให้ใช้แผนปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ประจำปีงบประมาณ 2559 ข้อ 2.2 มีแนวความคิดในการปฏิบัติให้สถานีตำรวจที่มีหน่วยบริการประชาชน (สถานีตำรวจชุมชน) สร้างความเข้มแข็งและความพร้อมในการทำงานตามนโยบายและพิจารณาจัดตั้งเพิ่มเติม เพื่อกระจายการบริหารอย่างทั่วถึงตามสภาพพื้นที่ที่เหมาะสม และ

ความต้องการของประชาชน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และตำรวจภูธรจังหวัดทุกแห่ง ยกเว้นศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดตั้งหน่วยบริการเพิ่มเติม หน่วยละ 1 แห่ง รวม 82 แห่ง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2558 : 1)

ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) คือเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานีตำรวจในประเทศไทย มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับชุมชนและระหว่างประชาชนกับประชาชน 2) ตรวจตราสอดส่องดูแลปัญหาของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ และให้บริการแก่ประชาชน เมื่อถูกรื้อขอรื้อหรือมีการแจ้งเหตุ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมและอุบัติเหตุในท้องถิ่น 3) ตรวจเยี่ยมพบปะประชาชนกลุ่มเสี่ยงที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม เพื่อเป็นการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยให้ชุมชน 4) ให้คำปรึกษา เจรจา ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดในชุมชน ตั้งขึ้นโดยการพัฒนางานชุมชนสัมพันธ์ควบคู่ไปกับระบบผู้ยาม อยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือกันระหว่างตำรวจกับประชาชนมีความสำคัญยิ่งทั้งในแง่ของปรากฏการณ์ทางสังคมและกระบวนการปฏิบัติ กล่าวคือในแง่ของปรากฏการณ์ทางสังคม อาชญากรรมได้ส่งผลกระทบต่อความผาสุกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นบ่อเกิดของความเสื่อมโทรมทางสังคม ในการดำรงรักษาไว้ซึ่งความผาสุกของประชาชนนั้น ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายเดียว แต่เป็นภาระหน้าที่ของสมาชิกในสังคมทุกคน ส่วนในแง่ของกระบวนการปฏิบัติ เมื่อมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีคดีเกิดขึ้น ในการพยายามสืบสวนติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีหรือการแสวงหาข้อเท็จจริงแห่งคดี ส่วนมากได้รับความร่วมมือจากประชาชน ที่เป็นผู้ให้มูลหรือแจ้งเบาะแส จนสามารถนำไปสู่การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันตำรวจชุมชน(โคบัง) ก็ทำหน้าที่ ตรวจตราตรวจเยี่ยมสอดส่อง ดูแลประชาชน เพื่อสร้างความรู้สึกลดภัยให้แก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด (ตำรวจภูธรภาค 4. 2557 : 1)

ตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น หนองบัวลำภู อุดรธานี สกลนคร นครพนม เลย ร้อยเอ็ด มหาสารคาม มุกดาหาร หนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ รวม 12 จังหวัด 248 สถานีตำรวจมีอัตรากำลังพลรวม 32,881 คน (ตำรวจภูธรภาค 4. 2558 : 1) เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำนโยบายและโครงการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อให้ตำรวจภูธรทุกจังหวัด จัดทำโครงการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) และทุกตำรวจภูธรจังหวัด ก็จะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจเรียกว่า “ตำรวจชุมชน (โคบัง)” จังหวัดละ 2 สถานี ๆ ละ 1 ชุดปฏิบัติการ มีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นหัวหน้าชุด และ ตำรวจชั้น

ประทวนอีก 13-15 นาย รวม 14-18 นาย คัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย จัดตั้งเป็นศูนย์ямตำรวจชุมชน โดยมีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 2 ตารางกิโลเมตร เพื่อเป็นพื้นที่เป้าหมายในการออกปฏิบัติงาน ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ

จากสรุปผลการรายงานการปฏิบัติงานศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผ่านมา (ตำรวจภูธรภาค 4. 2558 : 1) และจากการที่ผู้วิจัยทำการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) มีปัญหาอุปสรรคที่พบทั้งที่เป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจและปัญหาจากประชาชน คือ ตำรวจผู้ปฏิบัติงานศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ ขาดความเข้าใจขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตำรวจบางส่วนไม่เห็นความสำคัญไม่มีความเข้าใจงานศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) อย่างแท้จริง และประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้าใจบทบาทการทำงานของตำรวจชุมชน (โคบัง) เท่าที่ควร จึงทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตำรวจลดน้อยลง จากปัญหาและความสำคัญของปัญหา สาเหตุสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย เกิดจากตัวข้าราชการตำรวจเอง จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ของตำรวจภูธรภาค 4 ต้องการที่จะศึกษาเฉพาะกรณีที่เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ของตำรวจภูธรภาค 4 ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) โดย 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อเป็นทางเลือกในการปฏิบัติงาน 2) นำไปทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ตำรวจภูธรภาค 4 สามารถดำเนินงานได้มาตรฐานเกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) เกิดความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4
2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ямตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ควรเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้แล้วจะได้ผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กล่าวไว้ในบทที่ 2) ผู้วิจัยนำมา กำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับผลโดยตรงจาก 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ส่วนร่วมในชุมชน และ 4) ความพึงพอใจ และโดยตรง โดยอ้อมจาก 1) บุคลิกภาพ 2) สมรรถนะ 3) สวัสดิการ และ 4) การทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 หลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะตำรวจชุมชน (โคบัง) ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 12 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัด

สกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี (ตำราวจุทธภาค 4. 2558 : 1)

2. ระยะเวลาตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ -มิถุนายน 2559 ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยใน ครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำมาทดลองใช้ กับตำรวจชุมชน (โคบัง) จำนวน 15 คน และนำไปปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ใน พื้นที่เป้าหมาย จำนวน 5 ชุมชนของอำเภอโพธิ์ทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 1

3.1.1 ประชากร ได้แก่ตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานีตำรวจที่สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 24 แห่ง ซึ่งแต่งตั้งเป็นชุดปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) 24 ชุด ๆ ละ 14-18 คน รวม 360 คน (ตำราวจุทธภาค 4. 2558 : 1)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจชุมชน (โคบัง) ตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งได้รับการ แต่งตั้งให้เป็นชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Smith (ริงสรรค์ สิงหเลิศ. 2558 : 71) ซึ่งคำนวณจากประชากรทั้งหมด 360 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

3.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จใน การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 คือ

- 1.1) บุคลิกภาพ
- 1.2) สมรรถนะ
- 1.3) สวัสดิการ
- 1.4) การทำงานเป็นทีม

3.1.4 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

- 1) มนุษยสัมพันธ์
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) ความพึงพอใจ

3.1.5 ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 2 ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในเขตพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 40 คน ดังนี้

3.2.1 กลุ่มที่ 1 ผู้กำกับการ, รองผู้กำกับการ, สารวัตร และ รองสารวัตร จำนวน 10 คน

3.2.2 กลุ่มที่ 2 ตำรวจชุมชน (โคบัง) จำนวน 10 คน

3.2.3 กลุ่มที่ 3 ผู้ใหญ่บ้าน, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล, อาสาสมัครชุมชน จำนวน 10 คน

3.2.4 กลุ่มที่ 4 ประชาชนในพื้นที่ จำนวน 10 คน

3.3 กลุ่มเป้าหมาย และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 3

กลุ่มเป้าหมาย คือ ตำรวจชุมชน (โคบัง) ในสถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ที่ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของอำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง วิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตุ๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ที่ก่อให้เกิด การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางที่คืบขึ้นกับการปฏิบัติงานของตุ๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

การพัฒนา หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิธีการกิจกรรม โครงการหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน (โคบัง) จากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้าหรือ เป็นไปในเชิงบวก ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ตำรวจชุมชน (โคบัง) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจและ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานของตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่สำนักงานตำรวจ แห่งชาติกำหนด

ตุ๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) หมายถึง หน่วยบริการประชาชน ซึ่งยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วม รับผิดชอบ

ปัญหาอาชญากรรม หมายถึง การกระทำความผิดอาญาและผู้ทีกระทำความผิดจะต้อง ได้รับโทษตามกฎหมาย

การป้องกันอาชญากรรม หมายถึง การใช้มาตรการและวิธีการต่าง ๆ ที่จะไม่ให้เกิด อาชญากรรมขึ้น โดยจำแนกออกเป็น การกำจัดต้นเหตุ ขจัดความปรารถนาที่จะกระทำผิด และ ขจัดช่องโอกาสที่จะกระทำผิด

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์หรือสิ่งทีเกิดขึ้นจากการทำงาน เชื่อมโยงต่อ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และการเจริญเติบโตของหน่วยงานซึ่งเกิดจากการทำงาน ร่วมกันของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มของพนักงาน รวมทั้งกลุ่มภายนอกองค์กรด้วย ซึ่ง ผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของพื้นที่และความต้องการของชุมชน

ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติการให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ ทีตั้งไว้ โดยประเมินได้จากส่วนของการบริการประชาชนบนสถานีตำรวจและการบริการนอก สถานีตำรวจ

ตำรวจภูธรภาค 4 หมายถึง ส่วนราชการตำรวจไทย มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจหน้าที่หรือเขตอำนาจการปกครองในเขต 12 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตำรวจชุมชน (โคบัง) แต่ละคนประกอบด้วย ลักษณะภายนอก ได้แก่ ใบหน้า ท่าทาง ความสูง ความต่ำ ผิวดำ ผิวขาว การแต่งกาย และ ลักษณะภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรม ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติ ซึ่งวัดจากลักษณะการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน (โคบัง) 5 ด้าน คือ

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจรรยาบรรณและจริยธรรม

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูลรัฐและหน่วยงานจัด เสริมให้แก่ตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ให้ตั้งใจทำงานให้เต็มความสามารถ เกิดความพอใจ รักงาน รักอาชีพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ได้แก่ การรักษาพยาบาล การจัดหาที่อยู่อาศัย การลา เป็นต้น

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนต้องการทำกิจกรรมในการป้องกัน อาชญากรรมร่วมกัน มีความเข้าใจผูกพันซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและ ตัดสินใจร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุด

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น เพื่อความสัมพันธ์ในทางสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้ผู้อื่น ให้การ ยอมรับ นับถือ เกิดความพอใจ รักใคร่ ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้กับตนเองและมีส่วนร่วม ร่วมด้วยความเต็มใจ โดยเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่จะประสบผลสำเร็จในกิจกรรมการป้องกันอาชญากรรม พยายามหาวิธีการ แก้ปัญหา ไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาและอุปสรรค มีความทะเยอทะยานในการทำงาน ให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น วัตถุประสงค์จากความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบของตนเอง

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินกิจกรรมในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้จัดขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยร่วมกันระดมความคิด ตัดสินใจวางแผน ปฏิบัติการ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้กิจกรรมนั้น สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของตำรวจชุมชนต่อกิจกรรมต่างๆ คือ ความรู้สึกชอบ พอใจ สุขใจในการปฏิบัติงาน และทางลบ คือไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสวัสดิการ ลักษณะของงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของผู้บังคับบัญชา สามารถวัดได้ 3 ด้าน คือ การเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธาความเชื่อถือ ด้านการให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม และด้านการจัดระบบประสานงานระหว่างตำรวจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ในเชิงทฤษฎี

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับชุดกิจกรรมการพัฒนา

ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบสำคัญอันเป็นทางเลือกใหม่ในกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามของตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 และเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามของตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะตำรวจภูธรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวัฒนธรรมและบริบทคล้าย ๆ กัน

หากตำรวจภูธรภาคอื่น ๆ ประสงค์จะนำมาใช้ต้องคำนึงถึงข้อดี ข้อจำกัดและเงื่อนไขในการนำไปใช้ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อค้นพบนี้ไปสนับสนุนให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

2. ในเชิงบทบาท เพื่อให้เกิดความตระหนักในอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ได้แก่ ผลงานและ

คุณลักษณะการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นเมื่อเป็นสมาชิกในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ และด้วยรูปแบบการศึกษาแบบสมการเชิงเส้นจะทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ในการปฏิบัติงาน

3. ในผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อความกระจ่างในอิทธิพลของปัจจัยในองค์กร โดยศึกษาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ผลการศึกษาที่ได้จะมีประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ผลของการพัฒนาตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป ส่วนการวิจัยที่จะนำไปสู่ปัจจัยระดับบุคคล คือ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความกระตือรือร้นมุ่งมั่น บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยที่สามารถเกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนเข้าสู่องค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อองค์กรในการนำมาใช้ในการคัดสรรของตำรวจชุมชน (โคบัง) ในระดับเชี่ยวชาญด้านการป้องกันอาชญากรรม ต่อไป

4. ในเชิงการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม และผลจากการนำไปทดลองใช้จะทำให้ ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

5. ประโยชน์ที่ทำการวิจัยครั้งต่อไปผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานและจะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับตำรวจชุมชน (โคบัง) ซึ่งจะเป็แนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อเป็น พื้นฐานและแนวทางในการวิจัยซึ่งนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรม
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
7. บริบทตำรวจภูธรภาค 4
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรม

1. แนวทางการปฏิบัติงาน

ข้าราชการตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย มีภารกิจและหน้าที่ซึ่งจะต้องสัมผัส และใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง มีผลทั้งในทางที่เป็นคุณและเป็นโทษกับประชาชน หากข้าราชการตำรวจ ดำรงตนในความยุติธรรมสมกับการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ประชาชนย่อมเกิดความรัก ความศรัทธา และความเชื่อต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ อันจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือ ยอมรับ และมีส่วนร่วมสนับสนุนภารกิจต่างๆของตำรวจให้ลุล่วงไปด้วยดี

การปฏิบัติงานของตำรวจทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน จำเป็นต้องยึดถือ อุดมคติของตำรวจ 9 ประการ ดังนี้

1. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
2. กรุณาปราณีต่อประชาชน

3. อดทนต่อความเจ็บใจ
4. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
5. ไม่มีมากในลาภผล
6. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน
7. ดำรงตนในความยุติธรรม
8. กระทำการด้วยปัญญา
9. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2558 : 1)

2. นโยบายการบริหารราชการ

ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) มีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2554 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการประจำปีงบประมาณ 2559 โดยให้ถือนโยบายสำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้ปรากฏผลให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การพิทักษ์ ปกป้องและเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2. การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม
3. การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม
4. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในทุกระดับ
5. การเร่งรัดขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปองค์กรตำรวจในยุคประชาคม

อาเซียน

6. การเสริมสร้างความสามัคคีและการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ

การพิทักษ์ ปกป้องและเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

6.1 ให้ถือว่าการถวายความปลอดภัย เป็นภารกิจสำคัญสูงสุด โดยให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการถวายความปลอดภัย พ.ศ. 2557 และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด

6.2 รมรงค์ เสริมสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม

6.3 พัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการกระทำที่เข้าข่ายความผิดต่อสถาบัน รวมถึงการนำเสนอข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเฉพาะสังคมออนไลน์

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีลักษณะเนื้อหาไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสถาบัน และให้มีการดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดทุกราย

6.4 กำหนดให้มีการซักซ้อมแผนปฏิบัติการ แผนเผชิญเหตุในการปฏิบัติภารกิจ ด้านการถวายความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

6.5 ส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม 1) เพื่อพัฒนาระบบด้านการข่าว ให้มีการบูรณาการและประสานการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานด้านการข่าวทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างใกล้ชิด และนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับใช้ประกอบการกำหนดแผนการปฏิบัติและมาตรการต่าง ๆ 2) พัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของชุดปฏิบัติการพิเศษ ให้กับหน่วยปฏิบัติระดับกองบัญชาการทุกแห่ง รวมตลอดไปถึงหน่วยงานระดับกองบังคับการ 3) กำหนดมาตรการและขั้นตอนการบริหารเหตุการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ให้ชัดเจนเป็นระบบและมีเอกภาพในการบังคับบัญชา โดยให้มีการซักซ้อมแผนเผชิญเหตุในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 4) บังคับใช้กฎหมายตาม พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 รวมถึงประกาศ คำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด 5) พัฒนาระบบการตรวจสอบบุคคลเข้า ออกราชอาณาจักรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงการก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ 6) กำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกฉ้อโกง เอารัดเอาเปรียบและเกิดความเชื่อมั่นปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 7) การแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจและแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำศาสนาในพื้นที่ 8) การแก้ไขปัญหาการจราจร มุ่งเน้นการให้บริการเพื่อคุณภาพลักษณะขององค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนและจัดให้มีการควบคุมและสั่งการจราจรในภาพรวมของพื้นที่ที่มีปัญหาการจราจรติดขัด ให้เป็นการบูรณาการสอดประสานกันในแต่ละพื้นที่ การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม

พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานให้กับข้าราชการตำรวจในเรื่องการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน ความว่า “การจับผู้ร้ายนั้นไม่ถือเป็นความชอบเป็นแน่แท้ว่าผู้นั้น ได้กระทำการครบถ้วนแก่หน้าที่เท่านั้น แต่ถือเป็นความชอบต่อเมื่อได้ปกครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดินในท้องถิ่นนั้นอยู่เย็นเป็นสุขพอควร”

1. มุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมเป็นเป้าประสงค์หลัก ด้วยการควบคุมอาชญากรรม ทั้งในมิติของอัตราการเกิดเหตุ และระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกหวาดกลัวภัยอาชญากรรมน้อยลง และหากเกิดคดีขึ้นต้องเร่งจับกุมให้ได้โดยเร็ว

2. การปฏิบัติงานของตำรวจ ต้องทำให้เป็นหลักประกันด้านความปลอดภัยและความยุติธรรมที่มีมาตรฐาน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรภาคเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ

3. การควบคุมสถานที่เสี่ยง แหล่งมั่วสุ่มรวมทั้งแหล่งอบายมุขต่างๆ ให้ดำเนินการตามนโยบายการจัดระเบียบสังคม การปราบปรามการซื้อขายอาวุธปืนผิดกฎหมายอย่างจริงจัง และให้มีการระดมกวาดล้างอาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานของงานสืบสวน งานสอบสวน งานนิติวิทยาศาสตร์ และงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบ

5. จัดฐานข้อมูลด้านการสืบสวน เช่น แผนประทุษกรรม ประวัติผู้ต้องหา หมายจับ เป็นต้น ให้เชื่อมโยงกันทั่วประเทศ และให้ทุกหน่วยสร้างเครื่องมือสืบสวนล่วงหน้าไว้ให้ครบถ้วน เช่น จุดติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด การเชื่อมสัญญาณกล้อง และข้อมูลท้องถิ่นอื่น ๆ

6. จัดตั้งศูนย์ประสานงานและแก้ไขปัญหาคนหาย/เด็กหายพลัดหลงและศพ นิรนาม เพื่อให้มีการตรวจสอบ ติดตามคนหาย เด็กหาย พลัดหลง หรือศพนิรนาม และมีการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

7. ขับเคลื่อนนโยบายสำคัญต่าง ๆ ของรัฐบาลให้ปรากฏผลชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่นการปราบปรามละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การค้ามนุษย์ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการลักลอบค้าสัตว์ป่าและพันธุ์พืชโดยผิดกฎหมาย เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2558 : 2-5)

3. ทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์

ชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) มีรากฐานมาจากแนวคิดและผลการวิจัยของนักอาชญาวิทยากลุ่มชิคาโก หลักของทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ เพื่อป้องกันอาชญากรรมก็คือการจัดสภาพทั่วไปไม่ว่าในระดับเมือง ชุมชนหรือละแวกบ้านในลักษณะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ง่ายต่อการควบคุม สังเกตตรวจตรา โดยไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งมุ่งสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน ทั้งของตนเองและของคนอื่นให้ปลอดภัยจากภัยอาชญากรรม โดยตำรวจจะเป็นผู้มีบทบาทในการวางแผน สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556 : 8) .

4. ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม

แนวทฤษฎีนี้ มีลักษณะเป็นแนวคิดรวม (Synthesis) ระหว่างทฤษฎีบังคับใช้กฎหมายและทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้เป็น 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลที่มีรูปร่างตัวคนสัมพันธ์ได้และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการลดช่องโอกาสของการประกอบอาชญากรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมุ่งขัดขวางพฤติกรรมอาชญากร โดยการควบคุมสภาพแวดล้อมรูปธรรม โดยมีมาตรการดำเนินการ เช่น 1) มาตรการระดับชุมชน : การวางผังเมืองและชุมชน การติดตั้งไฟส่องสว่าง การออกแบบอาคารและสัญลักษณ์เลขบนทรัพย์สิน 2) มาตรการระดับบ้านเรือน : ความมั่นคงของประตูหน้าต่าง ๆ การใช้สัญญาณเตือนภัย การใช้อุปกรณ์ปิดเปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าและอื่น ๆ สภาพแวดล้อมรูปธรรมมีเป้าประสงค์ในการจัดสภาพแวดล้อมระดับชุมชนและบ้านเรือนให้มีลักษณะอบอุ่นปลอดภัย และเพิ่มอำนาจการสังเกตตรวจตรา โดยเริ่มตั้งแต่การวางผังเมืองและชุมชนให้เป็นระเบียบและมีระบบ โดยจัดการในพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้ห่างต่อการควบคุมอาชญากรรม

มิติที่ 2 เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในชุมชน เพื่อเสริมสร้างชุมชนให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม ภายใต้คำขวัญที่ว่า “ประชาชนควรผูกสัมพันธ์เพื่อป้องกันอาชญากรรม” โดยมีมาตรการในการดำเนินการ เช่น 1) มาตรการเพื่อนบ้านเตือนภัย มาตรการนี้ประชาชนต้องเป็นเจ้าของผู้ดำเนินการ โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมด้วย และที่สำคัญก็คือ ควรสร้างกิจกรรมเพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้รู้จักกันและเสริมสร้างความกลมเกลียว พบปะสังสรรค์กันอันจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการป้องกันอาชญากรรม เช่น เป็นหูเป็นตาเฝ้าดูแลบ้านเรือนซึ่งกันและกัน 2) มาตรการสาย

ตรวจประชาชน จากปรัชญาที่ว่า “ประชาชนคือตำรวจ และตำรวจคือประชาชน” ดังนั้น จึงถือได้ว่าการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชนเป็นหน้าที่ของสมาชิกแต่ละซึ่งผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันออกตรวจตราหมู่บ้านของตน 3) มาตรการตรวจตราบ้านเรือน การป้องกันอาชญากรรมในเคหสถานบ้านเรือนย่อมอยู่ในความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัวเสมอและตลอดไป แต่บ้านเรือนส่วนมากไม่ได้ตั้งที่อยู่อาศัยอย่างโดดเดี่ยว แต่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือละแวก ดังนั้น มาตรการนี้จะได้ผลก็ต่อเมื่อทุกคนต้องร่วมมือกันและเพื่อนบ้านเป็นหลักสำคัญ ต้องช่วยกันดูแลเป็นหูเป็นตาแทนกันในการสอดส่องตรวจตราให้เกิดความปลอดภัยในชุมชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 9)

5. ทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน

ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน หมายถึง “หลักการการทำงานของตำรวจซึ่งส่งเสริม สนับสนุน แก่ต้นเหตุเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความไม่เป็นระเบียบของชุมชน โดยเทคนิคการแก้ต้นเหตุปัญหา ด้วยความร่วมมือระหว่างตำรวจและชุมชน” เป็นแนวคิดเริ่มต้นจาก เซอร์ โรเบิร์ตฟิล ผู้ก่อตั้งตำรวจมหานครลอนดอน หรือสก็อตแลนด์ยาร์ด เจ้าของคำพูดที่ว่า “ตำรวจคือประชาชน ประชาชนคือตำรวจ” (The police are the public and the public are the police) แนวคิดและหลักการของตำรวจผู้รับใช้ชุมชน คือแนวคิดและหลักการทำงานใหม่ของตำรวจเพิ่มเติมจากการทำงานแบบเดิม ที่มุ่งเพียงสายตรวจป้องกันแก้ไขเหตุร้ายและสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดเท่านั้นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน เป็นการแก้ไขปัญหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรมและลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม ซึ่งมีสาระสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานตำรวจให้กว้างขวางขึ้น
2. การให้ความสำคัญอย่างเน้นหนัก ในการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างตำรวจกับประชาชนอย่างใกล้ชิด ลึกซึ้ง สม่ำเสมอ และต่อเนื่องตลอดไป
3. การให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาและการป้องกันอาชญากรรม
4. ความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของตำรวจ เพื่อกระจายการให้บริการและการวางแผนระดับชุมชนให้ตีมากยิ่งขึ้น

หลักสำคัญของตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๆ อยู่ 2 ข้อ ข้อแรกคือตำรวจเห็นหุ้นส่วนกับประชาชนเกาะติดพื้นที่อย่างทั่วถึง ข้อที่ 2 คือ ตำรวจชุมชนและหน่วยงานอื่นแก้ต้นเหตุอาชญากรรมหรือความไม่เป็นระเบียบในชุมชน

หลักการสำคัญของตำรวจผู้รับใช้ชุมชน 2 ข้อดังกล่าว แยกย่อยได้ 10 หลักการ ดังนี้
(บัญญัติ 10 ประการ ของตำรวจผู้รับใช้ชุมชน)

1. การนำหลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชน เป็นแนวคิดหรือกลยุทธ์หลักในการทำงาน(Core Strategy) ที่ตำรวจทุกคนในองค์กรหรือหน่วยตำรวจจะต้องนำไปใช้เป็นหลักในการทำงาน ตั้งแต่หัวหน้าหน่วยหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น จนถึงตำรวจทุกฝ่ายทุกแผนก (ไม่ใช่มีความคิดว่าเฉพาะตำรวจชุดชุมชนมวลชนสัมพันธ์เท่านั้น ที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน แต่พนักงานสอบสวนที่เป็นร้อยเวรสอบสวนหรือตำรวจสายตรวจไม่สนใจรับฟังแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมาแจ้งความ) การจะแสดงออกว่าหน่วยตำรวจใดนำแนวคิดตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ไปเป็นแนวคิดหลักในการทำงานร่วมมือกับประชาชน หรือให้ประชาชนศรัทธา หรือใช้พลังมวลชนมาร่วมแก้ปัญหอาชญากรรมหรือไม่ หรือมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการนำหลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชนที่ 10 ข้อนี้ไปกำหนด หรือนำไปใช้เป็นหลักทำงานหรือไม่ งานตำรวจผู้รับใช้ชุมชนไม่ใช่โครงการชั่วคราวที่หมดเวลาหรือเงินงบประมาณแล้วเลิกทำ เช่น โครงการปราบโจรตุณแก๊ง หรือโครงการนำตำรวจไปทำบุญร่วมกับประชาชนทุกวันพระ เป็นต้น แต่เป็นหลักการทำงานสำคัญที่ต้องทำตลอดไป จึงจะเป็น “ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน”

2. การกระจายอำนาจให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน (Decentralized) ตำรวจสายตรวจหรือตำรวจที่ทำงานสัมผัสกับประชาชน เช่นสายตรวจตำบล หรือตำรวจที่รับผิดชอบพื้นที่ จะต้องได้รับการกระจายอำนาจ หรือมีอำนาจในการนำเสนอในการตัดสินใจในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ อยู่ในส่วนกลาง เช่นปัจจุบันหน่วยงานตำรวจไทยมอบอำนาจให้หัวหน้าสถานีตำรวจมีอำนาจมากขึ้นมากกว่าเดิม เช่นการสั่งคดี การปล่อยชั่วคราว การอนุมัติให้ข้าราชการตำรวจเดินทางไปราชการ เป็นต้น

3. การเกาะติดพื้นที่และกระจายความรับผิดชอบให้ตำรวจแต่ละพื้นที่ (Fixed Geographic & Accountability) ในระบบตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ตำรวจทุกคน ไม่ว่าจะสายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจตำบล หรือตำรวจประจำคู้อม ฝ่ายอำนาจการ หรือผู้บังคับบัญชา ระดับต่าง ๆ จะได้รับมอบการกระจายอำนาจให้แบ่งรับผิดชอบพื้นที่เป็นระยะเวลาานาน ๆ เช่น จะไม่เปลี่ยนสายตรวจแต่ละผลัดหรือแต่ละเขตบ่อยจนทำให้ตำรวจสายตรวจไม่มีความคุ้นเคยหรือชาวบ้านไม่เชื่อใจ หรือเห็นตำรวจเป็นคนแปลกหน้า โดยควรจัดตำรวจแบบ เกาะติดพื้นที่หรือเขตตรวจ ยึดถือชุมชนเป็นหลักมากกว่าสถิติคดี

4. ใช้พลังความร่วมมือของประชาชนและอาสาสมัคร (Volunteers) ในระบบ
 ดำรวจผู้รับใช้ชุมชนมุ่งเน้นให้มีการใช้ความร่วมมือจากประชาชนในรูปแบบของการเป็น
 อาสาสมัครในรูปแบบต่างๆตามที่ชุมชนหรือในพื้นที่ที่มีต้นทุนทางสังคม หรือมีการจัดตั้ง หรือ
 มีความเหมาะสม ดำรวจมีหน้าที่ให้ความรู้และสร้างความร่วมมือ กำหนดวิธีการจัดตั้ง เพื่อ
 ประชาชนจะได้มาช่วยเหลืองานป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขความไม่เป็นระเบียบของชุมชน
 ตามความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ตำรวจมีเวลาไปทำงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอื่น
 ได้มากขึ้นรูปแบบของอาสาสมัครจะต่างไปในแต่ละพื้นที่ ชุมชนบางแห่งอาจเป็นการใช้
 อาสาสมัครที่มีหน่วยงานอื่นจัดตั้งไว้แล้ว หรือตำรวจจัดตั้งขึ้นเองแล้วแต่ความเหมาะสมของ
 พื้นที่และชุมชน และมีความพร้อมของสภาพชุมชน เช่น อาสาสมัครตำรวจชุมชน (ตชต.)
 สมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม เขี้ยวเวหา อาสาจรจร ตำรวจบ้าน สายตรวจประชาชน สมาชิก
 กู้ภัย สมาชิกชมรมเพื่อนบ้านเตือนภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และลูกเสือ
 ชาวบ้าน เป็นต้น

5. ใช้ผู้สนับสนุน (Enhancer) ในระบบตำรวจชุมชนตำรวจจะต้องหาความ
 ร่วมมือในการสนับสนุนงานจากชุมชนและองค์กรปกครองในพื้นที่ไม่เฉพาะงานหลักคืองาน
 ป้องกันอาชญากรรมหรือการเป็นอาสาสมัครในการป้องกันอาชญากรรมเท่านั้น แต่ในระบบ
 ตำรวจชุมชน หน่วยตำรวจต้องแสวงหาทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยเหลืองานตำรวจอื่นๆ เช่น
 การจัดอาสาสมัครช่วยแจ้งข่าวเว็บไซต์ตามก การให้ประชาชนเป็นอาสาสมัครประชาสัมพันธ์
 ช่วยเหลือบริการผู้มาแจ้งความที่สถานีตำรวจ การจัดอาสาสมัครช่วยรับโทรศัพท์ที่ศูนย์วิทยุ
 การจัดอาสาสมัครลงข้อมูลสถิติคดี การจัดคณะกรรมการหาทุนช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม
 และการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชนหรือท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลืองานตำรวจในด้านต่างๆ

6. การบังคับใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชุมชน (Law Enforcement)
 งานตำรวจผู้รับใช้ชุมชนยังถือว่าการสืบสวน จับกุมคนร้ายเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไข
 ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาความไม่เป็นระเบียบในชุมชน โดยเน้น การจับกุมเพื่อแก้ปัญหา
 ที่ถือเป็นความเดือดร้อนของชุมชนเป็นลำดับแรกสุด และตำรวจมีหน้าที่ในการรักษาความ
 สมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายหรือการจับกุมกับความร่วมมือของประชาชนในการแก้ไข
 ต้นเหตุของปัญหาอาชญากรรมหรือความไม่เป็นระเบียบของชุมชน

7. เน้นป้องกันอาชญากรรมมากกว่ารอให้เกิดเหตุ (Proactive crime Prevention)
 การตำรวจผู้รับใช้ชุมชน มุ่งเน้นในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้อาชญากรรมเกิดมากกว่ารอให้
 อาชญากรรมเกิดแล้วจึงคิดติดตามจับกุมคนร้ายเพื่อฟ้องศาล กิจกรรมส่วนใหญ่ของตำรวจที่ทำ

ร่วมกับชุมชน คือสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งในการป้องกันอาชญากรรมด้วยชุมชนเอง โดยใช้เทคนิคแก้ต้นเหตุของปัญหา การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม การจัดระเบียบเพื่อนบ้านเตือนภัย หรือจัดสายตรวจประชาชน เป็นต้น เพื่อมุ่งเป้าประสงค์ลดอาชญากรรมและความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม

8. ใช้เทคนิคแก้ปัญหา (Problem Solving) ดำรวจ สมาชิกชุมชน และหน่วยงานอื่นๆทำงานร่วมกัน เพื่อกำหนดต้นเหตุของปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือปัญหาความไม่เป็นระเบียบในชุมชน (Scanning) แล้ววิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (Analysis) แสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา (Response) ดำเนินการแก้ไขปัญหาแล้วประเมินผล (Assessment) เทคนิคในการแก้ปัญหานี้เป็นระดมความร่วมมือระหว่างตำรวจกับชุมชน เป็นการคิดแก้ปัญหา นอกกรอบความคิดการทำงานแบบเดิมของตำรวจที่ถือว่าการสืบสวนจับกุมคนร้ายได้ก็นับว่าเป็นการบรรลุภารกิจแล้ว แต่ถ้าตำรวจมีแนวคิดและทำงานตามความเชื่อแบบเดิม ปัญหาอาชญากรรมและความเดือดร้อนของชุมชนก็จะกลับมาอีก เพราะการจับกุมคนร้ายไม่ใช่การแก้ต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริง การใช้เทคนิคแก้ปัญหาลักษณะนี้ ควรถือเป็นหลักการสำคัญ เพราะที่ผ่านมามาประเทศไทยเคยใช้ชุดมวลชนสัมพันธ์ไปสร้างความสัมพันธ์ที่ศิระหว่างตำรวจกับประชาชนได้แล้ว แต่ไม่ได้นำชุมชนมาระดมความร่วมมือกับตำรวจ ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมหรือความเดือดร้อนของชุมชน

9. การเป็นหุ้นส่วนและสร้างความร่วมมือระหว่างตำรวจและชุมชน (Partnerships) ในระบบตำรวจชุมชน ประชาชนคือหุ้นส่วนของตำรวจ ในการร่วมรับผิดชอบป้องกันอาชญากรรม หรือปัญหาความไม่เป็นระเบียบในชุมชน (ไม่ใช่เป็นปัญหาของตำรวจฝ่ายเดียว) ตำรวจและประชาชนในชุมชนต้องร่วมกันสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับความเดือดร้อน หรือความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม และให้ชุมชนร่วมใช้เทคนิคแก้ปัญหาเพื่อร่วมแก้ปัญหาค้นหาต้นเหตุความเดือดร้อนจากอาชญากรรม ดังกล่าวและตำรวจต้องสร้างความร่วมมือหรือเป็นแกนนำในการดำรงทรัพยากร ความร่วมมือ หรือให้ประชาชนร่วมเป็นอาสาสมัครเพื่อดำเนินกิจกรรมป้องกันอาชญากรรมได้ด้วยชุมชนตนเอง

10. ตำรวจต้องบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Integration) ในการบังคับใช้กฎหมายหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันหลายอย่าง โดยเฉพาะการแก้ที่ต้นเหตุของปัญหา (ไม่ใช่เพียงแก่การจับคนร้าย) ตำรวจไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงจะเข้าไปจัดการได้ เช่น หอพักที่เป็นแหล่งมั่วสุมของวัยรุ่นติดยาเสพติด เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ หรือประชาสงเคราะห์ มีหน้าที่ตามกฎหมาย โดยตรงในการจัดระเบียบ หรือติดตั้งไฟฟ้าส่อง

สว่างบริเวณที่เกิดเหตุชิงทรัพย์หรือข่มขืนเสมอ เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถอนใบอนุญาตให้บุคคลที่มีพฤติกรรมลักเล็กขโมยน้อย มีและใช้อาวุธปืนเป็นอำนาจของนายทะเบียนอาวุธปืน คือนายอำเภอท้องที่ (ต่างจังหวัด) การอนุญาตให้รถเร่ขายสุราตามงานเทศกาลหรืองานรื่นเริงต่าง ๆ ที่เป็นต้นเหตุให้วัยรุ่นซื้อสุราได้ตลอดเวลา นำไปสู่เหตุทำร้ายร่างกายเป็นอำนาจของสรรพสามิต รถที่หายส่วนมากเป็นรถจักรยานยนต์ใหม่ที่ยังไม่ได้รับป้ายทะเบียนจากหน่วยงานขนส่งทางบก และสถานที่ที่หายมากที่สุดคือตลาดนัดที่ฝ่ายพาณิชย์จังหวัดมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขอนุญาตให้เปิดตลาดนัดได้ ดังนี้ เป็นต้น

การจะรู้ว่าหน่วยตำรวจใดเป็น “ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน” เท่าใด หรือวัดระดับของการนำหลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชนไปใช้ หรือวัด “ความเป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน” มีเกณฑ์ในการวัดหลักการทำงานของตำรวจ 5 ระดับจากน้อยไปหามาก คือ

1. ตำรวจสนใจชุมชนเฉพาะเวลาประชาชนแจ้งความเท่านั้น
2. ตำรวจแนะนำการป้องกันอาชญากรรมแก่ชุมชน
3. ประชาชนแจ้งข่าวสารแก่ตำรวจเสมอ
4. ตำรวจนำชาวบ้านร่วมคิดร่วมทำแก้ปัญหาชุมชน
5. ชุมชนป้องกันอาชญากรรมด้วยชุมชนเอง โดยตำรวจเป็นแกน/สนับสนุน

หน่วยงานอื่น ก็เริ่มที่จะเห็นความสำคัญของชุมชน และมุ่งส่งเสริมให้ชุมชน

เข้มแข็ง เช่นกระทรวงยุติธรรม ได้เริ่มนำหลักการยุติธรรมสมานฉันท์ (Restorative Justice) และการยุติธรรมชุมชน (Community Justice) เป็นต้นมาใช้ในชุมชน ซึ่งล้วนแล้วแต่สอดคล้องหรือเป็นแนวทางเดียวกับตำรวจผู้รับใช้ชุมชนทั้งสิ้น และหลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชนนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนเข้มแข็งหรือพลังแผ่นดินต่อต้านยาเสพติด หรือแม้กระทั่งแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งทุกแนวคิดมีวัตถุประสงค์ให้ครอบครัว ชุมชน มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้น ตำรวจก็สามารถที่จะใช้เครือข่ายเหล่านี้เป็นฐานในการทำงานตำรวจผู้รับใช้ชุมชนได้ด้วยในระบบตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ตำรวจต้องบูรณาการกับหน่วยงานที่จะแก้ไขส่วนที่เป็น “ต้นเหตุ” ทำให้เกิดปัญหาสังคมนำไปสู่อาชญากรรมหรือปัญหาความไม่เป็นระเบียบของชุมชน โดยการจัดระเบียบสังคมให้ดีขึ้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 12-15)

สรุปแนวคิดและทฤษฎีในการป้องกันอาชญากรรม ข้าราชการตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย มีภารกิจและหน้าที่ซึ่งจะต้องสัมผัสและใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง มีผลทั้งในทางที่เป็นคุณและเป็นโทษกับประชาชน หากข้าราชการตำรวจ ดำรงตนในความยุติธรรมสมกับ การเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ประชาชนย่อมเกิดความรัก ความศรัทธา และความเชื่อต่อ

การปฏิบัติงานของตำรวจ อันจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือ ยอมรับ และมีส่วนร่วมสนับสนุนภารกิจต่างๆของตำรวจให้ลุล่วงไปด้วยดีโดยกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารราชการด้านต่างๆ เช่นการพิทักษ์ ปกป้องและเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคมการป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม ซึ่งมุ่งเน้นเน้นการป้องกันอาชญากรรมเป็นเป้าประสงค์หลัก ด้วยการควบคุมอาชญากรรม และระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุ การปฏิบัติงานของตำรวจ ต้องทำให้เป็นหลักประกันด้านความปลอดภัยและความยุติธรรมที่มีมาตรฐาน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรภาคเอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม ได้นำทฤษฎีต่างๆ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่นทฤษฎีชุมชนสัมพันธ์ ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม และทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน โดยมีหลักการทำงานของตำรวจซึ่งส่งเสริมสนับสนุน แก่ต้นเหตุเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความไม่เป็นระเบียบของชุมชน โดยเทคนิคการแก้ต้นเหตุปัญหา ด้วยความร่วมมือระหว่างตำรวจและชุมชน เป็นการแก้ไขปัญหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรมและลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

1. บริบททั่วไปและแนวคิดเกี่ยวกับผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

ในสังคมปัจจุบันซึ่งความสัมพันธ์ของสมาชิกมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นนั้น ตำรวจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เนื่องจากตำรวจคือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กับสังคมทุกระดับตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 7 วันต่อสัปดาห์ แต่ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวนี้ ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว หากต้องอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง ทหาร และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่างๆเหล่านี้จะมีประชาชนเป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจของตำรวจไม่ว่าด้านใดๆ จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชนในสังคมมากกว่าที่คนทั่วไปจะคาดคิด (บวร วสุวัฒนกุล. 2551 : 3)

ป้อมตำรวจชุมชน (โคบัง) เดิมมีชื่อเรียกว่า Hashuthsujō แต่มีชื่อเรียกงานๆเป็นภาษาญี่ปุ่นว่า Koban เดิมเมื่อครั้งระบบตำรวจญี่ปุ่นแบบสมัยใหม่ที่ถูกพัฒนาในช่วงปี

1868 - 1912 กรมตำรวจโตเกียว ได้ถูกจัดตั้งขึ้น ในปี 1874 เป็นที่มาของการจัดตั้งระบบป้อมตำรวจ Koban เกิดขึ้น และต่อมาได้ถูกนำไปใช้ในจังหวัดอื่นๆ ในปี 1994 ได้กลายเป็นชื่อเรียกทางการและได้กำหนดชื่อทับศัพท์เป็นภาษาอังกฤษไว้บนหน้าป้อมยามด้วย เพื่อให้คนที่ไม่สามารถอ่านภาษาญี่ปุ่นออกได้ทราบว่าเป็นป้อมตำรวจ ป้อมตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นเสมือนสถานีตำรวจเล็กในชุมชนเมือง ในกรุงโตเกียวและเมืองใหญ่ๆ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำป้อมมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจตรา สอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อย ให้บริการประชาชน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนผู้พักอาศัย สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และตรวจเยี่ยมชุมชน เพื่อสร้างความรู้สึกลดอคดียให้แก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีทั้งการให้ข้อมูลและแจกเอกสาร ข้อมูลอาชญากรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการจัดกิจกรรมนอกเวลาของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แก่เยาวชนและชุมชนในเรื่องต่างๆที่เหมาะสม (ไกรวิน วัฒนสิน. 2556 : 1)

2. ความหมายของงานตำรวจชุมชน (โคบัง)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของตำรวจชุมชนเป็นปรัชญาว่า ตำรวจบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า การที่ตำรวจกับประชาชนทำงานร่วมกันโดยใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ย่อมสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมความรู้สึกหวาดกลัวภัยอาชญากรรม ตลอดจนสภาพความไร้ระเบียบและความเสื่อมโทรมทางสังคมและทางกายภาพในชุมชนต่าง ๆ ได้ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้น หน่วยงานตำรวจจะต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสุจริตชนที่อยู่อาศัยในชุมชนนั้น ๆ โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะในการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหา และร่วมพัฒนาสภาพความเป็นอยู่โดยรวมของชุมชน ซึ่งเท่ากับเป็นการเปลี่ยนปรัชญาในการทำงานจากเดิมที่ใช้มาตรการตั้งรับ ด้วยการไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็วเพื่อระงับเหตุมาเป็นการใช้มาตรการเชิงรุกที่เน้นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน

ตำรวจชุมชน (Community Policing) หมายถึง หลักการการทำงานของตำรวจ ซึ่งส่งเสริมสนับสนุน แก่ต้นเหตุ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความไม่เป็นระเบียบของชุมชน โดยเทคนิคการแก้ต้นเหตุปัญหา ด้วยความร่วมมือระหว่างตำรวจและชุมชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 178)

สถานีตำรวจชุมชน หมายถึง หน่วยบริการประชาชน ซึ่งยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) หมายถึงหน่วยบริการประชาชน ซึ่งยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

3. ความสำคัญและประโยชน์ของผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)

ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในหน้าที่ตำรวจมีรูปแบบของหน่วยงานขนาดเล็กชนิดหนึ่งแต่กลับทำหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่กว่าขนาดของหน่วย และที่สำคัญเป็นตัวอย่างของรูปแบบการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด " ตำรวจเพื่อชุมชน " (Community Policing) ซึ่งเป็นปรัชญาการทำงานขององค์กรตำรวจทั่วโลกในปัจจุบัน กลไกที่วางนี้ก็คือ ระบบป้อมยาม (Police Box System) เป็นการนำเอาหลักทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Community Policing) และทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์มาเป็นแนวในการดำเนินงานและเป็นการเน้นให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างประชาชนกับตำรวจเป็นสิ่งที่จำเป็นเนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจฉะนั้นตำรวจจึงต้องสร้างไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพอันดีนี้ไว้อย่างสม่ำเสมอจากวิวัฒนาการของตำรวจในระยะเริ่มแรกบุคคลที่ทำหน้าที่ตำรวจก็คือประชาชน ต่อมาภายหลังจึงได้มีการจัดตั้งตำรวจเป็นทางการเพื่อทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมขึ้น โดยเฉพาะตำรวจได้รับการพัฒนาเรื่อยมาจนได้ชื่อว่าเป็นหน่วยงานหลักของสังคมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแต่การพัฒนาดังกล่าวได้มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์การตำรวจในลักษณะปิดพยายามให้สามารถทำหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมได้ตามลำพังโดยไม่จำเป็นต้องร้องขอความร่วมมือจากประชาชนเน้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบจารีตประเพณีซึ่งได้แก่การตรวจท้องที่ผู้ยามการตั้งจุดตรวจและการระดมกำลังออกปราบปรามอาชญากรรม สำหรับการติดต่อสื่อสารกับประชาชนจะเน้นเฉพาะในเรื่อง " การประชาสัมพันธ์ " อันมีเป้าหมายในการเสริมสร้างความเข้าใจความมั่นใจและการสนับสนุนของประชาชนที่มีต่องานตำรวจซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารกับประชาชนในลักษณะทางเดียวเท่านั้นจากการใช้ยุทธวิธีแบบตำรวจไม่ได้ผลเท่าที่ควรประชาชนมีความหวาดหวั่นที่จะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมและได้พยายามช่วยเหลือตัวเองในเรื่องต้นตอจะพบเห็นทั่วไปว่าบ้านต้องมีการสร้างกำแพงสูง ๆ มีเหล็กค้ำใส่หน้าต่างอย่าง ไรก็ตามในปัจจุบันนี้ผู้บริหารงานตำรวจได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของประชาชนที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกับตำรวจในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมอันเป็นปัญหาส่วนรวมของสังคมงานชุมชน (โคบัง) จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเข้าใจปัญหาของตำรวจมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับตำรวจและเข้ามามีส่วนร่วม

สนับสนุนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในชุมชนดังนั้นหลักการที่สำคัญของงานชุมชน (โคบัง) การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประชาชนกับตำรวจในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 5)

4. ลักษณะของตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

ตำรวจญี่ปุ่นมีรูปแบบของหน่วยงานขนาดเล็กชนิดหนึ่ง แต่กลับทำหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่กว่าขนาดของหน่วยและที่สำคัญเป็นตัวอย่างของรูปแบบการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ตำรวจเพื่อประชาชน” (Community Policing) ซึ่งเป็นปรัชญาการทำงานขององค์กรตำรวจทั่วโลกในปัจจุบัน กลไกที่วางนี้ก็คือ ระบบป้อมยาม (Police Box System) ที่สร้างชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจนหลายประเทศนำไปศึกษาและใช้เป็นต้นแบบในการประยุกต์ปรับปรุงพัฒนาระบบป้อมยามจนประสบความสำเร็จ อย่าง NPP (Neighborhood Police Post) ในสิงคโปร์ เป็นต้น ลักษณะของงานตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องตำรวจเพื่อชุมชน (Community Policing) อันเป็นปรัชญาในการทำงานของหน่วยงานตำรวจสมัยใหม่ กล่าวคือ 1) ตำรวจต้องพบปะกับประชาชนอย่างใกล้ชิดทุกวัน โดยไม่ได้แยกตัวจากประชาชน แต่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง 2) ประชาชนในชุมชนคอยช่วยเหลือแก้ปัญหา กำกับดูแลพฤติกรรมของสมาชิกระหว่างกัน ในชุมชน โดยร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกัน ทั้งระดับตัวบุคคลกับบ้านข้างเคียง ชุมชนในละแวกบ้านหรือท้องถิ่น 3) แนวทางในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันอาชญากรรม มุ่งเน้นไปที่การช่วยเหลือชุมชนในการแก้ไขจัดปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพราะปัญหาเล็กๆเรื่องหนึ่งอาจกลายเป็นปัญหาใหญ่และบานปลายไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตาม 4) ให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการให้คำแนะนำ ปกป้อง ซึ่งต้องมีบริการในทุกป้อมตำรวจชุมชน โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาในทุกเรื่องได้แก่เรื่องทั่ว ๆ ไป เช่นเหตุทะเลาะวิวาท ความขัดแย้ง ไปจนถึงเรื่องเอกสาร สัญญา หนี้สิน 5) สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชน โดยยึดหลักการรับผิดชอบ (Accountability) เป็นหลักการทำงาน มีการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนที่รับผิดชอบ มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างชุมชน กลุ่มคน ร้านค้า วัด โรงเรียน สมาคมต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและช่วยกำหนดแผนการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ไกรวิน วัฒนสิน. 2556 : 2)

5. การดำเนินงานของตำรวจต่างประเทศ

Police เป็นคำเรียกตำรวจ ซึ่งใช้ในหลาย ๆ ประเทศ จนกลายเป็นคำสากลของตำรวจแต่ก็มีบางประเทศเรียกต่างไปบ้าง แต่ก็ยังมีเค้าของคำ Police อยู่ เช่น Poliz ซึ่งคำว่า Police นี้พระเจ้าชาลส์ ที่ 5 แห่งฝรั่งเศส ทรงบัญญัติไว้ทุกอักษรมีที่มาตามความหมาย ดังนี้

P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจาก Investigation หมายถึง ความรอบครอบในการสืบสวนสอบสวน

C มาจาก Co-Operation หมายถึง ความสามัคคีในหน้าที่

E มาจาก Energy มาจาก ความเข้มแข็งต่อการทำงานในหน้าที่

การทำงานของตำรวจประเทศต่าง ๆ มีความแตกต่างกันตามสภาพการปกครองของสังคมและวัฒนธรรม ประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตย ตำรวจจะมีอิสระในการบริหารงานขององค์กร ประเทศที่ปกครองด้วยระบอบคอมมิวนิสต์ มักจะมีตำรวจอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับทั่วไป ดูแลรักษาความสงบของสังคมโดยทั่วไป งานปราบปรามโจรผู้ร้ายมีน้อย เพราะคอมมิวนิสต์จะเข้มงวดมาก ใช้การลงโทษหนักเด็ดขาด ตำรวจระดับพิเศษเป็นตำรวจที่ทำงานใกล้ชิดและสนองนโยบายของผู้บริหารพรรคคอมมิวนิสต์ จะมีอำนาจมากในการใช้ดุลพินิจในการจับกุม โดยใช้อาวุธเป็นที่เกรงขามของประชาชน ดังยกตัวอย่างจากหลาย ๆ ประเทศ ดังนี้ (ประเทือง ธนียผล, 2546 : 50-61)

5.1 ตำรวจอเมริกา มีวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ

ยุคแรก เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1840 - 1930 เป็นยุคที่ตำรวจมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่แบบใช้อำนาจ ใช้กำลัง และถูกใช้ให้ไปปฏิบัติไปในทางที่จะเกิดผลประโยชน์แก่นักการเมืองและผู้มีอิทธิพลทางการเงินและพรรคพวก โดยไม่ค่อยคำนึงถึงประชาชน ประชาชนจึงมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตำรวจมาก ส่วนใหญ่จะดูแลปกป้องคุ้มครองกลุ่มผลประโยชน์ ตำรวจยุคนี้เรียกว่า “คนยาม”

ยุคที่ 2 เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1930-1970 เป็นยุคปฏิรูป ตำรวจมุ่งเน้นการปราบปรามอาชญากรรม ป้องกันและลดสาเหตุที่จะทำให้เกิดอาชญากรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ตำรวจยุคนี้จะถือกฎหมายเป็นหลักสำคัญและบังคับใช้กฎหมายตามตัวอักษร จึงเรียกว่ายุค “นิติวิธี” เพราะว่าตำรวจยุคนี้มีผลงานต่อสู้ป้องกันอาชญากรรมอย่างจริงจัง และได้ผลดีจึงถูกเรียกว่า

“มืออาชีพ” ตำรวจมีภาพพจน์ที่ดีขึ้นมากในสายตาของประชาชน ตำรวจมีหน้าที่คุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

ยุคที่ 3 เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 1970- ปัจจุบัน เป็นยุคที่มีวิวัฒนาการต่อเนื่องจากยุคนิติวิธีเมื่อตำรวจใช้วิธีการแบบมืออาชีพปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง จนเกิดผลดีแก่ประชาชน โดยรวมก็เกิดความศรัทธาไว้วางใจตำรวจประกอบกับเกิดแนวคิดใหม่ที่จะส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนของตน อันจะทำให้สังคมปลอดภัยและสงบเรียบร้อยในขณะเดียวกันฝ่ายตำรวจก็มุ่งเน้นการให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชน ตำรวจช่วยเหลือสังคม ทำตัวใกล้ชิดกับประชาชน สร้างความสัมพันธ์รู้จักเป็นมิตรกับชุมชน ตำรวจในยุคปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการให้บริการและขอความร่วมมือมากกว่าใช้อำนาจบังคับ ยุคนี้จึงเรียกว่า ยุค “บริการ” ตำรวจยุคนี้เรียกว่า “ตำรวจชุมชน” แนวคิดตำรวจชุมชน ซึ่งมุ่งบริการประชาชนได้แพร่หลายไปทั่วอเมริกา มีบางรัฐนำวิธีปฏิบัติ นิติวิธี มืออาชีพ และบริการชุมชน มาผสมผสานกัน แต่ก็ยังมีตำรวจที่ประพฤติตัวแบบ “คนยาม” ในยุคแรกอยู่ ส่วนมากจะเป็นตำรวจในนครใหญ่ เช่น นครนิวยอร์กการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตำรวจอเมริกาให้ความสำคัญต่องานสายตรวจมาก เมืองต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีกำลังสายตรวจมากถึง 50 เปอร์เซ็นต์ เพื่อรักษาความปลอดภัย เป็นการป้องกันและเข้าแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ ตำรวจในสายงานอื่น ๆ จะต้องถูกหมุนเวียนมาเป็นสายตรวจ หน่วยพิเศษ SWAT เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือตัวประกัน การป้องกันลักลอบสังหารบุคคลสำคัญ การควบคุมฝูงชน และกิจการงานที่มีลักษณะพิเศษ เฉพาะได้รับการฝึกอบรมมาพิเศษจะทำงานเป็นทีม FBI (Federal Bureau of Investigation) มีหน้าที่จับกุม สืบสวน สอบสวน คดีพิเศษ เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ และคดีที่เกินกำลังของตำรวจท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่กว้างขวางมาก ปฏิบัติการได้ทั่วประเทศ ขึ้นตรงต่อสำนักงานกลาง ปัญหาในการบริหารงานของตำรวจอเมริกา จะคล้ายกับปัญหาของตำรวจในประเทศอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อย ปัญหาเรื่องสีผิว ปัญหาเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนของตำรวจ ปัญหาเรื่องการใช้และพกพาอาวุธปืน ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ปัญหาของความเครียด

5.2 ตำรวจอังกฤษ

การบริหารงานของตำรวจอังกฤษ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพลเมืองในท้องถิ่น โดยผ่านทางผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งพลเมืองในท้องถิ่นนั้นได้เลือก ให้มาบริหารดูแลท้องถิ่นในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารท้องถิ่น มีลักษณะเป็นหน่วยในแต่ละหน่วยงาน

ของตำรวจจะมีพลเรือนรวมอยู่ด้วย (พลเรือนมาจากการเลือกตั้ง) จะขึ้นตรงต่อหน่วยเหนือ คือ รัฐมนตรีมหาดไทย ไม่มีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแต่กรมกิจการตำรวจ และลดอาชญากรรม (Policing and Crime Reduction) ตำรวจไม่พกอาวุธปืน มีเพียงกระบอง มีวิธีการตรวจความปลอดภัยของประชาชนด้วย การเดินสายตรวจ มักจะไม่ใช้ “รถสายตรวจ” การเดินตรวจตราทุกชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ตำรวจรู้จักและคุ้นเคยกับประชาชนมากกว่าตำรวจอเมริกัน อังกฤษให้ความสำคัญและช่วยเหลือตำรวจในการให้ข่าว แจ้งเบาะแสแห่งคดี แจ้งเหตุด่วนเหตุร้ายเป็นอย่างดี เพราะตำรวจอังกฤษสร้างชุมชนสัมพันธ์ดี ปัญหาในการบริหารงานของตำรวจอังกฤษคล้ายกับตำรวจประเทศอื่น ๆ ที่โดดเด่นคือ ในนครหลวง มักมีปัญหาเรื่องคอร์รัปชันกินสินบน เรียกค่าคุ้มครองจากธุรกิจใหญ่ ๆ

5.3 ตำรวจรัสเซีย

ตำรวจรัสเซียมี 2 ประเภท คือ ตำรวจส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยทางสังคมปราบปรามอาชญากรรม ตำรวจประเภทนี้ปกติจะไม่พกอาวุธให้เห็น มีกระบองประจำกาย เพราะสภาพอาชญากรรมของรัสเซียไม่ค่อยมีอาชญากรรมร้ายแรง เพราะประชาชนหาอาวุธปืนยากมาก การปกครองของพรรคคอมมิวนิสต์เข้มงวด ใช้การลงโทษค่อนข้างแรง มีบทลงโทษสูง ตำรวจอีกประเภทหนึ่งคือ KGB เป็นชื่อย่อเรียกตำรวจที่ทำหน้าที่คล้ายตำรวจสันติบาลของไทย หรือคล้าย FBI ของอเมริกา โดยทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยของผู้บริหารพรรคคอมมิวนิสต์ และทำหน้าที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ สนองนโยบายของพรรคคอมมิวนิสต์ รวมทั้งปฏิบัติงานด้านราชการลับทั้งภายในและภายนอกประเทศ ประชาชนทั่วไปจะเกรงขามตำรวจ KGB มากกว่าตำรวจทั่วไป การปฏิบัติหน้าที่ตรวจความเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยจะเคร่งครัดในการตรวจ โดยเฉพาะเรื่องการตรวจเอกสารบัตรประจำตัว วีซ่า ของชาวต่างชาติ ชาวรัสเซียทั่วไปมีทัศนคติไม่ค่อยชอบตำรวจนัก มีคำแสลงเรียกตำรวจว่า “แมนเตีย” เป็นคำแสดงความรู้สึกว่ามีคนมองเป็นพวกริดไถใช้อำนาจไม่เอายากุ้งด้วยและมักมีเรื่องตลกเสียดสีตำรวจอยู่บ่อย ๆ ในวงสนทนา

5.4 ตำรวจจีน

ตำรวจประเทศจีน มีสถานะและรูปแบบการบริหารงานแบบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขึ้นอยู่กับกระทรวงรักษาความมั่นคงสาธารณะ (Public Security Ministry) มีรัฐมนตรีว่าการ และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงรักษาความมั่นคงสาธารณะ เป็นผู้บังคับบัญชา ตำรวจจีนมี 2 ประเภท คือ

5.4.1 ตำรวจติดอาวุธ (Armed Police) เป็นกองกำลังกึ่งทหาร มียศ

มีหน้าที่โดยตรง รับผิดชอบการปราบปรามอาชญากรรมที่ร้ายแรง รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และสถานที่สำคัญรวมทั้งรักษาชายแดน

5.4.2 ตำรวจทั่วไป (Civilian Police) มีสถานะเป็นพลเรือนไม่มียศ เงินเดือนน้อยกว่าตำรวจกึ่งทหารถึง 15% จะไม่พกอาวุธ มักใช้กระบอง มีหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติของจีนจะแบ่งเป็นกรม เช่นกรมปราบปรามยาเสพติด กรมตำรวจจราจร สถิติอาชญากรรมของประเทศจีนมีน้อยมากเมื่อเทียบกับประชากรกว่าพันล้านคน อาจเป็นเพราะระบอบการปกครองแบบคอมมิวนิสต์ มีการลงโทษหนักและรุนแรง

6. ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของต่างประเทศ

6.1 ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศญี่ปุ่น

ตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศญี่ปุ่น (ไกรวิน วัฒนสิน. 2556 : 2) ได้กล่าวถึงระบบผู้ยาม (The Koban System) กิดค้นขึ้นโดยตำรวจญี่ปุ่น เน้นการปฏิบัติหน้าที่ในผู้ยามหรือที่פקสายตรวจซึ่งมีอยู่ทั่วไปในย่านชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปฏิบัติงานทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและด้านการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ให้มากที่สุด เนื่องจากตำรวจปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ซึ่งมีโอกาสได้พบปะและสัมผัสกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา สามารถระงับเหตุร้ายได้ทันทีและยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับประชาชนอีกด้วยในประเทศญี่ปุ่นมีผู้ยามและที่פקสายตรวจรวมกันประมาณ 15,000 แห่ง ทั่วประเทศ (เป็นผู้ยาม 6,000 คู่ และที่פקสายตรวจ 9,000 แห่ง) ซึ่งชาวญี่ปุ่นรู้จักดีในชื่อ “Koban” โคบัง ระบบนี้มีจุดเด่นที่ใช้คนน้อย แต่สามารถรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนได้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามระบบนี้ให้ได้ผล ตำรวจจะต้องได้รับความร่วมมือและความเชื่อถืออย่างสูงจากประชาชนในชุมชนด้วย

1. การปฏิบัติการของตำรวจท้องที่ ผู้ยามและที่פקสายตรวจ ถือเป็นฐานปฏิบัติการทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และในด้านชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจท้องที่ ตำรวจท้องที่กำลังพลประมาณ 40 % ของจำนวนตำรวจทั้งหมดประมาณ 9,000 นาย ปฏิบัติการวันละ 24 ชั่วโมงทุกวันไม่มีวันหยุด การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจท้องที่จะครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ในขณะที่เดียวกันก็มีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และทำหน้าที่ได้อย่างฉับพลันเมื่อมีเหตุควนเหตุร้ายกำลังของตำรวจท้องที่ส่วนใหญ่จะประจำอยู่ที่ผู้ยามหรือที่פקสายตรวจ โดยมีส่วนหนึ่งประจำที่รถสายตรวจซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ 3,000 คัน โดยมีการติดต่อสื่อสารกับศูนย์วิทยุ รถสายตรวจเหล่านี้สามารถไปถึงที่เกิดเหตุได้ทันทีตลอด 24 ชั่วโมง จึงเป็นหน่วยสนับสนุนที่สำคัญ โดยมีศูนย์ที่ตั้งอยู่ที่กองกำกับการ

(Head Quarters) ซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศเป็นฝ่ายติดต่oprสานงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยปฏิบัติการอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมการปฏิบัติของตำรวจท้องที่ เช่น ผู้ยามรักษาการณ์ จุดตรวจ ผู้ยามเคลื่อนที่ หรือผู้ยามชั่วคราว

2. ระบบผู้ยาม (The Koban System) ผู้ยาม (Hashutsusho) และที่พักระบายตรวจเป็นหน่วยปฏิบัติพื้นฐานของตำรวจท้องที่ ซึ่งเป็นที่รับแจ้งเหตุ ตั้งขึ้นในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจ โดยพิจารณาถึงจำนวนประชากร ขนาดของพื้นที่ อาณาเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจและท้องที่ที่เกิด ผู้ยามนี้ชาวญี่ปุ่นรู้จักดีในชื่อ Koban ระบบโคบัง มีในญี่ปุ่นประเทศเดียว ซึ่งตำรวจประจำโคบังจะปฏิบัติหน้าที่อย่างทันทีเมื่อเกิดเหตุร้ายและในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน ตำรวจเหล่านี้จะปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ด้วยการทำความรู้จักและสนิทสนมกับคนในชุมชน จนกระทั่งถือว่าโคบัง เป็นแหล่งกำเนิดและสัญลักษณ์ของความปลอดภัยของประชาชน

2.1 ผู้ยาม (Hashutsusho) หรือ Koban เป็นฐานปฏิบัติการที่สำคัญของตำรวจท้องที่ที่อยู่ภายใต้การปกครองของสถานีตำรวจ ตำรวจที่เข้าเวรประจำที่ผู้ยามจะเป็นสายตรวจส่งมาจากตำรวจและจะสังเกตการณ์ที่ผู้ยามนั้น โดยแบ่งเป็นผลัดหมุนเวียนกันไป ผลัดละ 4 นายแบ่งเป็น 3 ผลัด รวม 12 นาย มีผู้ยามทั้งหมด 6,000 แห่งทั่วประเทศ

2.2 ที่พักระบายตรวจ (Chuzai-sho) หรือ Residential Police Box เป็นอาคารที่พักอาศัยที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ 1 นาย พักอยู่กับครอบครัว ที่ตั้งของที่พักระบายตรวจมักจะตั้งอยู่ในเขตชนบทและหมู่บ้านต่าง ๆ ในท้องที่ห่างไกล ซึ่งจะตั้งอยู่ใกล้กับที่ทำการผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน ปัจจุบันมีที่พักระบายตรวจประมาณ 9,000 แห่งทั่วประเทศ

2.3 ปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์ตำรวจท้องที่ที่พักระบายประจำอยู่ที่ผู้ยามหรือที่พักระบายตรวจจะต้องทำหน้าที่รักษาการณ์ออกตรวจและเยี่ยมบ้านในเขตที่รับผิดชอบ สืบสวนหาข่าวและในขณะเดียวกันจะต้องป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อำนวยความสะดวกแนะนำเยาวชน ป้องกันอุบัติเหตุ ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในเขตที่รับผิดชอบ การปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจญี่ปุ่น มี 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 ปฏิบัติการในที่ตั้ง โดยตำรวจจะประจำผู้ยามหรือที่พักระบายตรวจใช้วิธีการยื่นรักษาการณ์ หรือเฝ้าสังเกตการณ์อยู่บริเวณที่ตั้ง เพื่อคอยปรากฏตัวให้ประชาชนที่สัญจรไปมาเห็น โดยเด่นชัด คอยบริการหรือป้องกันอาชญากรรมตลอดจนรับแจ้งเหตุด้วย

2.3.2 ปฏิบัติการนอกที่ตั้ง ตำรวจจะต้องออกตรวจพื้นที่รับผิดชอบ นอกสถานที่ตั้ง ซึ่งต้องทำอย่างเข้มงวด เพื่อให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนในท้องที่รับผิดชอบ ยุทธวิธีหนึ่งซึ่งตำรวจญี่ปุ่นใช้ในการปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์อย่างได้ผล คือ การเยี่ยมเยียน ประชาชน ระหว่างการตรวจท้องที่ ตำรวจจะแวะเยี่ยมบ้านประชาชนในเขต เพื่อประสานงาน และเชื่อมความสัมพันธ์อันดีกับชาวบ้าน โดยรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของ ชาวบ้าน โครงการที่น่าสนใจ คือ การจัด “เดือนแห่งความปรารถนาของชาวประชา” ในเดือน พฤษภาคมของทุกปี โดยตำรวจจะออกเยี่ยมบ้านและประชาสัมพันธ์อย่างเต็มที่และใช้สื่อทุก รูปแบบ เพื่อที่จะทราบความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ นอกจากนี้ยังมี การออกจุลสารเพื่อกระชับความสัมพันธ์กับชาวบ้านและให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์จุลสาร เหล่านี้ตำรวจท้องที่จัดพิมพ์ขึ้นเอง ชาวบ้านรู้จักกันดีในชื่อ “หนังสือพิมพ์ผู้ยาม” โดยมีข่าว อาชญากรรมและมาตรการในการป้องกันเหตุ ฯลฯ และในระหว่างออกตรวจเยี่ยมประชาชนจะ มีการเสียบบัตรตรวจไว้ที่บ้านซึ่งปิดประตูหน้าต่างไม่เรียบร้อย และยังมี “จดหมายน้อย” ไปยัง ผู้ปกครองชมเชยเด็กที่ทำความดีหรือตักเตือนเด็กที่เกเรชุกชอน

6.2 ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศสิงคโปร์

งานตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศสิงคโปร์ มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความคิด เบื้องต้นของการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจสิงคโปร์ เห็นว่าประชาชนมีความสำคัญยิ่งใน การร่วมป้องกันตนเองและป้องกันอาชญากรรมในชุมชน เพราะประชาชนเป็นแหล่งข่าวที่ดี และได้ประสบสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ย่อมที่จะเชื่อถือได้กล่าวโดยสรุปก็คือ การป้องกัน อาชญากรรมจะประสบผลสำเร็จอย่างสูงและมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับความร่วมมือจาก ประชาชน (พิทยา กล้าเอม. 2545 : 28)

ระบบสถานีตำรวจท้องถื่น ได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2527 ในเขตพื้นที่ เปาปาโย (Toa Payoh) ซึ่งเป็นการแสดงถึงศรัทธาใหม่ของกิจการตำรวจในประเทศสิงคโปร์ จาก “ระบบโคบัง” ของประเทศญี่ปุ่นประเทศสิงคโปร์ได้นำมาประยุกต์ ใช้ให้สอดคล้องควบคู่ ไปด้วยกับการดำเนินการด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ แต่ละสถานีตำรวจท้องถื่นนั้น จะได้รับ การบรรจุเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ผ่านการฝึกฝนมาเป็นพิเศษและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติ หน้าที่ตรวจเยี่ยมประชาชนตามบ้านเรือน การใช้รถจักรยานหรือรถจักรยานยนต์ขับขีไปใน เขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ทำให้ประชาชนพร้อมที่จะให้ การสนับสนุนในการแจ้งข้อมูลข่าวอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในท้องถื่นนั้น ได้มากยิ่งขึ้น

ในแผนงานระยะที่ 2 ซึ่งเป็นห้วงระยะการดำเนินการในระหว่างปี พ.ศ. 2527-2531 ได้มีการจัดตั้งสถานีตำรวจท้องถิ่นขึ้น จำนวน 50 สถานี ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการทั้งหมด 50 เขตพื้นที่และในแผนงานระยะสุดท้าย คือระหว่างปี พ.ศ. 2532 - 2535 มีการก่อสร้างสถานีตำรวจท้องถิ่นแล้วเสร็จไปอีก 23 สถานี ครอบคลุมพื้นที่ในเขตชุมชนใหม่ อีก 23 เขตพื้นที่ หากเสร็จสมบูรณ์จริง ๆ แล้ว จะมีการจัดตั้งสถานีตำรวจท้องถิ่นจนครบทั้งสิ้น 91 สถานี ซึ่งจะครอบคลุมไปทั่วเกาะสิงคโปร์ แผนงานนี้จะมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปได้ตามความจำเป็นในอนาคต

แนวความคิดในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจสิงคโปร์

จากแนวความคิดเบื้องต้นดังกล่าวประกอบกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสิงคโปร์ จึงสามารถสรุปประเด็นสำคัญของแนวความคิดเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวในการป้องกันอาชญากรรมได้ 3 ประเด็นใหญ่ คือ

1. สาธารณชนควรจะต้องรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินและความกินคืออยู่ดีของประชาชนส่วนรวมของประชาชน

2. อาชญากรรมจำนวนมากเกิดจากความประมาทของผู้เสียหายเอง

3. อาชญากรรมบางประเภทสามารถป้องกันได้ง่าย ๆ เช่น พวักัดแงะ ลักทรัพย์ในเคหะสถานหรือการลอบทำร้ายร่างกาย หากประชาชนพึงระลึกถึงการป้องกันตนเองอยู่ตลอดเวลา ตำรวจสิงคโปร์ จึงได้วางแนวทางในการชักชวนมวลชนเข้าร่วมกิจกรรมการป้องกันอาชญากรรม โดยได้กำหนดแนวทางไว้ 3 แนวทาง คือ

3.1 ปรับปรุงวิธีการป้องกันอาชญากรรม ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของตำรวจให้เปิดช่องสำหรับการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชน

3.2 ส่งเสริมแผนงานและ โครงการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจที่มีอยู่ ให้ได้รับการปฏิบัติจัดทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยสร้างความเข้าใจและขอรับการสนับสนุนจากประชาชน

3.3 ดำรงความสนใจและพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความคิดริเริ่มของประชาชนในพื้นที่เองก็ได้ตำรวจสิงคโปร์จึงได้กำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชนไว้ 3 ประการ คือ

3.3.1 ให้การศึกษาแก่สาธารณชน โดยเฉพาะเยาวชนคนหนุ่มสาวให้มีจิตสำนึกในการป้องกันอาชญากรรม

3.3.2 เร่งระดมความร่วมมือในการป้องกันอาชญากรรมจากประชาชนให้มีสัมฤทธิ์ผลออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

3.3.3 ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ การป้องกันอาชญากรรมในทุกวิถีทางและในทุกรูปแบบ นอกจากจะใช้นโยบายการป้องกันอาชญากรรมการปราบปรามด้วยการบังคับใช้กฎหมายแล้ว การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนอย่างทั่วถึงและใกล้ชิด ด้วยการมีหน่วยงานระดับสถานีตำรวจใหญ่อยู่ 7 สถานีทั่วประเทศ โดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหน่วยงาน Land Division ซึ่งขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงกับ Commissioner of Police แล้ว ยังมีการกระจายสถานีตำรวจย่อย ๆ ลงไปยังพื้นที่เล็ก ๆ อีกถึง 73 สถานีแล้วในปัจจุบัน ซึ่งยังไม่ครบจำนวนเป้าหมายที่วางไว้ว่าจะจัดตั้งทั้งหมด ทั่วประเทศถึง 91 สถานี โดยให้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจใหญ่ (Commander of the Police Division) ทั้ง 7 สถานีตำรวจท้องถิ่นนี้มีชื่อเรียกว่า “Neighborhood Police Post” เรียกย่อ ๆ ว่า “NPP” รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด เรียกได้ว่าร่วมทุกข์ร่วมสุขในพื้นที่อย่างสนิทสนมยาวนานและต่อเนื่องมานานับสิบปีแล้ว

บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ NPP

1. เขตรับผิดชอบของ NPP แต่ละแห่งจะเป็นเขตรับผิดชอบขนาดเล็ก หน่วย NPP แต่ละแห่งจะปฏิบัติงานอยู่สถานีละประมาณ 30 นาย
2. เจ้าหน้าที่ของ NPP จะผ่านการคัดเลือกแล้วอบรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่และดีที่สุด
3. หน่วยงานของ NPP จะถูกจัดตั้งอยู่ตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ เช่น ห้วมตึกและแฟลตทั้งหลาย โดยเฉพาะในที่ที่มีประชาชนอยู่หนาแน่น จะมีหน่วย NPP เพิ่มขึ้นเป็น 2 หรือ 3 สถานี ตามความเหมาะสม
4. NPP เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เจ้าหน้าที่ของ NPP จะมีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ สามารถรู้ถึงปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนเป็นอย่างดี
5. ถึงแม้การจัดตั้ง NPP จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่ในการปฏิบัติจริงและ NPP คือหน่วยงานที่ให้บริการแก่สังคมในหลาย ๆ ด้าน
6. หน่วยงาน NPP ให้บริการแก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง
7. NPP เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ประชาชนสามารถสอบถามข้อมูลที่ต้องการได้หลายอย่าง เช่น ที่ตั้งของสถานีที่สำคัญต่าง ๆ เรื่องราวการจราจร อุบัติเหตุทาง

จรรยา หรือทรัพย์สินที่สูญหาย ฯลฯ และหากมีปัญหาที่ NPP ไม่สามารถดำเนินการให้ตามอำนาจหน้าที่ได้ก็จะช่วยแนะนำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงให้

8. NPP จะแนะนำและให้ข้อมูลในการป้องกันอาชญากรรมการดูแลรักษาทรัพย์สิน และความปลอดภัยของชีวิตของประชาชนโดยการจัดนิทรรศการ และการสัมมนา การป้องกันอาชญากรรมในเขตที่รับผิดชอบ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ NPP จะเข้าพบปะพูดคุยกับประชาชนถึงบ้านพักอาศัยของประชาชนเป็นรายครอบครัว

9. NPP สามารถรับแจ้งความหรือคำร้องเรียนจากประชาชนและสามารถดำเนินการในกรณีนั้น ๆ ได้เอง โดยไม่ต้องรายงานไปยังสถานีตำรวจใหญ่ในส่วนการบังคับบัญชาของ Land Division ก่อนก็ได้ เช่น กรณีได้รับการร้องเรียนเรื่องเสียงดังรบกวน การทะเลาะวิวาท การสูญหายของทรัพย์สิน ยกเว้นกรณีการฆาตกรรม หรือบรรดาคดีอุกฉกรรจ์ทั้งหลาย NPP จะต้องรายงานไปยังสถานีตำรวจใหญ่ในแต่ละท้องที่เพื่อดำเนินการต่อไป

10. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุคว้นเหตุร้าย นอกจากจะใช้บริการของ NPP แล้ว ประชาชนยังสามารถโทรศัพท์แจ้งไปยังศูนย์รับแจ้งเหตุคว้น หมายเลขโทรศัพท์ 999 และศูนย์รับแจ้งเหตุคว้น จะสั่งการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในเขตซึ่งพร้อมปฏิบัติการได้อย่างฉับพลัน ดำเนินการให้ได้ทันที

11. เจ้าหน้าที่ตำรวจของ NPP จะออกลาดตระเวนตรวจท้องที่ที่รับผิดชอบเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย โดยใช้การเดินเท้าและใช้รถจักรยานสองล้อออกตรวจท้องที่ตลอดเวลา

12. รถยนต์สายตรวจของสถานีตำรวจหลัก ในสังกัดของ Land Division จะออกลาดตระเวนตรวจท้องที่อย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจของ NPP ก็สามารถติดต่อประสานงาน ขอความช่วยเหลือได้ทันที โดยใช้การติดต่อทางวิทยุ

โดยสรุประบบตำรวจชุมชน (โคบัง) ของแต่ละประเทศ แม้จะมีรูปแบบที่แตกต่างกัน แต่จะมีการคำนึงถึงความร่วมมือกันระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีจุดมุ่งหมายในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชนของตนเอง และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนบ้านอยู่ใกล้เคียงกัน

6.3 ผู้ยามทั่วไปในประเทศไทย

ผู้ยาม เป็นวิธีการหนึ่งที่ตำรวจสายตรวจนำมาใช้เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นอกจากนี้ยังเป็นการให้บริการประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากสถานีตำรวจ ด้วยการพัฒนาผู้ยามตำรวจ เกิดจากเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2534 มีข้าราชการตำรวจใน

สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ไปดูงานด้านตำรวจที่ประเทศญี่ปุ่น เมื่อกลับมาได้นำเอาหลักการ โคบัง (Koban) คู่มือตำรวจญี่ปุ่น มาเป็นแบบในการพัฒนาคู่มือตำรวจเป็นสถานตำรวจชุมชน (Community Police Box) เช่น สถานีตำรวจชุมชนสยามสมเควี สถานีตำรวจชุมชนภาวนา เป็นต้น

คู่มือ การตั้งคู่มือนั้นจะพิจารณาตามความจำเป็น ตามความเหมาะสมของแต่ละท้องที่ โดยปกติแล้วคู่มือควรตั้งอยู่ในบริเวณที่มีคนพลุกพล่าน เช่นตลาดสด สถานีขนส่ง หรือตามหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ โดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำคู่มือปฏิบัติงานเป็นผลัดตลอด 24 ชั่วโมง โดยปกติแล้วควรมีเจ้าหน้าที่ประจำคู่มือผลัดละ 2 คน เป็นอย่างน้อย เพื่อช่วยกันรักษาความปลอดภัยและอยู่ประจำคู่มือขณะอีกคนหนึ่งออกไประงับเหตุ แต่ปัจจุบันสถานีตำรวจแต่ละแห่งมักจะประสบปัญหาด้านกำลังพล จึงทำให้ไม่สามารถจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไปประจำครบผลัดละ 2 คน ส่วนใหญ่มักจะจัดเจ้าหน้าที่เพียง 1 คน ปฏิบัติหน้าที่คู่มือ ลักษณะโดยทั่วไปของคู่มือตำรวจ

1. คู่มือตำรวจควรจะต้องตั้งตามย่านชุมชนที่มีคนพลุกพล่านหรือเป็นแหล่งที่เกิดอาชญากรรมอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อป้องกันเหตุ เนื่องจากคนที่คิดจะกระทำความผิดไม่กระทำความผิดในบริเวณที่มีคู่มือตำรวจตั้งอยู่เป็นแน่ นอกจากนี้คู่มือตำรวจยังมีผลทำให้ประชาชนสัญจรผ่านไปมาหรืออาศัยอยู่ใกล้คู่มือรู้สึกอุ่นใจ เมื่อเกิดเหตุความไม่สงบขึ้น ประชาชนรีบมาแจ้งเหตุที่คู่มือตำรวจเพราะความรู้สึกเคยชินฝังใจว่ามีตำรวจอยู่ใกล้ๆ ฉะนั้น สถานที่ตั้งคู่มือต้องเห็นได้ชัดเจนเข้าออกได้สะดวก การดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการรักษาความสะอาดของคู่มือจะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกน่าเกรงขามสำหรับคนร้าย ประชาชนที่ผ่านไปมารู้สึกศรัทธาเชื่อถือตำรวจ ห้องน้ำห้องส้วมต้องสะอาด สามารถที่จะให้บริการแก่ประชาชนผู้มาใช้ได้

2. ตำรวจประจำคู่มือต้องแต่งกายให้เรียบร้อยมองดูน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรีและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ออกเยี่ยมเยียนพบปะผูกมิตรกับประชาชนในชุมชน เป็นการสร้างความคุ้นเคย ตำรวจประจำคู่มือต้องมีความพร้อมที่จะให้บริการช่วยเหลือเมื่อประชาชนร้องขอ นอกจากนี้ตำรวจประจำคู่มือยังต้องเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบดีอีกด้วย

3. อุปกรณ์ประจำคู่มือ อุปกรณ์การสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เจ้าหน้าที่ประจำคู่มือสามารถใช้ติดต่อกับสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีแผนที่ตั้งบ้านเรือน ร้านค้าในบริเวณชุมชนดังกล่าว เพราะคนที่มีปัญหาในการเดินทางตามหาญาติมิตรจะมาสอบถามที่คู่มืออยู่เสมอ รวมทั้งรถเมล์ที่ผ่านบริเวณใกล้เคียงคู่มือที่ใดบ้าง ควรมีข้อมูลเก็บไว้ที่คู่มือ

การเปลี่ยนแปลงสถานที่ตั้งผู้ยามควรกระทำเมื่อสภาพของชุมชนเปลี่ยนไป เช่น การย้ายตลาด การเคลื่อนย้ายแหล่งชุมชน เป็นต้น การก่อสร้างผู้ยามของกรมตำรวจมีแบบแปลนมาตรฐานอยู่แต่ไม่ค่อยเคร่งครัด เนื่องจากส่วนใหญ่การก่อสร้างผู้ยามจะได้รับการบริจาค ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการแล้วมอบให้ทางราชการ ระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ได้กล่าวถึงหน้าที่และการปฏิบัติของตำรวจประจำผู้ยามไว้ในข้อ 6 - 11 ดังต่อไปนี้

ข้อ 6 หน้าที่และการปฏิบัติเกี่ยวกับคดีของตำรวจประจำผู้ยาม

เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นและตำรวจประจำผู้ยามได้ปฏิบัติกับเหตุการณ์นั้นไปประการใด ให้จัดรายงานนั้นไว้ในรายงานประจำวันประจำผู้ยามเพื่อเป็นหลักฐานเสมอ

เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นเฉพาะหน้าที่ตำรวจประจำผู้ยามก็ดี หรือคดีอาญาที่มีผู้มาร้องทุกข์ ขอให้ตำรวจประจำผู้ยามจัดการก็ดี เป็นหน้าที่ของตำรวจประจำผู้ยามจะต้องพิจารณาจัดการโดยมิชักช้า โดยมีหลักปฏิบัติให้เหมาะสมเป็นเรื่อง ๆ ไป ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ก. ถ้าเป็นกรณีที่จะต้องออกไประงับปราบปรามยังที่เกิดเหตุโดยปัจจุบันทันด่วน เช่น ปรากฏว่ามีคนหลายคนกำลังวิวาทกันในถนนหลวง เป็นต้น ตำรวจประจำผู้ยามต้องรีบไประงับเหตุโดยเร็วแต่ต้องเหลือประจำผู้ยาม 1 คน เพื่อรีบโทรศัพท์แจ้งไปสถานตำรวจเจ้าของท้องที่เกิดเหตุให้มาช่วยระงับเหตุโดยเร็ว ส่วนตำรวจที่ออกตรวจอยู่ ณ บริเวณใกล้เคียงก็ให้ร่วมมือระงับเหตุด้วย

ข. ถ้าเป็นกรณีไม่จำเป็นต้องออกไประงับปราบปรามโดยปัจจุบัน แต่ต้องตรวจตราสืบสวน รายละเอียดยังที่เกิดเหตุ เช่น มีผู้มาแจ้งว่าได้เหตุรอยสายไฟฟ้าถูกตัด สงสัยว่าจะมีคนร้ายลักตัดก็ให้ตำรวจประจำผู้ยามโทรศัพท์แจ้งเหตุให้ทางสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่เกิดเหตุให้มาสืบสวนและตรวจสถานที่ตามระเบียบ แล้วร่วมมือช่วยสืบสวนสดับรับฟังต่อไป ได้ผลสืบหน้าที่ประการใดให้แจ้งสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ทราบด้วย

ค. ถ้าเป็นกรณีไม่จำเป็นต้องออกไประงับปราบปรามยังที่เกิดเหตุและไม่จำเป็นต้องสืบสวน เช่น มีผู้ปกครองเด็กมาแจ้งความว่าเด็กหาย สงสัยจะมีผู้ลักพาตัวไป ให้ตำรวจประจำผู้ยามแนะนำให้ไปแจ้งความยังสถานีตำรวจของท้องที่ที่เด็กหาย เพื่อรับแจ้งความแล้วลงรายงานประจำวันประจำผู้ยามนั้นไว้ตามระเบียบ

ง. ถ้าเป็นกรณีที่มีการจับตัวผู้ต้องหาหรือของกลางได้ ให้ตำรวจประจำผู้ยามโทรศัพท์แจ้งยังสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่เกิดเหตุให้จัดตำรวจมารับตัวผู้ต้องหาและของกลางไปดำเนินคดี เมื่อทางสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่จัดการประการใด ให้ลงรายงานประจำวันประจำผู้ยามไว้ แต่ถ้าตำรวจผู้ยามพิจารณาเห็นว่าเป็นกรณีจำเป็นและรีบด่วนจะนำส่งสถานี

ตำรวจเสียเองก็ได้ แม้จะต้องเสียค่าพาหนะ โดยนายร้อยเวรจ่ายให้

จ. ถ้าเกิดเหตุเพลิงไหม้ขึ้นในเขตของคุ้มยามใด ให้ตำรวจที่เข้ายามประจำคุ้มยาม นำเครื่องมือเครื่องดับเพลิงทางเคมีรีบไปช่วยดับเพลิงมิให้ไหม้ลุกลามโดยเร็ว และพยายามสืบหาต้นเหตุที่ทำให้เพลิงไหม้ตลอดจนพยานหลักฐาน แล้วโทรศัพท์แจ้งไปยังเจ้าของท้องที่ๆ เพลิงไหม้ทราบ และลงประจำวันประจำคุ้มยามไว้ด้วย

ฉ. ถ้ามีผู้นำเด็กหลงทางมาแจ้งให้ตำรวจประจำคุ้มยามรับตัวเด็กไว้แล้วลงรายงานประจำวันคุ้มยาม โดยให้ผู้แจ้งลงชื่อและที่อยู่ไว้เป็นหลักฐาน ถ้ามีผู้ปกครองนำหลักฐานที่เชื่อถือได้มาขอรับเด็กคนก็มอบเด็กคืนไป ถ้าไม่มีผู้มาขอรับตัวให้ลงประกาศไว้ที่กระดานคำประจำคุ้มยามแล้วแจ้งไปยังสถานตำรวจท้องที่ที่เกิดเหตุให้มารับเด็กไปไว้ที่สถานีตำรวจเพื่อสืบหาผู้ปกครอง ทั้งนี้ให้ลงรายงานประจำวันประจำคุ้มยามไว้ตามระเบียบด้วย

ช. ถ้าเป็นกรณีผู้เก็บของตกได้นำมาแจ้งคุ้มยาม ให้ตำรวจยามประจำคุ้มยามรับไว้แล้วจกรายการรายละเอียดไว้ในรายงานประจำวันและออกไปรับให้ผู้แจ้งรับไปเป็นหลักฐาน แล้วโทรศัพท์แจ้งไปยังสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ทราบ เป็นหน้าที่ของนายร้อยเวรที่จะพิจารณาว่าควรไปรับหรือให้ตำรวจนำส่งเมื่อออกยาม เมื่อพิจารณาเป็นประการใดให้สั่งการทางโทรศัพท์

ซ. ในกรณีที่มีผู้ถูกประทุษร้ายร่างกาย ถ้าถึงบาดเจ็บ ให้ตำรวจยามประจำคุ้มยาม โทรศัพท์แจ้งเจ้าของท้องที่ให้จัดรถมารับผู้บาดเจ็บเพื่อดำเนินการ ถ้าไม่มีบาดเจ็บก็ให้แนะนำให้ไปร้องทุกข์ยังสถานีตำรวจท้องที่ด้วยตนเอง แต่ถ้ามีบาดเจ็บสาหัสให้ตำรวจที่เข้ายามประจำคุ้มยามรีบนำผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาลและให้ตำรวจคนที่นั่งสำรองอยู่เข้าประจำคุ้มยามแทนแล้วรีบ โทรศัพท์แจ้งให้สถานีตำรวจท้องที่ที่เกิดเหตุเพื่อจัดการต่อไป

ด. ถ้ามีผู้ประสบอันตรายที่ไม่เกี่ยวกับความผิดในทางอาญา ให้ตำรวจประจำคุ้มยามปฏิบัติกรตามหลักการในข้อ ซ.

ด. ในกรณีที่พบศพในถนนหลวงหรือที่สาธารณะสถาน ให้ตำรวจยามประจำคุ้มยามรีบ โทรศัพท์แจ้งสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ที่ศพอยู่ให้รับมาจัดการ แล้วตำรวจยามประจำคุ้มยามรีบไปยังที่ศพอยู่รักษาศพและบริเวณที่เกิดเหตุไว้ให้คงสภาพเดิม และพยายามสืบสวนหาสาเหตุโดยเร็ว ส่วนตำรวจคนที่นั่งสำรองนั้นให้เข้าประจำคุ้มยามแทนและลงประจำวันคุ้มยามไว้ตามระเบียบด้วย

ด. ในกรณีที่ยอดยานชนบาดเจ็บหรือไม่เสียหาย ให้ตำรวจยามประจำคุ้มยาม โทรศัพท์แจ้งให้สถานีตำรวจเจ้าของท้องที่รับมาจัดการ โดยด่วน ถ้าชนคนมีบาดเจ็บให้นำ

ผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาลและให้ตำรวจที่นั่งสำรองอยู่เข้าประจำดู่ยามแทนแล้วลงรายงาน
ประจำวันดู่ยามไว้ตามระเบียบ

ฐ. ตำรวจประจำดู่ยามทุกแห่งพึงเข้าใจว่าคนมีหน้าที่ป้องกันมิให้มีผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนพระราชกำหนดกฎหมาย และถ้าปรากฏว่ามีผู้กระทำการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย ตำรวจประจำดู่ยามจะต้องเข้าดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชักช้า

อีกประการหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องทรัพย์สินของรัฐบาลหรือขององค์การที่จัดไว้เป็นที่สาธารณะเพื่อบริการแก่ประชาชนส่วนรวม เช่น ท่อประปา ตู้ไปรษณีย์ เสาและสายไฟฟ้า ที่พักคนโดยสารประจำทาง ป้ายรถประจำทาง ป้ายกำหนดและชี้แจงเพื่อปลอดภัยในการจราจร จะต้องช่วยกันระวังรักษาโดยกวดขัน เช่น มีผู้ลักลอบเปิดท่อประปากรุงเทพฯ จัดไว้เพื่อการดับเพลิง ลักเอาน้ำไปใช้หรือตัดสายไฟฟ้านำไปขายแก่ผู้ต้องการทองแดง เป็นต้น ตำรวจประจำดู่ยามต้องเข้าดำเนินการขจัดขวางตามอำนาจหน้าที่ อย่าปล่อยให้มีการเสียหายขึ้นเป็นอันขาด

ข้อ 7 การให้บริการประชาชน

ตำรวจประจำดู่ยามนั้นนอกจากมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับคดีดังกล่าวแล้วยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับคดีอีกดังต่อไปนี้

ก. เมื่อมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่ตรวจมาตรวจกิจการที่ดู่ยามให้ตำรวจยามประจำดู่ยามรายงานยศ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้ทราบทุกครั้ง

ข. ตำรวจประจำดู่ยามต้องถือหลักว่า การระมัดระวังป้องกันมิให้เหตุการณ์เกิดขึ้นได้นั้นเป็นผลดีกว่าปล่อยให้มีการณ์หรือความเสียหายบังเกิดขึ้นแล้วจึงเข้าดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นอันมาก ฉะนั้น ตำรวจประจำดู่ยามจึงต้องสนใจต่อสิ่งซึ่งจะเป็นสื่อให้เกิดมีการกระทำ ความผิดเกิดขึ้นอยู่เสมอ เช่น เข้านอนแล้วเปิดประตูบ้านทิ้งไว้ ใช้เครื่องประดับร่างกายมีค่าในที่เปลี่ยว จอดรถยนต์ไม่ระวังขอบทาง อาจแนะนำตักเตือนอย่าปล่อยให้เกิดการเสียหายหรือเป็นโอกาสของพวกมิจฉาชีพทางทุจริตได้

ค. ตำรวจประจำดู่ยามต้องทำหน้าที่ในด้านประชาสัมพันธ์ คือตำรวจดู่ยามผลัดที่ไปตรวจและบริการประชาสัมพันธ์ภายในเขตดู่ยามจะต้องพยายามติดต่อพบปะ สอบถามทุกข์สุขและเหตุการณ์โจรผู้ร้ายจากบรรดาชาวบ้านที่อยู่ในเขตดู่ยามของตนเป็นประจำ และจัดทำสำเนาทะเบียนสำมะโนครัวอย่างละ 2 ฉบับด้วย สำเนาฉบับ 1 เก็บไว้ประจำดู่ยาม สำเนาอีก 1 ส่งไปยังสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่เพื่อตรวจสอบกับบัตรที่ทำไว้เดิมว่าถูกต้องตรงกันหรือไม่ ถ้ามีการคาดเคลื่อนไม่ถูกต้องทางสถานีจะได้จัดการแก้ไขเสียให้ตรงตามความเป็นจริง

ในขณะนั้น การจัดทำสำเนาทะเบียนบุคคลและทะเบียนสำมะโนครัวค่อยทำต่อไป ออกตรวจคราวหนึ่งควรทำประมาณครั้งละ 5 - 10 รายพอ และให้ทำเฉพาะเวลาออกตรวจตอนกลางวัน ในการกระทำทะเบียนนี้ได้จัดทำกล่องสำหรับเก็บสำเนาทะเบียนประจำตู้ยามไว้ 2 กล่อง กล่องหนึ่งสำหรับบัตรบุคคล อีกกล่องหนึ่งสำหรับทะเบียนสำมะโนครัว เพื่อแยกเก็บจะได้ไม่ปะปนกัน การออกตรวจทำสำเนาทะเบียนบุคคลและทะเบียนสำมะโนครัวนี้ ให้แบ่งเขตของตู้ยามแต่ละแห่งออกเป็น 9 ส่วน แล้วจัดตรวจประจำตู้ยามเป็นเจ้าของพื้นที่ผลัดละ 3 ช่อง และแต่ละผลัดเมื่อตรวจไปถึงส่วนของตนก็ให้ทำทะเบียนในส่วนนั้นและให้นายสิบหัวหน้าผลัด หมั่นตรวจดูและแนะนำให้ตำรวจในผลัดของตนทำสำเนาทะเบียนนี้ให้เรียบร้อย

ง. ตำรวจประจำตู้ยามต้องพยายามให้บริการแก่ประชาชนในด้านความสะดวกอื่นๆ ซึ่งไม่ผิดกฎหมายและระเบียบแบบแผนของกรมตำรวจให้มากที่สุดที่จะอำนวยความสะดวกของฝากสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ ไว้ที่ตู้ยามชั่วคราวยามเพื่อความสะดวกบางประการ ขอฝากรถและเรือชั่วคราวสั้น ๆ คนเป็นลมขอพักรมริมตู้ยาม ฝนตกหนักขออาศัยชายคาตู้กันฝนชั่วคราว สอบถามเกี่ยวกับถนนหนทาง บ้านคน หน่วยราชการ ห้างร้าน เป็นหน้าที่ของตำรวจประจำตู้ยาม ที่จะให้ความเอื้อเฟื้อและอำนวยความสะดวกให้เสมอ และถ้าหากว่าผู้ขอความช่วยเหลือนั้นเป็นเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ นักบวช ชาวต่างประเทศด้วยแล้ว ตำรวจประจำตู้ยามต้องสนใจช่วยเหลือด้วยดี และสุภาพเหมาะสมเป็นพิเศษด้วย ทั้งนี้เพื่อเข้าถึงจิตใจของประชาชน ทำให้บังเกิดมิตรจิตขึ้นว่าตำรวจนั้นมีใจเพียงผู้พิทักษ์และรับใช้ประชาชนเท่านั้น ที่แท้นั้นคือกัลยาณมิตรของประชาชนอีกด้วย

จ. ตำรวจตู้ยามต้องสำนึกไว้เสมอว่าในการอยู่ประจำตู้ยามที่ดี ในการออกตรวจที่ดี จะต้องใช้ความสังเกตจดจำบุคคลและเหตุการณ์ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ในเขตตู้ยามของตน มีอะไรผิดปกติเกิดขึ้น ตำรวจตู้ยามควรรู้ก่อนผู้อื่น แม้แต่คนร้ายแปลกปลอมเข้ามาหลบอยู่ในเขตของตู้ยามนั้นก็ควรรู้ก่อนผู้ใด

อนึ่ง การป้องกันเหตุอันน่าจะเป็นอันตรายต่างๆ แก่สาธารณชน เช่น มีการชกมถนง ชกมต่อประปา สะพานชำรุด ตลอดจนมีเครื่องกรีดขวางทางอันจะเป็นอันตรายแก่ประชาชนที่สัญจรผ่าน ก็เป็นหน้าที่ของตำรวจตู้ยามที่จะต้องหาทางป้องกัน เช่น แนะนำให้ผู้มีหน้าที่ทำเครื่องหมายให้ประชาชนเห็น ถ้าทำไว้แล้วแต่เกิดความบกพร่อง หรือเสียหายนั้น เช่น โคมที่จุดไว้เป็นเครื่องหมายแตกหรือดับ ตำรวจตู้ยามต้องหาเปลี่ยนหรือช่วยจุดแล้วแต่กรณี การจรรยาตติขัตติในตู้ยามและไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาอยู่ โดยเฉพาะหากมีตำรวจตู้ยามก็ต้องเข้าช่วยแก้ไขตลอดจนเหตุอื่น ๆ ทำนองนี้ทุกกรณี

ข้อ 8 ข้อห้ามของตำรวจประจำคู่มือ ตำรวจประจำคู่มือนี้มีข้อห้ามมิให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

ก. บรรดาหน้าที่และข้อห้ามใด ๆ ซึ่งกรมตำรวจไว้ให้เป็นระเบียบให้ตำรวจยามทั่วๆ ไปปฏิบัติให้ถือเป็นหน้าที่และข้อห้ามสำหรับตำรวจยามประจำคู่มือด้วยโดยอนุโลม

ข. บรรดาหน้าที่และข้อห้ามใด ๆ ซึ่งกรมตำรวจได้กำหนดไว้เป็นระเบียบให้ตำรวจสายตรวจทั่ว ๆ ไปปฏิบัติให้ถือเป็นหน้าที่และข้อห้ามสำหรับตำรวจประจำคู่มือที่มีหน้าที่ออกตรวจภายในเขตคู่มือของตนด้วยโดยอนุโลม

ค. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือ เสพสุรา เครื่องคองของเมา แต่ในเวลาพักผ่อนให้สูบบุหรี่ได้

ง. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือ ค่นองวากา พุดจาศัพทกล้อเลียนผู้อื่น

จ. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือและตำรวจที่ตำรวจประจำคู่มือไปพื้นบริเวณคู่มือโดยไม่มีเหตุจำเป็น

ฉ. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือ ทำสกปรกปฏิภณที่คู่มือและบริเวณคู่มือ

ช. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือ ถอดเครื่องแบบหรือสวมเครื่องแบบไม่เรียบร้อยในเวลาปฏิบัติหน้าที่

ซ. ห้ามมิให้ตำรวจประจำคู่มือยินยอมให้ผู้อื่นเข้าคู่มือ โดยไม่จำเป็น เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่มาตรวจ

ฌ. ตำรวจประจำคู่มือซึ่งมีหน้าที่ออกไปปฏิบัตินอกคู่มือ เมื่อเสร็จแล้วต้องรีบกลับมาประจำคู่มือโดยเร็ว ห้ามเที่ยวแซะเขื่อน

ฎ. ตำรวจประจำคู่มือต้องมีการฝั่งผาย องอาจ เวลาติดต่อกับประชาชนต้องสุภาพอ่อนโยน แต่ถ้าประชาชนกระทำผิดแล้วคือดั่ง ขัดขวางต่อสู้ ตำรวจต้องเข้มแข็งเด็ดขาด

ฏ. ตำรวจยามประจำคู่มือ โดยปกติให้ยืนรักษาการณ์อยู่นอกคู่มือ

ถ. ตำรวจประจำคู่มือต้องอยู่ในลักษณะที่พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกขณะ จึงต้องใช้ความสังเกตและไหวพริบอยู่เสมอ ห้ามมิให้อ่านหนังสือนอกหน้าที่จนเพลิดเพลินหรือเหม่อประมาทไม่ระวังสังเกตเป็นอันขาด

ฐ. ตำรวจยามประจำคู่มือ ถ้าจำเป็นอนุญาตให้นั่งได้ เช่นนั่งเขียนรายงานประจำวัน เป็นต้น แต่ห้ามมิให้ยกเก้าอี้ออกมานั่งนอกคู่มือ

ฑ. การเปิดปิดประตูหน้าต่างคู่มือ ให้ตำรวจประจำคู่มือเปิด ปิด ได้ตามความเหมาะสมแก่ดินฟ้าอากาศ

๓. สิ่งของและอุปกรณ์ประจำตู้ยามที่เจ้าหน้าที่จัดไว้ให้ประการใด ห้ามมิให้ ตำรวจประจำตู้ยามยักย้ายโดยพลการ และห้ามมิให้นำสิ่งของหรือเครื่องอุปกรณ์นอกจากที่ปรากฏในบัญชีสิ่งของประจำตู้ยามเข้าไปไว้ในตู้ยามเป็นอันขาด

ข้อ 9 การตรวจตราควบคุมตำรวจประจำตู้ยาม

การตรวจตราควบคุมตำรวจประจำตู้ยามนั้นให้เป็นหน้าที่ของผู้มีหน้าที่ตรวจตามระเบียบแบบแผนและการปฏิบัติทางตำรวจนครบาล นายตำรวจผู้ที่ยังบังคับบัญชาจัดชั้นผู้กำกับการตรวจท้องที่ สารวัตรและรองสารวัตรท้องที่ ซึ่งตู้ยามประจำอยู่ ตรวจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจประจำตู้ยามเนื่อง ๆ เวลาไปตรวจตู้ยาม ให้ลงรายการตรวจและลงชื่อไว้ในสมุดการตรวจประจำตู้ยามทุกครั้ง แล้วเสนอผลการตรวจให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระเบียบการตรวจ โดยเฉพาะผู้บังคับการตำรวจท้องที่ให้อำนาจใส่ดูแลกิจการตู้ยามอยู่ในระเบียบและสภาพที่ดีอยู่เสมอ

ข้อ 10 การประสานงานระหว่างตำรวจประจำตู้ยามกับเจ้าหน้าที่ทางสถานีตำรวจของท้องที่การที่กรมตำรวจ ได้ให้มีตำรวจประจำตู้ยามขึ้นนั้นก็ด้วยมีวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ตรวจตราควบคุมความมีระเบียบและเรียบร้อยด้วย ส่วนตำรวจประจำตู้ยามก็ต้องเชื่อฟังในสิ่งที่ชอบและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทางสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ด้วยเช่นเดียวกันและให้มีส่วนร่วมมือประสานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดวัตถุประสงค์ของกรมตำรวจดังต่อไปนี้

ก. ให้ทางสถานีตำรวจท้องที่จัดเจ้าหน้าที่ไว้ประสานงานกับตำรวจประจำตู้ยามนั้นและมีสมุดไว้บันทึกเรื่องนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่ควรลงรายงานประจำวัน เช่น งานเกี่ยวกับคดีที่เฝ้าประจำวัน ไว้ตามระเบียบด้วย

ข. เวลาเจ้าหน้าที่ประจำสถานีตำรวจไปตรวจท้องที่ ถ้าผ่านตู้ยามให้ตรวจตำรวจประจำตู้ยามด้วยทุกครั้ง แล้วลงสมุดไว้ตามระเบียบ

ค. เมื่อเจ้าหน้าที่ประสานงานทางสถานีตำรวจได้รับการติดต่อหรือแจ้งเหตุจากตำรวจประจำตู้ยามให้ปฏิบัติดังนี้ เมื่อปรากฏว่าตำรวจประจำตู้ยามต้องออกไปปฏิบัติการณ์ตามหน้าที่นอกตู้ยาม กำลังประจำตู้ยามเหลือน้อยก็ดี หรือกำลังตำรวจตู้ยามที่ออกไประงับเหตุนี้ไม่เพียงพอก็ดี ให้รีบจัดกำลังไปเพิ่มเติมหรือจัดกำลังไปช่วยเหลือเท่าที่เหมาะสมถ้าเป็นเรื่องที่ทางสถานีตำรวจเจ้าของท้องที่ควรจะไปร่วมมือสืบสวนสอบสวนตรวจสถานที่ตลอดจนก้าวสกดติดตามผู้กระทำผิด ก็ให้รีบให้ความช่วยเหลือโดยเร็ว ถ้าเป็นกรณีรับแจ้งให้ไปรายงานตัวผู้ต้องหาหรือของกลาง หรือตัวคน ซึ่งทางตู้ยามจับไว้ก็ต้องรีบจัดตำรวจไปรับมาดำเนินการ โดยมีซักซ้อมระเบียบปลีกย่อย เช่น แบบสมุดบัญชีต่าง ๆ กล่องสำหรับเก็บสำเนาทะเบียนต่าง ๆ

กระดานสำหรับประกาศ แฟ้มเก็บระเบียบประวัติ เลขหมายประจำตู้ยาม เป็นต้น ให้ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เป็นผู้พิจารณากำหนด เพื่อเป็นมาตรฐานอันเดียวกันสำหรับตำรวจภูธรนั้น ถ้าจัดตู้ยามตำรวจขึ้น ให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับนี้โดยนุโลม

ข้อ 11 ระเบียบในส่วนที่เกี่ยวกับตู้ยามนี้ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบนี้ เฉพาะตำรวจนครบาลเท่านั้น ส่วนตำรวจภูธรหากผู้บังคับบัญชาตำรวจในที่นั้น ๆ เห็นสมควรจัดให้มีตู้ยามขึ้น ต้องขออนุมัติจากกรมตำรวจก่อน ในรายงานที่ขออนุมัติให้แจ้งด้วยว่าจะขอปฏิบัติตามระเบียบนี้โดยครบถ้วนหรือผ่อนผัน ไม่ปฏิบัติตามข้อใดบ้าง เพื่อได้เป็นทางประกอบการพิจารณา ส่วนตู้ที่สร้างขึ้นไว้เพื่อกันแดดกันฝนของยามหรือของสายตรวจนั้น ไม่อยู่ในความหมายของคำว่าตู้ยามตามระเบียบนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2556 : 80-88)

7. ตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศไทย

หลังจากที่วงการตำรวจได้รู้จักและนำหลักการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ไปใช้อย่างแพร่หลาย ความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจและประชาชนได้รับการพัฒนาดีขึ้น แต่ปัญหาอาชญากรรมยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร อาชญากรรมยังเกิดอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้บริหาร นักวิชาการตำรวจต่างศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมให้ดีขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำเอาองค์ความรู้และรูปแบบในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ที่ปฏิบัติได้ผลดีในต่างประเทศ เช่น ระบบ Koban ของประเทศญี่ปุ่น ระบบ Neighborhood Police Post ของประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศในแถบเอเชีย เช่นเดียวกับประเทศไทย มาผสมผสานกับรูปแบบที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการอยู่ และปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของไทย จึงเป็นที่น่าสนใจว่างานตำรวจชุมชน (โคบัง) ของประเทศที่ประสบผลสำเร็จนั้นมีการดำเนินงานอย่างไร

ตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในประเทศไทย รู้จักกันมานาน (ปลายปี 2555) พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงห์แก้ว ผบ.ตร. ในขณะนั้น ได้มอบนโยบายให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 1 ใจความตอนหนึ่งได้พูดถึง นโยบายในการปรับปรุงพัฒนาระบบป้อมตำรวจพื้นที่ต่าง ๆ ดึงเอาคุณลักษณะสำคัญของ ระบบป้อมตำรวจชุมชนโคบังของตำรวจญี่ปุ่น มาเป็นแบบอย่างของป้อมตำรวจไทย โดยนำทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์และทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน มารวมกันเป็นแนวทางในการดำเนินการ ในการสร้างความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน โดยการพัฒนาปรับปรุงระบบตู้ยาม จุดตรวจเข้มแข็งและจุดบริการประชาชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสถานีตำรวจจะต้องมีจุดบริการประชาชนในเส้นทางสำคัญ เส้นทางหลวงอาเซียนและเส้นทางเกี่ยวเนื่อง จุดบริการประชาชนตามแหล่ง

ท่องเที่ยว แหล่งชุมชน สถานที่ล่อแหลมที่จะเกิดอาชญากรรม ต้องพัฒนาทั้งด้านกายภาพและการให้บริการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยการพัฒนาระบบตู้ยามนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการประชุมขับเคลื่อนงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ให้มุ่งเน้นไปที่การช่วยชุมชนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพราะปัญหาเรื่องหนึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆที่ตามมาหลายอย่าง แต่หากตำรวจชุมชนให้บริการเจรจา ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เช่น ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการทำสัญญาซื้อขาย หนี้สิน แล้วก็จะแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ (ตำรวจภูธรภาค 4. 2557 : 2)

7.1 ทฤษฎีตำรวจชุมชน (โคบัง)

ในสมัยรัฐธรรมนูญยุค Showa (ช่วงปี ค.ศ.1926-1989) มีการบัญญัติกฎหมายอยู่หลายมาตราที่คล้ายคลึงกับรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการวางรากฐาน “ตำรวจเพื่อชุมชน” (Community Policing) ที่เก่าแก่และดีที่สุดของแนวคิดตำรวจเพื่อชุมชนที่มีอยู่ ตำรวจญี่ปุ่น (National Police Agency) มีกำลังตำรวจอยู่กว่า 290,000 คนเศษ ในปี 2011 ได้รับงบประมาณในภาพรวมประมาณ สามล้านห้าแสนล้านเยน (น่าจะสัก หนึ่งล้านหนึ่งแสนล้านบาทไทย ตำรวจไทยตอนนี้งบประมาณต่อปีประมาณ แปดหมื่นล้านบาทน้อยกว่ามาก มาก มาก) มีพื้นที่ 144,000 ตารางไมล์ กับประชากรอีกประมาณ 130 ล้านคน มีหน่วยงานในกำกับดูแลอยู่ 7 ภูมิภาคซึ่งแต่ละภูมิภาคจะประกอบด้วยระดับจังหวัดรวมแล้ว 47 จังหวัด (Prefecture) ระดับภูมิภาคเรียกว่า Regional Police Bureaus (RPB) ตั้งอยู่ตามเมืองใหญ่ทั่วประเทศยกเว้น โตเกียว (Tokyo Metropolitan Police Department) และ ตำรวจจังหวัด ฮอกไกโด (Hokkaido Prefectural Police) เฉลี่ยพื้นที่ต่อประชากร เท่ากับ 1 ตารางไมล์ต่อประชากรเกือบ 900 คน มีพื้นที่ที่เล็กกว่าประเทศไทย (พื้นที่ประเทศไทยประมาณสองแสนตารางไมล์) กับประชากรที่มากกว่าคนไทยหนึ่งเท่า ขนาดประเทศที่เล็กประชากรมาก เจ้าหน้าที่ตำรวจต่อสัดส่วนประชากรน้อยกว่าประเทศไทย แต่อาชญากรรมกลับน้อยจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะรู้จักกับตำรวจญี่ปุ่นให้มากยิ่งขึ้น ที่น่าสนใจคือประเทศญี่ปุ่นมีบทเรียนประสบการณ์ในเรื่องตำรวจเพื่อชุมชน (Community Policing) มานานจนกล่าวกันว่า เหตุผลสำคัญประการแรกที่ทำให้ตำรวจญี่ปุ่นประสบความสำเร็จจนทุกวันนี้มาจากการที่ตำรวจญี่ปุ่นพบปะกับประชาชนอย่างใกล้ชิดทุกวันตำรวจญี่ปุ่น ไม่ได้แยกตัวออกจากประชาชนแต่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริงรากฐานสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ประเทศญี่ปุ่นเคยมีการรวมตัวกันของกลุ่มครัวเรือนในการดูแลความสงบเรียบร้อยในการป้องกันอาชญากรรมภายในชุมชนที่เรียกว่า โกนินกูมิ (Gonin-Gumi) ซึ่งรวมอาสาสมัคร 5 หลังคาเรือนเข้าเป็นกลุ่มคอยช่วยเหลือ

แก้ปัญหา กำกับดูแลพฤติกรรมของสมาชิกระหว่างกันในชุมชน โดยร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันทั้งระดับตัวบุคคลกับบ้านข้างเคียงชุมชนในละแวกบ้านหรือท้องถิ่นแม้ว่า Gonin-Gumi จะถูกยกเลิกไปแล้วแต่นับได้ว่าเป็นรากเหง้าของวิถีวัฒนธรรมของคนญี่ปุ่นในการดูแลความเรียบร้อยของชุมชนจนปัจจุบัน โดยที่ตำรวจยังคงบทบาทเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการควบคุมดูแลชุมชนต่างๆ บุคลิกภาพท่าทางและท่าทีช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

จุดเด่นอีกประการหนึ่งของสังคมญี่ปุ่นเมื่อเทียบกับประเทศในสังคมตะวันตก ในมุมมองของนักวิชาการตะวันตก คือ คนญี่ปุ่นหรือตำรวจญี่ปุ่นต่างไม่มองตำรวจหรือประชาชน แบบแบ่งแยกเราและเขา (us versus them) ในแบบที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พลเรือนญี่ปุ่นจะรู้สึกยินดีที่เห็นตำรวจอยู่ใกล้ๆ ด้วยลักษณะพื้นฐานสังคมแบบนี้แนวทางในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจญี่ปุ่นก็เลยมุ่งเน้นไปที่การช่วยชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเต็มที่ เพราะปัญหาเล็กๆ เรื่องหนึ่งอาจกลายเป็นปัญหาใหญ่และบานปลายไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา ประเด็นนี้ผมขอเพิ่มเติมว่า ตรงกับสาระสำคัญประการหนึ่งของปรัชญาในเรื่อง Community Policing ที่ตำรวจจะต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาของชุมชนต่าง ๆ ไม่ใช่แค่เรื่องที่เป็นความผิดในทางอาญา เพราะตำรวจในปัจจุบันที่มีการจัดตั้งในลักษณะองค์กรอาชีพ มักจะยึดติดกับการทำงานตามรอบขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีลักษณะการทำงานแบบตั้งรับ ไม่มาแจ้งไม่มาบอกไม่รับรู้หรือมาแล้วแต่ไม่ใช่หน้าที่ตำรวจดำเนินการอะไรให้ไม่ได้ ขณะที่แนวคิดเรื่องตำรวจเพื่อชุมชน ตำรวจต้องช่วยดูแลแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนแม้จะไม่ใช่เรื่องที่เป็นความผิดในทางอาญาโดยตรง ปัญหาทุกขั้วร้อนของประชาชนในเรื่องใดก็ตาม เช่น ความไร้ระเบียบไร้วินัยต่อส่วนรวม ปัญหาปากท้อง การเกษตร หรืออะไรก็ตามอาจนำมาซึ่งการก่อเหตุและเป็นความผิดในทางอาญาได้ อีกความต้องการหนึ่งที่ประชาชนญี่ปุ่นเข้าถึงง่าย สะดวก คือ การขอคำแนะนำปรึกษาจากตำรวจ ซึ่งมีบริการในทุกป้อมตำรวจชุมชน โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาในทุกเรื่อง ได้แก่ เรื่องทั่ว ๆ ไป เหตุทะเลาะวิวาท ความขัดแย้งไปจนถึงเรื่องเอกสาร สัญญา หนังสือ ตำรวจจะได้รับการฝึกอบรมในการแก้ปัญหาพิพาท (น่าจะสนใจว่าเค้าอบรมแบบไหน อย่างไร) ทำให้มีพื้นฐานในการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อมูลต่างๆ แก่ประชาชน ได้เป็นอย่างดีประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของตำรวจญี่ปุ่น คือ การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชน โดยยึดถือหลักการรับผิดชอบ (Accountability) เป็นหลักการทำงาน มีการกระจายอำนาจให้แก่ ชุมชนที่รับผิดชอบ มีการสร้างความสัมพันธ์อย่าง

ใกล้ชิดระหว่างชุมชน กลุ่มคน ร้านค้า วัด โรงเรียน สมาคมต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และช่วยกำหนดแผนการทำงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ระบบตำรวจญี่ปุ่นแทบจะครอบคลุมหลักใหญ่ ๆ ของปรัชญาในเรื่องตำรวจเพื่อชุมชน (Community Policing) ไปซะหมดแล้วซึ่งมี 2 หลักใหญ่ ๆ คือเรื่องของการทำงานร่วมกันในการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นความร่วมมือกันเหมือนเป็นหน่วยงานราชการหรือบริษัทที่ดูแลชุมชนและสังคมของตน ประชาชนทุกคนเป็นตำรวจและตำรวจทุกคนก็เป็นประชาชนบ้านของเราที่ต้องช่วยกันดูแลรักษาแล้วการที่จะไปดูแลรักษาอะไรก็คือหลักการที่สองของปรัชญาตำรวจเพื่อชุมชนคือ การมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem solving Policing) ถ้าไม่แก้ปัญหา ปัญหาย่อมไม่หมดหรือลดลงไป หรือปัญหาเล็กกลายเป็นปัญหาใหญ่ตามที่กล่าวมาแล้ว

ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับตำรวจญี่ปุ่นทั้ง 3 ประการที่ได้เล่ามาข้างต้น เมื่อผสมผสานเข้ากับระบบการกระจายอำนาจของตำรวจญี่ปุ่น โดยการจัดศูนย์/หน่วยตำรวจชุมชนและจัดตำรวจเข้าทำหน้าที่แล้วให้อำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนหรือร่วมกับชุมชน จนกลายเป็นจุดแข็งของระบบตำรวจญี่ปุ่นอย่างมาก ข้อมูลเกือบสิบปีมาแล้วเมื่อครั้งตำรวจญี่ปุ่นมีอยู่ประมาณ 245,000 คน 88,000 หรือราว 36% ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมตำรวจชุมชนซึ่งตำรวจมากกว่า 50,000 คนในจำนวนนี้ปฏิบัติหน้าที่ประจำป้อมตำรวจชุมชนเมืองทั้ง โคบังและชุมชนท้องถิ่นซูโซโซ (ไกรวิน วัฒนสิน. 2556 : 3)

7.2 การปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีนโยบายที่จะนำระบบผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของญี่ปุ่นมาเป็นแบบอย่าง ลักษณะของผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นเสมือนสถานีตำรวจเล็กๆ ในชุมชน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำผู้ยามมีหน้าที่สอดส่องตรวจตรา ตรวจเยี่ยมชุมชน เพื่อสร้างความรู้สึกลดภัยให้แก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยให้มีการให้ข้อมูลและแจกเอกสารข้อมูลอาชญากรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการนำเอาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อตำรวจที่เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ชุมชนจะเกิดความอบอุ่นและปลอดภัย วิธีการดำเนินการดังนี้

1. ให้แต่ละตำรวจภูธรจังหวัด พิจารณาคัดเลือก ผู้ยามตำรวจที่มีอยู่เดิมและนำมาปรับปรุงพัฒนาใหม่หรือจะดำเนินการจัดหาและดำเนินการก่อสร้างขึ้นใหม่ เพื่อจัดทำโครงการนำร่อง สถานีตำรวจภูธรละ 1 แห่ง และสถานีตำรวจภูธรเมือง สถานีตำรวจภูธรละ 2 แห่ง

2. จัดตั้งตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ลักษณะทางกายภาพ ในป้อมยามจะมี เควานเตอร์ให้บริการประชาชน โทรทัศน์ วิทยุ และแผนที่ มีห้องพักผ่อนสำหรับเจ้าหน้าที่ ตำรวจ มีโทรทัศน์ และห้องครัวเล็ก ๆ มีตู้เย็น ห้องเก็บของและห้องน้ำ

3. จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง

4. จัดทำข้อมูลรวบรวมไว้ในตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่ ดังนี้

4.1 รายชื่อผู้พักอาศัยในท้องถิ่น

4.2 รายชื่อผู้พักอาศัยที่ทำงานเล็กค้าหรือดึก ในกรณีที่มีเหตุเกิดขึ้น อาจติดตามสอบถามจากบุคคลเหล่านี้ว่าได้ประสบเหตุหรือพบเห็นเหตุการณ์หรือไม่

4.3 รายชื่อประชาชนที่มีอาวุธปืนไว้ในครอบครอง

4.4 รายชื่อสถานที่สำคัญต่าง ๆ

4.5 รายชื่อคนที่มีปัญหาด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ซึ่งตำรวจ ไปตรวจ เยี่ยมอยู่เสมอ

4.6 รายชื่อสถานบริการ ร้านอาหาร

4.7 ข้อมูลครัวเรือนที่พักอาศัย จำนวนประชากร

4.8 ข้อมูลกลุ่มมิจาชีพ

5. กิจกรรมที่น่าสนใจของตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

5.1 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน “กิจกรรมเดินสำรวจความต้องการของประชาชน” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความต้องการของชุมชน เยี่ยมเยือนประชาชน ตามที่พักอาศัย และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของตำรวจ

5.2 การจัดตั้งคณะที่ปรึกษาตู้ยาม (Police Box Liaising Council) เพื่อให้ ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจ คณะที่ปรึกษานี้มีจุดมุ่งหมายที่คอยสอดส่องดูแลปัญหาและ ความต้องการของประชาชน เพื่อลดอาชญากรรมและอุบัติเหตุในท้องถิ่น

5.3 จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ มีจัดพิมพ์เอกสารขนาดเล็ก (Mini miniature publicity paper) เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นระหว่างตำรวจกับประชาชน ระหว่าง ประชาชนด้วยกันเอง ระหว่างตำรวจในพื้นที่เดียวกัน เอกสารจัดทำแบบง่าย ๆ โดยตำรวจสาย ตรวจ เป็นที่รู้จักกันในนาม เอกสารตำรวจตู้ยาม (Police box papers) เนื้อหาจะเกี่ยวกับข่าวของ เพื่อนบ้าน อุบัติเหตุ อุบัติภัย ต่างๆ และมาตรการในการป้องกัน ตลอดจนการแนะนำสิ่งที่ดีงาม ให้แก่เด็ก และความต้องการของประชาชนในเขตนั้น

5.4 แจกเตือนภัยอาชญากรรม จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจแจกบัตรตรวจ (Patrol Card) ให้แก่บ้านหรือรถยนต์ที่ลี้มล็อกประตู หากตรวจพบ ออกตรวจเยี่ยมเยียนและส่งจดหมายเตือน “Mini letters” เพื่อแจ้งข่าวเกี่ยวกับเด็ก ช่วยส่งคืนของหาย ส่งข่าว เกี่ยวกับการเล่นที่เป็นอันตรายแก่เด็กไปยังผู้ปกครอง เป็นต้น

5.5 ตรวจเยี่ยมเขียนพบปะประชาชน เน้นประชากรกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม เช่นคนชรา คนพิการที่อยู่โดดเดี่ยว และเพื่อให้กำลังใจแก่คนเหล่านั้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและเหตุร้ายต่าง ๆ ตำรวจสายตรวจ จะพยายามให้บริการอย่างใกล้ชิด รวมทั้งเพื่อนบ้านของคนเหล่านี้

5.6 กิจกรรมเยาวชนสัมพันธ์ แนะนำเยาวชนให้เล่นกีฬา และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์นอกจากนี้ตำรวจสายตรวจจะใช้เวลาว่างสร้างกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อกลางในการเข้าถึงประชาชน

8. สภาพและปัญหาผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)

8.1 ปัญหาด้านตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่เนื่องจากกำลังพลไม่เพียงพอขาดมนุษยสัมพันธ์ บางคนขาดความรู้ความเข้าใจ ในงานการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชาตำรวจในแต่ละระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าสถานีตำรวจบางส่วนยังไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ตำรวจภูธรภาค 4. 2558 : 1)

8.2 ด้านประชาชน

ปัญหาในการป้องกันและแก้ไขปัญหอาชญากรรม เพื่อสร้างความสงบสุขให้ เกิดแก่สังคมและให้ประชาชนอยู่อย่างปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น ที่ผ่านมากการปราบปรามอาชญากรรม ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งแต่ไม่สามารถยุติปัญหาหรือเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากประชาชนจำนวนมากยังมีความเข้าใจว่าการแก้ไขปัญหอาชญากรรมเป็นหน้าที่ของตำรวจแต่เพียงฝ่ายเดียวประชาชนเป็นเพียงผู้รับบริการขาดความเข้าใจและตระหนักว่าภัยจากอาชญากรรมนั้นเป็นภัยของสังคมที่ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบแก้ไขประชาชนส่วนหนึ่งยังไม่พอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ โดยเห็นว่าตำรวจสนใจเฉพาะคดีที่สำคัญและเป็นที่สนใจของสื่อมวลชนแต่ไม่ให้ความสำคัญต่อคดีที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เท่าที่ควรหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจมีทั้งการบังคับใช้กฎหมายและการบริการประชาชนการที่ตำรวจเน้นประชาชนในเรื่องการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดทำให้ขัดแย้งกับการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนอยู่ในตัวเองทำให้เกิดความหวาดระแวงมากกว่าเชื่อถือและศรัทธาในตำรวจประชาชนและสังคมเรียกร้องต้องการประสิทธิภาพสูงสุดในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมของตำรวจโดยขาดความเข้าใจว่าในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมนั้นประชาชนเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาเพราะประชาชนเป็นบุคคลแรกที่พบเหตุประชาชนจำนวนมากยังขาดการเสียสละเพื่อประโยชน์ในการมีส่วนร่วมจึงเป็นอุปสรรคในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติงาน (ตำรวจภูธรภาค 4. 2559 : 1)

8.3 ด้านการปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

การปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งจะออกไปปฏิบัติงานภาคสนามยังไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานเป็นไปในเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพขาดกำลังพลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการปฏิบัติงานและประสานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ทำให้การปฏิบัติงานไม่ขาดจากหน้าที่เดิมต้องทำงานหลายหน้าที่ข้าราชการตำรวจหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติบางหน่วยบางระดับบางคนไม่ตระหนักและขาดความเข้าใจขั้นพื้นฐานในการบริหารผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) โดยอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดมิใช่งานของหน่วยในระดับผู้รับผิดชอบพื้นที่โดยตรงการพิจารณาบำเหน็จความชอบและการแต่งตั้งโยกย้ายของบางหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญต่อข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และการแต่งตั้งโยกย้ายบ่อยเกินไปนั้นยังส่งผลให้งานขาดความต่อเนื่องและผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะ

การจัดชุดปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของบางหน่วยยังมีได้คัดเลือกจากบุคลากรในพื้นที่หรือผู้ที่มีความรู้ทักษะมีบุคลิกเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและสมัครใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อย่างแท้จริงเป็นอุปสรรคต่อการขยายผลการปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ให้บรรลุผลการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายสำหรับปฏิบัติงานของบางหน่วยงานยังไม่เป็นไปตามแนวทางที่ได้กำหนดซึ่งให้คัดเลือกจากพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหาอาชญากรรมปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจกันระหว่างตำรวจกับประชาชนหรือปัญหาอื่น ๆ ระบบงานของตำรวจยังไม่เอื้ออำนวยต่อการให้ความร่วมมือสนับสนุนหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมขาดการขยายผลการปฏิบัติผู้ยามตำรวจ

ชุมชน (โคบัง) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่นๆ หัวหน้าหน่วยงานของบางหน่วยงานไม่สนับสนุนขาดความสนใจที่จะร่วมปฏิบัติงานกับชุดปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) อันจะเพิ่มพูนความศรัทธาเชื่อถือแก่ประชาชนในบางโอกาส งบประมาณผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการไม่ได้รับตามที่จัดสรรเนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางหน่วยได้ตัดลดเบี้ยเลี้ยงและนำไปใช้ร่วมกับงบบริหารด้านอื่นๆ ขาดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการดำเนินงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เช่น กล้องถ่ายรูปรีโมทนต์ เครื่องขยายเสียง หนังสือคู่มือประชาชน แผ่นพับ โปสเตอร์ วัสดุทัศนเป็นต้นขาดการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกิจการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ทางสื่อ เช่น หนังสือพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ การประชาสัมพันธ์ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ตามสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนรับทราบน้อยเกินไปยังไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชนได้มากเท่าที่ควร ประชาชนยังจำกัดบทบาทต่อการให้ความร่วมมือสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาต่าง ๆ ทั้งโดยลำพังและโดยส่วนรวมในลักษณะขององค์กรชุมชนประชาชนและองค์กรประชาชนยังขาดระบบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนในการเข้ามามีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ข้าราชการตำรวจบางนายยังขาดจิตสำนึกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) (ตำรวจภูธรภาค 4. 2559 : 14)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สมคิด งามเชื้อ (2555) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจภูธรภาค 4 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (ค่า β) จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.348 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.261 และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.152 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ไวพจน์ จำปานิล (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมและปัญหาสังคม ตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า มี 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมและปัญหาสังคม ตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.50 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.44 ปัจจัยด้านสมรรถนะส่วนบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.41 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.36 และ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.3สอดคล้องกับ ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม อาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เฉพาะด้านอัตรากำลังพล ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

สรุปจากการทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้อง พบว่า ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) หมายถึงหน่วยบริการประชาชน ซึ่งยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเข้าใจปัญหาของตำรวจมีสัมพันธภาพอันดีกับตำรวจและเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในชุมชนดังนั้นหลักการที่สำคัญของงานชุมชน(โคบัง)การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประชาชนกับตำรวจในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาต่างๆอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยการปฏิบัติการกิจของตำรวจไม่ว่าด้านใดๆ จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชนในสังคมมากกว่าที่คนทั่วไปทฤษฎีตำรวจชุมชน (โคบัง) เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มครัวเรือนในการดูแลความสงบเรียบร้อยในการป้องกันอาชญากรรมภายในชุมชน ที่เรียกว่า โกนินกูมิ (Gonin-Gumi) ของชาวญี่ปุ่น ซึ่งรวมเอาสมาชิก 5 หลังคาเรือนเข้าเป็นกลุ่มคอยช่วยเหลือแก้ปัญหา กำกับดูแลพฤติกรรมของสมาชิกระหว่างกันภายในชุมชน โดยร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันทั้งระดับตัวบุคคลกับบ้านข้างเคียงชุมชนในละแวกบ้านหรือท้องถิ่นในการดูแลความเรียบร้อยของชุมชนจนปัจจุบัน โดยที่ตำรวจยังคงบทบาทเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการควบคุมดูแลชุมชนต่าง ๆ บุคลิกภาพท่าทางและท่าทีช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนจากการศึกษางานวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้แก่บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จเกิดจากตัวข้าราชการตำรวจเอง จึงได้แนวคิดไปทำการวิจัยเพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

Salem (2003) ได้ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือผลลัพธ์ เป็นสิ่งที่มีความเชื่อมโยงต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และการเจริญเติบโตของหน่วยงานซึ่งเกิดจาก การทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มของพนักงาน รวมทั้งกลุ่มภายนอกองค์กรด้วยเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hoffmann (2002) ผลการปฏิบัติงานพิจารณาได้จากคุณภาพ ความเหมาะสมตามเงื่อนไขเวลาและระดับของบริการ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของพื้นที่บริการและความต้องการของชุมชน

Neely (2002) ; Neely and Bourne (2002) ; Lebas and Euske (2002) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานว่า เป็นคำที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในทางการบริหารมักพบในรูปของการวัดการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย Lebas and Euske (2002 : 67) ให้แนวความคิดว่าผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในหลาย ๆ คำที่เต็มไปด้วยความหมายในการที่ทุกคนบรรจุแนวความคิดดังกล่าวนี้ให้เข้ากับพวกเขาที่มีความสัมพันธ์เชิงบริบทที่จะดูแลรักษาจำกัดความนั้นไว้ โดยผลการปฏิบัติงานจะมีความจำเป็นต่อการนำไปพิจารณาเมื่อได้ถูกจำกัดความจากองค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจของมันแล้ว

ผลการปฏิบัติงานยังถูกจำกัดความในอีกหลายความหมาย (Neely. 2002 ; Lebas and Euske. 2002) อาทิเช่น ผลการปฏิบัติงานสามารถถูกแสดงในรูปแบบของชุด ของขอบเขตที่เข้ากันได้หรือบางครั้งอาจไม่ตรงกัน โดยจะอธิบายตลอดกระบวนการที่จะบรรลุความสำเร็จ มีความยืดหยุ่นเนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นตัวชี้นำองค์กรในการที่จะนำข้อมูลนั้นไปผลิตซ้ำทางผลลัพธ์ในอนาคต มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนนำมันไปใช้ในการตัดสินใจถูกจำกัดความจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวัดผลการปฏิบัติงานจึงต้องพิจารณาทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยจะเกิดประสิทธิผล

ทางตัวแบบผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อถูกแตกย่อย ลงไปในทุก ๆ ส่วน และแต่ละส่วนได้อธิบายขอบเขตความรับผิดชอบเอาไว้ อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นหน่วยธุรกิจ กระบวนการ ผู้จัดการ และของแต่ละบุคคล

อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานต้องเชื่อมต่อกับขอบเขตความรับผิดชอบอื่น ๆ ของกลุ่มอื่น ๆ เสมอ (Labas and Euske, 2002) ผลการปฏิบัติงานจะคงอยู่ได้เมื่อผลที่เกิดขึ้นนั้นสามารถอธิบายหรือวัดได้ และตัวชี้วัดนั้นสามารถเชื่อมต่อไปถึงบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่จะตัดสินใจได้ และกระทำโดยอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานนั้น บริบทของผลการปฏิบัติงานต้องมีการเปรียบเทียบกัน เพื่อที่จะแปรผลการวัดผลการปฏิบัติงานออกมา โดยการวัดผลการปฏิบัติงานจะมีความเป็นไปได้ ถ้านำข้อมูลจากการเปรียบเทียบไปใช้ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจนั้นต้องสัมพันธ์ทั้งกลยุทธ์และการปฏิบัติงานทั้งต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และสุดท้ายคือผลการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นจากตัวสร้างที่มีการไต่ตรองอย่างรอบครอบ อันสามารถที่จะพยากรณ์และขับเคลื่อนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (Neely, 2002 ; Lebas and Euske, 2002)

การบริหารผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากเป็นแนวทางการปฏิบัติของการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในอดีตและปัจจุบัน และปัจจัยที่อาจจะจะมีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต เพื่อที่จะตัดสินใจว่าการกระทำใดที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในอนาคตดีขึ้นกว่าสิ่งที่ควรจะเป็น และเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยตรง มีประโยชน์ต่อตัวพนักงาน ต่อบรรดาผู้จัดการ/หัวหน้างาน และต่อองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว โดยการช่วยให้ผู้จัดการและพนักงานทำงานของตนได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Bacal, 1999)

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน การประเมินโครงการ และการบริหารงบประมาณผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการด้วยการตรวจสอบ และประเมินผลในการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

การวัดผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการของการตรวจสอบ และการไต่ตรองว่าองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์โดยรวมทั้งหมดขององค์กรหรือไม่ โดยนักวิชาการส่วนใหญ่อาทิเช่น ซิงค์ซิงค์และคัทเติลเทอร์และ คาริมเฟิลบอยน์ ไทเชลาร์ปาล์มเมอร์ และมาร์ตินและเคทเนอร์ ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์การ

วัดที่มีความแตกต่างกันไป แต่ที่นักวิชาการเหล่านี้เลือกใช้เหมือนกันคือ ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) โดยประสิทธิภาพคือ อัตราประโยชน์สูงสุดจากกระบวนการดำเนินงาน สามารถพิจารณาได้จากผลผลิตและปัจจัยนำเข้า ส่วนประสิทธิผล คือ การพิจารณาถึงผลลัพธ์ขององค์กร โดยพิจารณาถึงการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการวัดผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะมีการออกแบบและการนำมาตราวัดการปฏิบัติงานไปใช้นั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจถึงคุณลักษณะของแต่ละองค์กรก่อน โดยองค์กรตำรวจมีบทบาทสำคัญต่อสังคมในการควบคุมอาชญากรรม และรักษาความปลอดภัยให้แก่ประชาชน และยังเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในการบริการต่อประชาชน เช่น หน่วยงานราชการอื่น ๆ องค์กรตำรวจจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อประชาชนในการที่จะให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2548 : 3)

องค์กรตำรวจก็เป็นเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ ที่จะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานของตำรวจอยู่บนพื้นฐานของข้อความที่ว่า “ตำรวจต้องทำอะไรบ้าง” เนื่องจากตำรวจไม่เพียงแต่เป็นผู้รับใช้ประชาชนเท่านั้น ตำรวจยังต้องรักษากฎหมายรวมทั้งการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอีกด้วย ในอดีตผลการปฏิบัติงานตำรวจได้ถูกประเมินจากการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในรูปแบบของสถิติ อาทิเช่น สถิติอาชญากรรมที่ลดลง ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่อมาการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกพิจารณาเรื่องความพึงพอใจของประชาชน การยอมรับของประชาชน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย เนื่องจากประชาชนคือ ผู้รับบริการของตำรวจ และเป็นผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ (Cao, Stack, and Sun. 1998)

การบริหารผลการปฏิบัติงานขององค์กร ค่อนข้างจะมีความแตกต่างจากการบริหารผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ผลงานของแต่ละบุคคล แต่ถึงอย่างไรก็ตามมันก็เป็นส่วนหนึ่งที่น่ามารวมกันอันนำไปสู่กรอบผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นที่นิยมใช้มากในกลุ่มนักวิชาการ เนื่องจากการวัดผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรไม่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินการทำงานของตนเองได้ และไม่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับไหน และทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจเพียงใด โดยการวัดผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่

มุ่งเน้นที่ การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แสดงให้เห็นทางมาตรฐานผล การปฏิบัติงานที่วัดได้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานดูยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 12 จังหวัด 24 แห่ง โดยพิจารณาจากประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยของ ฌัฐพงษ์ ปิตะบุตร (2545 : ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงาน ตามโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ด้านแผนงานหรือ โครงการมีความสอดคล้องกับหลัก การและแนวคิดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่นเดียวกับด้านปัจจัยนำเข้าการดำเนินงาน ส่วน ใหญ่มีความเหมาะสมส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ด้านงบประมาณยังไม่เหมาะสม ส่วนด้านผลการปฏิบัติงานส่งผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า ควรมี การผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ เพิ่มระยะเวลาในการดำเนินงานและ เพิ่มหมู่บ้านเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่มากยิ่งขึ้น ให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงผกา นันตะภาพ (2548 : ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ศึกษากรณี สถานี ตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์มี แนวโน้มไปในทางที่ดี 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจและวิธีการดำเนินงาน โครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ 3) คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจในทัศนะ ของประชาชน สามารถแบ่งระดับได้ดังนี้ คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ดี ได้แก่ ความประพฤติ และด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะที่อยู่ใน เกณฑ์ปานกลางได้แก่ ความสามารถ ผ่านการอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอุดมการณ์และ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ ด้านปฏิภาณไหวพริบ และผ่านการอบรมด้าน ประชาสัมพันธ์ 4) ประชาชนมีความพึงพอใจวิธีดำเนินงาน โครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ใน รูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ พึงพอใจในกิจกรรมกีฬาด้านยาเสพติดมากที่สุด ส่วนกิจกรรม ตำรวจเยี่ยมชุมชน เวทีชาวบ้าน การประชุมร่วมกันระหว่างตำรวจกับผู้นำชุมชนมีความพึง พอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่กิจกรรมรับฟังการบรรยายจากวิทยากรเป็นกิจกรรมที่มี ความพึงพอใจน้อยที่สุด สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน เชื่อมโยงต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และการ เจริญเติบโตของหน่วยงานซึ่งเกิดจาก การทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มของพนักงาน

รวมทั้งกลุ่มภายนอกองค์กรด้วย ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของพื้นที่บริการและความต้องการของชุมชน โดยมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาไว้แล้วพบว่าคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจและวิธีดำเนินงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติ

แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ไวพจน์ จำปานิล (2557 : 50) กล่าวว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดการใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไป มักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงแต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำมีนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

เชิงสังคมศาสตร์ แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

ณรงค์ กรองแก้ว (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดคุณภาพมีประโยชน์ต่อสังคม รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร เวลา บุคคล ให้น้อยที่สุดแต่ให้ผลลัพธ์คุ้มค่าที่สุด เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2555 : 62) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือ ความมุ่งมั่นปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คุ้มกับที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศ และผลสุดท้ายประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

วิทยา วรชิน (2558 : 23) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความคุ้มค่า ใช้เวลาน้อย สูญเสียน้อยที่สุดและทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจ

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ที่ศึกษาไว้มากซึ่งในการศึกษาได้ให้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) หรือเรียกว่า พฤติกรรมตามบทบาท (In-Role Behavior) และกลุ่มที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวม (Overall Performance) ซึ่งได้นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นพฤติกรรมทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน อันหมายรวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีและการวิจัยที่นิยามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฐานะของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ Motowidlo, et al. (1997 : 72-82) ได้เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Theory of Individual Difference in Task and Contextual Performance) ซึ่งจำแนกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงานหรือตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และ 2) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์หรือการปฏิบัติงานที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมขึ้นเองตามสภาพการณ์ที่พบเห็น โดยปราศจากคำสั่งใด ๆ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่แสดงขึ้นนั้นจะต้องก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 2 ประเภท จะถูกนำมาประเมินเป็นการปฏิบัติงานรวมของพนักงาน เพื่อนำมาพิจารณาในการให้ผลตอบแทนตามระบบขององค์กรต่อไป

สรุป ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติการให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะสอดคล้องกับสภาพภายนอกและกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีในการปฏิบัติงานระบบการวินิจัยสั่งการ การจูงใจ การให้รางวัล มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุกระดับ มีมาตรฐานบริการที่ชัดเจน ทั้งในส่วนของบริการประชาชนบนสถานตำรวจและการบริการนอกสถานตำรวจ เพื่อให้สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และแจ้งให้ประชาชนในฐานะเป็น

ผู้ใช้บริการได้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้ มาตรฐานดังกล่าวต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนตามสภาพความเป็นจริง และทรัพยากรของสถานีดำรวจมีความโปร่งใส โดยจะต้องเปิดเผยขั้นตอนระยะเวลาในการบริการ เพื่อให้ประชาชนใช้บริการ สามารถตรวจสอบได้ทั้งในด้านผู้รับผิดชอบ หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติ ลำดับขั้นตอนของงานที่ไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และมุ่งมั่นพิทักษ์รับใช้ประชาชนอย่างมีศักดิ์ศรี สะดวกรวดเร็วระยะเวลาที่สั้นให้เสร็จสิ้นที่สถานีดำรวจให้มากที่สุด เสมอภาคและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ การมีประสิทธิภาพด้านบริการ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัดมีคุณภาพ เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานให้การต้อนรับและบริการด้วยความสุภาพ กระตือรือร้น เป็นมิตร เอาใจใส่ เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเต็มใจ มีทางเลือกให้กับประชาชนผู้รับบริการ ให้ความสะดวกมากที่สุด ภายใต้งบประมาณที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ถือเสมือนหนึ่งสถานีดำรวจเป็นสมบัติส่วนรวมของชุมชน ผลการปฏิบัติงานต่างๆที่เกิดขึ้นจะยึดถือประโยชน์ส่วนรวมที่ประชาชนได้รับเป็นสำคัญ

3. กรอบในการวัดประสิทธิภาพ

ในการวัดประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการควบคุมอาชญากรรมกับความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมายซึ่งจะมีการประเมินคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน คือการรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรมกับความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมาย (เกียรติจิกร วัจนะสวัสดิ์) ได้ประเมินว่า รัฐ (State) ที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย เป็นรัฐที่ต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ประชาชนย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินชีวิต อย่างเสรี เว้นแต่บางกรณี บางเรื่องเท่านั้นที่ไม่สามารถจะทำได้ ซึ่งเรื่องที่ทำไม่ได้หรือห้าม นั่นถือเป็นข้อยกเว้นของระบอบการปกครองนี้ และการที่รัฐจะจำกัดสิทธิ เสรีภาพของประชาชน จะทำได้จะต้องมีกฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้นตามหลักนิติรัฐ (Legal State) เมื่อเกิดการละเมิดต่อกฎหมายที่รัฐห้ามแล้ว (เฉพาะคดีอาญา) รัฐจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่จะคุ้มครองความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชนในรัฐไม่ให้ถูก

กระทบกระเทือนจากการละเมิดต่อกฎหมายดังกล่าว ดังนั้นในแต่ละรัฐ จึงมีกระบวนการในการที่จะนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ เพื่อคุ้มครองประชาชนคนอื่น ๆ ให้ปลอดภัยจากการกระทำละเมิดกฎหมายอาญานั้น ซึ่งในปัจจุบันนี้มีแนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา มีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบด้วยกัน คือ ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) และทฤษฎีความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมาย(Due Process Model) โดยแต่ละแนวนั้นมีความแตกต่างกันในแนวความคิดและมีความขัดแย้งกันคอยถ่วงดุล (Balance) กันอยู่

1. ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยมุ่งควบคุม ระวัง และปราบปรามอาชญากรรมเป็นหลัก(ขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรมนั้นต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ) แม้การกระทำของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมนี้จะกระทบกระเทือนต่อสิทธิ ของประชาชนก็ตาม แต่เพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวมแล้วยอมทำได้ เช่น ตำรวจเป็นผู้ออกหมายจับได้เอง มีอำนาจในการสืบสวนและสอบสวนคดีอย่างมาก เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษนั่นเอง ซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นไปที่การควบคุมและปราบปรามอาชญากรรมอย่างเต็มที่ ส่วนเรื่องการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลนั้นเป็นเรื่องรองลงไป เช่น กระบวนการในการได้พยานหลักฐานมานั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่หากว่าพยานหลักฐานนั้นสามารถที่จะพิสูจน์ถึงความผิดของจำเลยได้ ศาลก็อาจจะรับฟังได้

2. ทฤษฎีความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมาย (Due Process Model) รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ยึดหลักกฎหมายเป็นสำคัญ และเป็นรูปแบบที่ยึดการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งเป็นไปตามหลักนิติธรรม (Rule of Law) ที่ถือค่านิยมในเรื่องกระบวนการยุติธรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการต้องชอบด้วยกฎหมาย และต่อต้านการใช้อำนาจรัฐโดยมิชอบซึ่งมักจะเกิดจากการที่รัฐมุ่งที่จะควบคุมอาชญากรรมโดยไม่คำนึงถึงสิทธิของประชาชน เป็นเหตุให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนถูกกระทบกระเทือนจากการปราบปรามอาชญากรรมของรัฐอย่างมากดังนั้นรัฐที่ยึดถือทฤษฎีความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมาย (Due Process Model) จึงต้องมีกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่เน้นหนักไปในทางที่คุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพของผู้บริสุทธิ์มิให้ถูกล่วงละเมิดโดยไม่เป็นธรรมจากเจ้าพนักงานของ รัฐ เช่น สิทธิของผู้เสียหาย สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา สิทธิของจำเลย การค้น การจับจะต้องมีหมายซึ่งออกโดยศาล และหากบางกรณีมีพยานหลักฐานชิ้นสำคัญในการที่จะพิสูจน์ความผิดของจำเลยได้ แต่หากว่ากระบวนการที่ได้มานั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็ไม่อาจจะรับฟัง

เพื่อลงโทษจำเลยได้ แม้พยานหลักฐานนั้นเป็นพยานหลักฐานที่เกิดขึ้นโดยชอบก็ตามเช่น ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทยก็มีการนำหลักการของทั้ง 2 ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการบัญญัติเป็นกฎหมายด้วย

มาตรา 78 "พนักงานฝ่ายปกครองหรือ ตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลนั้น ไม่ได้ เว้นแต่

(1) เมื่อบุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้าดังได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 80

(2) เมื่อพบบุคคลโดยมีพฤติการณ์อันควรสงสัยว่าผู้นั้นน่าจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่น โดยมีเครื่องมือ อาวุธ หรือวัตถุอย่างอื่นอันสามารถอาจใช้ในการกระทำความผิด

(3) เมื่อมีเหตุที่จะออกหมายจับบุคคลนั้นตาม มาตรา 66 (2) แต่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่อาจขอให้ศาลออกหมายจับบุคคลนั้นได้

(4) เป็นการจับผู้ต้องหาหรือ จำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราวตามมาตรา 117 จะเห็นว่า ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 78 วรรคแรก บัญญัติว่า พนักงานฝ่ายปกครองหรือ ตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลนั้นไม่ได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก Due Process Model ต้องมีหมายของศาลเสียก่อน ซึ่งถือว่าเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการจับหรือค้นของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้ศาลเป็นผู้คอยถ่วงดุลว่ามีเหตุอันสมควรให้ออกหมายหรือไม่ ส่วนตาม (1)-(4) นั้นเป็นการให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อให้สามารถปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างทันถ่วงที ซึ่งเป็นไปตามหลัก Crime Control Model ที่เน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

จะเห็นว่าทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) และทฤษฎีความชอบด้วยกระบวนการทางกฎหมาย (Due Process Model) นั้นแม้จะมีขึ้นมาเพื่อให้สังคมนั้นอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีความปลอดภัยจากอาชญากรรมก็ตาม แต่มีความแตกต่างกันในแนวความคิดอยู่ หากรัฐมุ่งที่จะควบคุมอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สิทธิและเสรีภาพของประชาชนก็จะถูกกระทบกระเทือนมากตามไปด้วย และหากรัฐมุ่งที่จะให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนมาก การควบคุมอาชญากรรมอาจทำได้ไม่สะดวกซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมอาชญากรรมก็ลดตามไปด้วยเมื่อพิจารณาแล้วเหมือนกับว่าทั้งสองแนวความคิดทั้ง 2 แนวนั้นแตกต่างกัน จนอาจจะดูเหมือนเส้นขนานที่ไม่อาจจะอยู่ร่วมกันได้ หากให้น้ำหนักไปทางใดทางหนึ่งอีกทางก็ต้องเอนเอียง ต่ำหรือสูงไปด้วย (เปรียบดั่ง Crime Control Model นั้นเป็นแกน

X ส่วน Due Process Model นั้นเป็นแกน Y) ดังนั้นจึงเป็นความยากของรัฐและนักกฎหมายที่จะหาจุดสมดุล ระหว่างแนวคิดทั้ง 2 ทฤษฎี เพื่อให้กระบวนการดำเนินคดีอาญาของไทยมีประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรมและ ในขณะเดียวกันก็กระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพของบุคคลให้น้อยที่สุด และเปิดโอกาสให้ต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่และเสรี หากให้น้ำหนักไปทางแนวความคิดใดแนวหนึ่งย่อมเสียสมดุลของกระบวนการยุติธรรม ทางอาญาไปขัดกับค่านิยมของบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ก็อาจจะเกิดความรู้สึกขัดแย้งกับบรรทัดฐานนั้น ๆ ได้เช่นเดียวกัน

สรุป การพัฒนาประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเทคนิค และกรรมวิธีในการปฏิบัติงานระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การให้รางวัล มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุกๆระดับ มีมาตรฐานบริการที่ชัดเจน ทั้งในส่วนของบริการประชาชนบนสถานตำรวจและการบริการนอกสถานตำรวจ เพื่อให้สามารถประเมิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา (Development) ได้มีนักวิชาการท่านใดให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ดังนี้

สนธยา พลศรี (2550 : 8) กล่าวว่า ในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ ได้นำคำว่า การพัฒนา ใช้เรียกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปที่เป็นการเปลี่ยนแปลงใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นพลังงานเทคโนโลยี เช่นเครื่องจักรกล เครื่องยนต์ต่าง ๆ ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ เช่นอาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม สถานที่ประกอบอาชีพจากเรียกสวนไร่นาเป็นโรงงาน อุตสาหกรรม ระบบการผลิตแบบเพื่อการยังชีพเป็นเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้มาตรฐานหลายประการ เช่น ขาดสวัสดิการและความปลอดภัย โรงงานกับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์จึงนำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้เพื่อเรียกวิถีการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวยุโรปในขณะนั้นให้สูงขึ้น และได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายความหมายเช่น

ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตขององคกร และดีขึ้นจนเป็นที่พอใจ ความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทย และเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ มีแนวทางการพัฒนาในลักษณะการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้ในความหมายแคบคือการพัฒนาองค์การ หรือ Organization : O.D โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ โดยมุ่งความเจริญเติบโตขององค์การเป็นส่วนรวม และแก้ปัญหาขององค์การทุกส่วนพร้อมกัน มิใช่แก้ปัญหาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง สำหรับความหมายอย่างกว้าง ๆ หมายถึงความพยายามอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันในการปรับปรุงสมรรถนะขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดปัญหาภายในองค์การให้หมดไป โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์การให้ทันสมัยสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ได้ทันทั่วถึง
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้
3. เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกันเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลและองค์การ ให้เกิดความสำนึกที่ดีต่อกัน
4. เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดความตื่นตัว มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อองค์การเป็นส่วนรวม
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน
6. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา คือ ความเจริญ หมายถึงการทำให้เจริญขึ้นหรือทำให้ยั่งยืนถาวร

วิทยา วรชิน (2558 : 13) การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดสิ่งที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เกิดการเกื้อกูลต่อการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิธีการกิจกรรม โครงการหรือแนวทางการปฏิบัติงานจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้าหรือเป็นไปในเชิงบวก โดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้

2. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) ได้มีนักวิชาหลายท่านได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ดังนี้
 ชาญชัยณรงค์ คงศาศรี (2552 : 16) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึง สภาพลักษณะที่
 ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี
 หลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ รวมทั้ง
 วิธีและเทคนิคต่างๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ
 ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุ
 วัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ

สุนัน สาคร (2555 : 18) รูปแบบ หมายถึง แบบแผนแนวทางหรือโครงสร้างที่
 ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลัก
 ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่
 ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่
 เชื่อถือและยอมรับได้

Joyce And Weil (1986 : 1-2) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงแผน (Plan) หรือแบบ
 (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนหรือการสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อยหรือเพื่อจัดสื่อ
 การสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์และ
 หลักสูตร แต่ละรูปแบบจะใช้แนวทางในการออกแผนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุ
 วัตถุประสงค์ต่าง ๆ

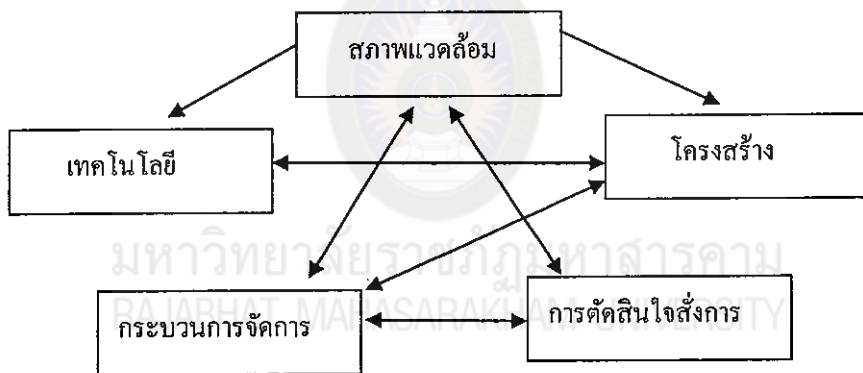
Cosini And Auerbach (1996 : 573) กล่าวถึงรูปแบบหมายถึงชุดของ
 ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริงและโครงสร้างของสิ่งที่กำลัง
 ศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึงวิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของดู๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ที่
 ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้นกับการปฏิบัติงานของดู๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
 ในการป้องกันอาชญากรรม

3. การพัฒนารูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้าง แนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม เหตุการณ์หรือสถานการณ์ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีนักวิชาการ นักศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี (2552 : 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ใช้แนวคิดของบราวน์และโมเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบจึงมีการดำเนินการเป็น 2 ตอนใหญ่ คือการสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแบบแผน ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ (Brown And Moberg)

ที่มา : ชาญชัยณรงค์ คองคาศรี (2552 : 19)

Joyce And Weil (1986 : 359) กล่าวว่า วิธีการสร้างรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎีและข้อสมมติที่รองรับรูปแบบ หลักการและมโนทัศน์สำคัญเป็นพื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบเป็นการอธิบายด้วยรูปแบบซึ่งนำเสนอเป็นเรื่อง ๆ อย่างละเอียดและเน้นการปฏิบัติ ได้แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบเป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้น ๆ ว่ามีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้นๆและแต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน

2. รูปแบบปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้ และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่นเป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยการผู้ให้ความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น

3. หลักการแสดงโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อการเรียนรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้กระทำ เช่นการปรับปรุงพฤติกรรม โดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น

4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้นๆให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้นไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนรู้ระดับใด เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำอื่น ๆ เพื่อให้การนำรูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดผลไปกับผล สามารถใช้เป็นสิ่งพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้ด้วย

สรุปว่าการสร้างรูปแบบมีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ส่วน คือส่วนที่ 1 อธิบายความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นการประยุกต์ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลดีขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงการพัฒนา รูปแบบไว้ดังนี้

ชาญชัยณรงค์ คงคาศรี (2552 : 17) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบหมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสร้างหรือพัฒนารูปแบบจำลองให้ความรู้ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนในการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง

การพัฒนาแบบนั้นมีสาระสำคัญคือ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนาแบบแล้วก็นำไปใช้ต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบการพัฒนาแบบ จะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาแบบนั้นๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 104-106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบนั้นอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนาแบบ ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนาแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ

ในการพัฒนาแบบนั้น จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบเป็นอย่างดี ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบนั้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปรหรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนาแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญได้ช่วยพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พิจารณาแบบขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องมีการทดสอบความเที่ยงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของคนอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตามแต่เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานการณ์จริงหรือทำการทดสอบไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่าเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้คำว่า “การทดลองประสิทธิภาพของรูปแบบ”

การพัฒนาแบบมีความหมายสรุปได้ว่า คือการดำเนินการอย่างมีแบบแผนเป็นลำดับขั้นตอนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยมีทฤษฎีรองรับ มีการวิจัย ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถใช้ได้
เกิดผลสูงสุดกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแต่อาจเกิดผลที่ลดน้อยลง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ให้คำอธิบาย
ไว้หลายความหมายดังนี้ (Porter and Lawler) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยที่มีผล
ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลคือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคล

ได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงาน

Steers (ม.ป.ป.) ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การว่าได้
อิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์การคือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความ
ชัดเจนในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มี
อิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยองค์การ ได้แก่ โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการ
บริหาร

Nadler, et al. ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคคลใน
องค์การว่าเป็นผลมาจาก

1. ลักษณะบุคคล เช่น ความสามารถ ความต้องการ ความเชื่อ
2. ลักษณะองค์การ เช่น ปัจจัยการทำงาน ระบบการให้รางวัล การควบคุม

Schermerhom et al. ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ 3 สิ่ง
ดังนี้ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล ความพยายามในการปฏิบัติงาน และความสนับสนุนของ
องค์การ ซึ่งแยกอธิบายได้ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะเชิงชีวภาพ ความสามารถและสภาพ
บุคคล

2. ความพยายามในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสนับสนุนขององค์กรขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาด องค์กรเทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่มและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ดังนั้นสามารถเขียนเป็นสมการการปฏิบัติงานของบุคคลได้ดังนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{คุณสมบัติส่วนบุคคล} \times \text{ความพยายามในการปฏิบัติงาน} \times \text{การสนับสนุนขององค์กร}$$

จากแนวคิด และการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า การที่ข้าราชการตำรวจ เป็น ผู้มีบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะ มีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอ ก็จะ ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจึงศึกษาปัจจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” รากศัพท์มาจาก ภาษาลาตินว่า “Persona” แปลว่า “ หน้ากาก” ซึ่งใช้ในการแสดงบทละครคลาสสิกของกรีก เมื่อสวมแล้วผู้แสดงก็ต้องแสดงบทบาทให้ตรงกับบุคลิกภาพของตัวละครแต่ละตัวที่กำหนดไว้ ผู้ชมจะชื่นชมหากว่าผู้แสดงคนใดแสดงได้แนบเนียนตามบทบาทไม่เคอะเขิน การแสดงให้ดี เป็นที่ชื่นชมของคนดูนั้นจะต้องมีการฝึกซ้อม ซักเกลา และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบทบาท ดังนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ดังนี้

สมคิด งามเชื้อ (2555 : 37) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะท่าทางของแต่ละบุคคลซึ่งจะไม่เหมือนกัน ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ที่รวมถึงคุณลักษณะทั้งทางร่างกาย และจิตใจของบุคคล ตลอดจนถึงลักษณะกริยาท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ การปรับตัว พฤติกรรมทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้น ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม ทำให้ทราบถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

วนิดา นรเศรษฐ โสภณ (2548) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การที่บุคคลมี ผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไรและพวกเขาเข้าใจและมองตนเองเป็นอย่างไรเช่นเดียวกันกับ แบบอย่างของลักษณะที่วัดจากทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั้น รวมทั้งการปฏิบัติตนของ

บุคคลตามแต่สถานการณ์ บุคคลจะมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไรขึ้นอยู่กับรูปร่าง ท่าทาง ภายนอก เช่น ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา สีผิวและลักษณะทางกายภาพอื่นๆ รวมทั้ง ลักษณะอื่น ๆ

สรกุล ทีเรื่อ (2553 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะของบุคคลในแต่ละคนที่มีลักษณะไม่เหมือนกัน รวมถึงลักษณะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่อยู่ภายใน เช่นอารมณ์ ความคิด ฯลฯ และสิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอก เช่น รูปร่าง การพูด ฯลฯ โดยสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมามีสามารถทำนายได้

ลัดดาวรรณ หอมหวาน (2552 : 37) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลอันประกอบด้วยลักษณะภายนอก ได้แก่ ใบหน้า ท่าทาง ความสูง ความต่ำ ผิวดำ ผิวขาว การแต่งกาย และลักษณะภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมทางด้านปัญญา ความรู้สึก และพฤติกรรมทางด้านทักษะปฏิบัติ ทั้งพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวาพอสมควร

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลอันประกอบด้วยลักษณะภายนอก ได้แก่ ใบหน้า ท่าทาง ความสูง ความต่ำ ผิวดำ ผิวขาว การแต่งกาย และลักษณะภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้

1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

สมคิด งามเชื้อ (2555 : 38) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ช่วยให้สามารถจดจำและเข้าใจบุคคลได้ และรู้ถึงวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่าง และเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น อาชีพตำรวจจึงต้องทำให้ประชาชนหรือชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544 : 5) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า เมื่อได้เรียนรู้บุคลิกภาพอันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้ว ช่วยให้สามารถปรับปรุง เสริมสร้างได้ถูกต้องตามที่สังคมต้องการ ถ้าแต่ละคนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมประสบความสำเร็จนั้นคือสังคมส่วนรวมสัมฤทธิ์ผล เป็นสังคมอารยะ คนไทยจำนวนมากจึงถือว่าบุคลิกภาพเป็นเครื่องทำนายสมรรถภาพ ความสามารถ และอุปนิสัยของบุคคล ถึงกับบางครั้งเชื่อกัน ผิด ๆ ถูก ๆ เช่น ชอบ

พูดกันว่า “ไทยเล็ก เจ๊กดำ คนสองเสียง คนผมหยิก หน้าก้อ คอสั้น ฟันเหยิน หรือคนที่มีลักษณะบุรุษโทษ เหล่านี้เป็นคนคบไม่ได้” บางคนก็เชื่อในเรื่องหมอดู

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549 ; อ้างถึงในสมคิด งามเชื้อ. 2555 : 38) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง
2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคมได้ดี
5. มีความรัก และความผูกพันต่อผู้อื่น
6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่นได้ดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ช่วยให้สามารถรับรู้ เข้าใจ จดจำและเข้าใจบุคคลได้ และรู้ถึงวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่าง และเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่นจึงต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

1.3 องค์ประกอบ ของบุคลิกภาพ (Personality Formation and Personality Structure)

สถิต วงศ์สวรรค์ (2544 : 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลเลยทีเดียวเท่านั้น อย่างที่นักทฤษฎีเก่า ๆ คิด แต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ร่วมกันเป็นขบวนการที่ไม่มีวันจบสิ้น มีการเคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ ปัจจัยในการพัฒนาบุคลิกอันสำคัญได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านร่างกาย 2) องค์ประกอบทางด้านสติอารมณ์ 3) องค์ประกอบด้านสติปัญญา 4) องค์ประกอบทางด้านสังคมจากทั้งสี่ด้านของบุคลิกภาพในแต่ละบุคคล เป็นผลรวมที่ได้มาโดยการสร้างสมจากอิทธิพล 2 ประการ ได้แก่ “พันธุกรรม และ สิ่งแวดล้อม” บุคคลก็จะพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคนให้ดีขึ้น

1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 45) ได้เสนอทฤษฎีของ Dubrin ไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality of effective leaders) ได้แก่ คุณลักษณะด้าน

บุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ ทั้งความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task - related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ศรีเรื่อน แก้วกังวาน (2544 : 23) ได้เสนอทฤษฎี Freud ไว้ว่า ฉายให้เห็นภาพมนุษย์ที่อยู่ทั้งในโลกแห่งความเป็นจริง โลกแห่งมายาและโลกแห่งความใฝ่ฝัน เป็นมนุษย์เดินดิน ไม่ใช่มนุษย์ที่สวยงามตามอุดมคติ เป็นมนุษย์ที่ต้องเผชิญกับข้อขัดแย้งภายในตนเองและกับผู้อื่น แต่ในขณะที่เดียวกันก็เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพและความสามารถในการคิดนึก มีเหตุผล มีความมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นมนุษย์ที่ประสบทั้งความสมหวังและผิดหวังสลับสับเปลี่ยนกันไป

นพมาศ อึ้งพระ (2546 : 65) ได้เสนอทฤษฎีของ Jung ไว้ว่า บุคคลเห็นความสำคัญของอนาคตที่จะมีบทบาทต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทำให้จิตวิทยาของเขาเป็นจิตวิทยาที่มีความหวัง นอกจากนี้ เขายังเสนอสิ่งที่สังคมวัดดูนิยามขาดไป ซึ่งก็คือจิตวิญญาณ (Spirits) จึงเป็นการเข้าหาศีลธรรมและศาสนา ความซับซ้อนในความคิดของเขา โดยเฉพาะเกี่ยวกับ Psychological type ได้ทำให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการทดสอบที่นำสนใจ การที่เขาพยายามออกห่างจากความคิดในเรื่องเน้น Sex ของ Freud ทำให้เขามุ่งหาคำตอบทาง Collective unconscious ทางประวัติศาสตร์ แม้ความคิดของเขา จะคลุมเครือในหลายจุด แต่ยังมีจุดเด่นที่ทำให้เขาแตกต่างจาก Freud โดยเฉพาะในเรื่องมุ่งเน้นอนาคตและเรื่องจิตวิญญาณ

รัตนกร ยิ้มประเสริฐ (2548 : 153) ได้เสนอทฤษฎีของ Adler ไว้ว่า การเขียนเรื่องสะท้อนชีวิตของตนเองเกี่ยวกับทฤษฎีของเขาเป็นเรื่องการเอาชนะปมด้อย (Striving for superiority) เพราะตอนเขาเป็นคนที่โรค เจตคติที่มีอย่างถูกต้องต่อปมด้อยจะทำให้เราเอาชนะอุปสรรคได้ การต่อสู้การเอาชนะของเขานั้นคือการแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันกับผู้อื่น ในทางสร้างสรรค์ คนเราต้องเผชิญกับความจริงด้วยความกล้าหาญ และจะต้องรับผิดชอบกับการกระทำของตนเองมนุษย์ที่ดีคือคนที่ช่วยสร้างสรรค์สังคม ช่วยปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น เป็นผู้พัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมด้วย ผลงานที่โดดเด่นของ Adler เป็นจิตวิทยาความหวัง เพราะเขาคิดว่าคนเรามีการตั้งเป้าหมายชีวิตโดยการจินตนาการ และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ ทฤษฎีของเขาเหมือน Jung ที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของอนาคตที่มุ่งใจให้เกิดพฤติกรรม แต่การตั้งเป้าหมายของคนเราจะต้องให้เข้ากับความเป็นจริงด้วย Adler มองธรรมชาติมนุษย์ดีกว่า Freud ในความคิดของ Adler มนุษย์แต่ละคนมีความพิเศษ พวกเขามีความมุ่งมั่นที่อิสระ และมี

ความสามารถที่จะหล่อหลอมพัฒนาการของตัวเอง สามารถกำหนดตนเอง เพาะส่วนหนึ่งของชีวิตเราถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งอยู่เหนือการควบคุมของเรา เช่น ลำดับการเกิดที่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อวิถีชีวิตของเรา เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพจัดไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย เช่น ความสูง ต่ำ อ้วน ผอม ดำ ขาว
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความคิดเห็น
3. ด้านการเรียนรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ ความคิดความเข้าใจ

ความแตกต่างทั้งสามด้านนี้ เมื่อนำมาประกอบรวมกันในการทำนายพฤติกรรมของแต่ละคนโดยมีบุคลิกภาพของผู้นั้นเป็นหลัก สามารถให้เป็นส่วนชี้นำหรือคาดเดาแนวโน้มของการกระทำแต่ละครั้งได้

1.5 การวัดบุคลิกภาพ

การวัด ในการสร้างเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพผู้วิจัยได้ปรับใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ ลัดดาวรรณ หอมหวาน และ สมคิด งามเชื้อ ได้ทำการสร้างมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกต่อตนเอง ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4) ด้านความอดทน

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของตำรวจในการศึกษาของ ลัดดาวรรณ หอมหวาน (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจมีปัญหาด้านความรู้ เจตคติ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและโอกาสการได้พัฒนาน้อย ทั้งบุคลิกภาพภายนอก ด้านความพร้อมของร่างกาย ด้านกริยาท่าทาง ด้านการเจรจา ด้านการแต่งกาย และการพัฒนาบุคลิกภาพภายในด้านการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาวิชาชีพ ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านการปฏิสัมพันธ์ในสังคมในขณะที่มีความต้องการให้เข้ากับกระบวนการพัฒนา บุคลิกภาพภายนอก และบุคลิกภาพภายในมาก สำหรับผลการศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตำรวจมีข้อจำกัดและปัญหาที่มาจากลักษณะส่วนบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นตำรวจ มุ่งคัดเลือกคนที่มีความรู้ทางวิชาการมากกว่าการคัดเลือกคนดีและบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นตำรวจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่ข้อจำกัดและปัญหาในการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน สอดคล้องกับ สมคิด งามเชื้อ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานตำรวจ

ชุมชนสัมพันธ์ ของตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลอันประกอบด้วยลักษณะภายนอก ได้แก่ ใบหน้า ท่าทาง ความสูง ความดำ ผิวดำ ผิวขาว การแต่งกาย และลักษณะภายในที่สังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีองค์ประกอบที่สำคัญเกิดจากพันธุกรรม และ สิ่งแวดล้อมบุคลิกภาพของตำรวจที่เหมาะสม จะส่งผลโดยตรงต่อผลการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ

สมรรถนะได้มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Competency) หรือคำแปลในภาษาไทยซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกัน คือสมรรถนะ สมรรถภาพ ความสามารถ ซึ่คความสามารถ ศักยภาพ เป็นต้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมคิต งามเชื้อ (2555 : 47) กล่าวว่าสมรรถนะคือความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlining Characteristic) ซึ่งแฝงอยู่ภายในลึกๆและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะแสดงออกในลักษณะกว้าง ๆ ในสถานการณ์หรืองานนั้น ๆ ดังนั้นสมรรถนะเป็นมูลเหตุที่สามารถจะนำมาคาดการณ์พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลที่จะมีผลกระทบต่องานได้ สมรรถนะทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้ สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งสังเกตเห็นได้ง่ายคือความรู้และทักษะซึ่งจะสามารถพัฒนาได้ง่ายและกลุ่มที่สังเกตเห็นได้ยากหรือซ่อนเร้นภายในคือทัศนคติแรงจูงใจและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลซึ่งในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาได้ค่อนข้างยากซึ่งอาจจะต้องลงทุนสูงทั้งนี้สมรรถนะ

สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นเมื่อมีการนำมาใช้และแบ่งปันกันสมรรถนะยังคงต้องการดูแลรักษา เพราะหากไม่มีการนำมาใช้จะถูกลืมเลือน

จิณฐาวุ ศรีจันทร์เวียง (2553 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออกมาเป็นวิธีคิด ทักษะและพฤติกรรม เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ญาณกร ธรรมวิเศษ (2555 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินบุคคลที่มีคุณลักษณะหรือความสามารถ

จิตติสานต์ วุฒิเวชช์ (2553 : 8) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ที่บุคคลรับผิดชอบอยู่

ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม (2553 : 35) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกันและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ที่บุคคลรับผิดชอบอยู่และทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม และผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ โดยสามารถเสริมสร้างให้งอกงามได้ด้วยการผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2550 : 19) ได้ให้ความหมายของ (Competency) ว่าเป็น สภาพ หรือ คุณภาพ หรือความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 5-6) ให้ความหมาย สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นส่งผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของ Competency ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

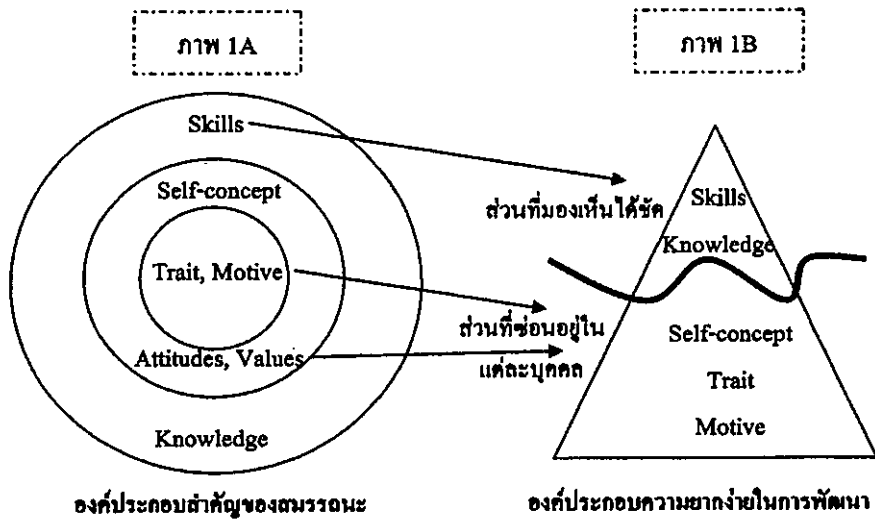
กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) หรือเรียกกันว่า KSAS ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550 : 27) ให้ความหมาย Competency หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 12) ได้นิยามของคำว่า Competency หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

ดังนั้นจากนิยามสมรรถนะที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะคือ คุณลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งแฝงอยู่ภายใน และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกว้างเช่นความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือแรงจูงใจ ตามสถานการณ์หรืองานนั้น ๆ ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ (สุกัญญา รัตมีธรรม โชติ. 2549 : 12)

ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า “ภาพ 1A” คือองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของสมรรถนะ ในขณะที่ “ภาพ 1B” เป็นการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ตามความยากง่ายของการพัฒนา กล่าวคือ ส่วนที่เป็น ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) รวมทั้ง บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) และ(แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้นและได้ให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ ดังนี้

1. Skill : สิ่งทีบุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟัน โดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเสี้ยนประสาทหรือเจ็บ
2. Knowledge : ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

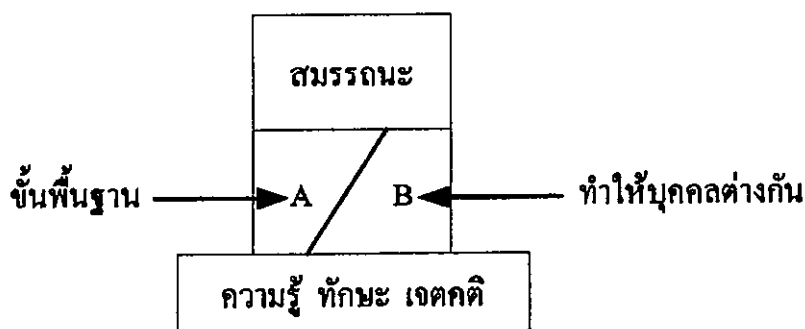
3. Self-concept : ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. Trait : บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. Motive : แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

จากแผนภาพที่ 2 จะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ จากแนวคิดของ David McClelland นั้น Scott B. Parry เห็นควรที่จะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) (เทื่อน ทองแก้ว. 2554)

ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ David McClelland กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ (เทื่อน ทองแก้ว. 2554)

จากแผนภาพที่ 3 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นเป็นความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ทักษะ และทัศนคติ/แรงจูงใจ จากการศึกษาของ David McClelland พบว่าสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สุทธิคุณวิเศษ (2549 : 17-19) 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่คนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะ พื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลที่มีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนี้ สมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น สมรรถนะ 2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง สมรรถนะ ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ตีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็น สมรรถนะ ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า สมรรถนะ กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่ง ชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะสมรรถนะที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างโดยสถาบันแห่งนี้ได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ กัน สมรรถนะ ในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

1) สมรรถนะรวมกับความรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ตีเลิศเท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ใดๆ จึงไม่ถือว่าเป็น สมรรถนะ เว้นแต่ความรู้เรื่องนั้นๆ จะสามารถประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง สมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคา มา

พัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ใต้นั้น จึงจะถือเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะรวมกับทักษะยังเกี่ยวกับทักษะแต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้น ทักษะ เพียงอย่างเดียวยังไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่งถือเป็นสมรรถนะ

3) สมรรถนะรวมกับแรงจูงใจไม่ใช่แรงจูงใจหรือ ทักษะคิดแต่เป็นแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวัง ไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็น แรงจูงใจ

ดังนั้น แนวคิดของ Schoonover Associates เชื่อว่า ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ ทัศนคติ โดดๆ ไม่ใช่ สมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่า สมรรถนะ ในรูปใดก็ตาม สมรรถนะ จะต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. 2549 : 15-16)

1. สมรรถนะจะมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ

1.1 ส่วนหนึ่งมีมองเห็นได้ชัด คือ ทักษะ ความรู้

1.2 ส่วนหนึ่งที่ซ่อนเร้นอยู่คือพฤติกรรมที่สะท้อนมาจากค่านิยม อุปนิสัย

ทัศนคติและแรงขับ

2. สมรรถนะ ต้องแสดงออกให้เห็นถึงผลงาน

3. ผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ทั่วไป เราจะคุ้นเคยกับคำว่า KPI (Key Performance Indicate)

4. สมรรถนะต้องสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและลักษณะสำคัญของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน และความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

2.3 ประเภทของสมรรถนะ

การแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งสมรรถนะเป็นหลายประเภทซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการแบ่งประเภทของสมรรถนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ฉรรถคดีวิทย์ แสนทอง (2550 : 10-11) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

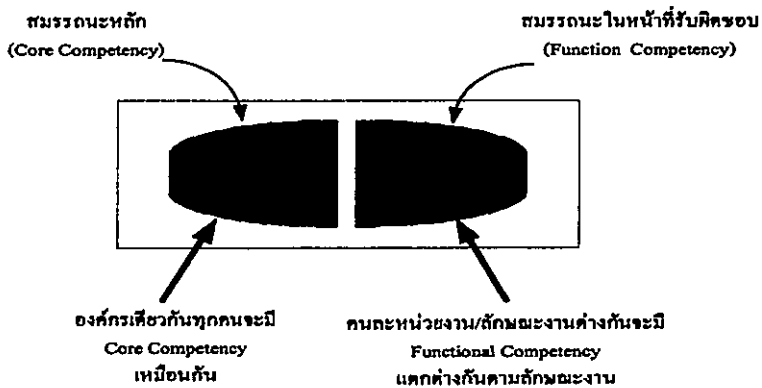
2. สมรรถนะของงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถแสดงผลงานในการปฏิบัติ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ข้าราชการ คองคาสวัสดิ์ (2550 : 28-29) กล่าวว่า ประเภทของ สมรรถนะแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

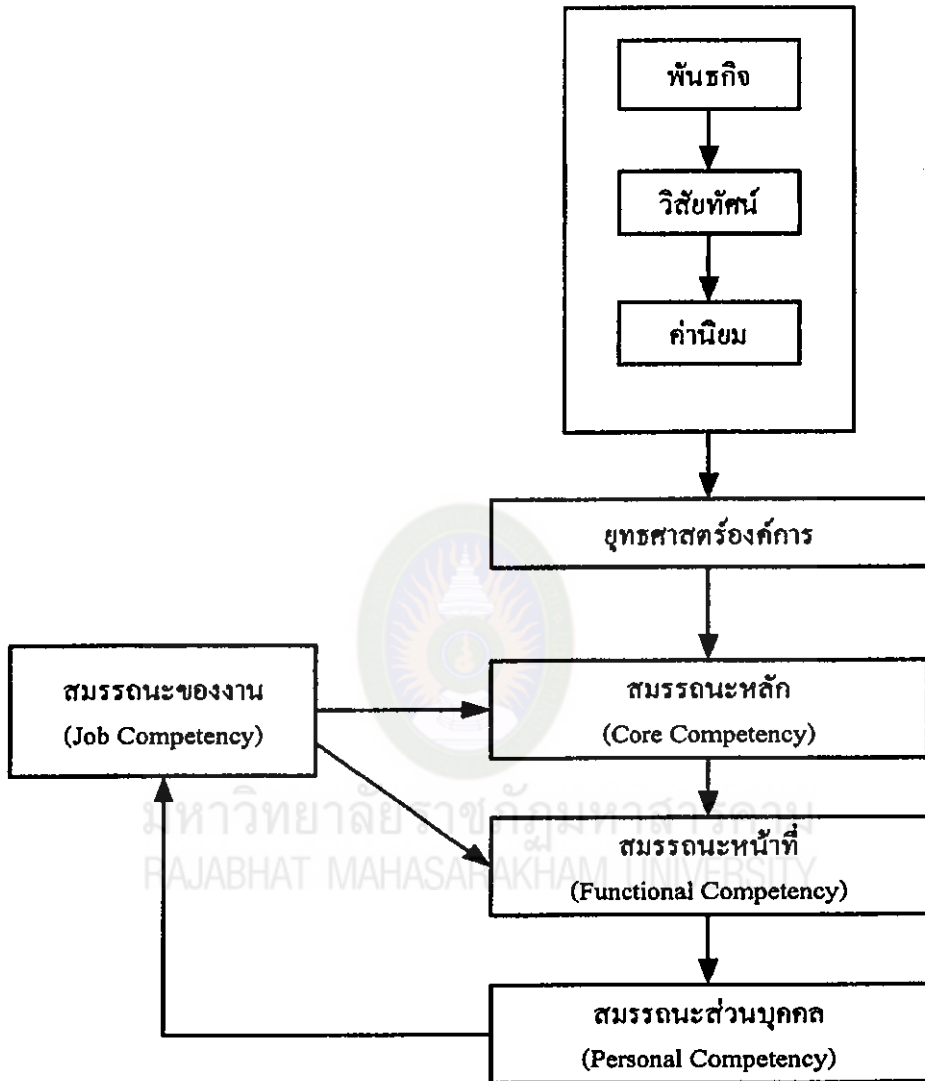
1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) พื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กร (ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายหรือแผนกใด) จะต้อง มี หรือพูดอีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้อง มี ซึ่งสมรรถนะหลักของ องค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากจะอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้ว สมรรถนะหลักตัวนี้ก็คือส่วนหนึ่งของ “วัฒนธรรมองค์กร”

2. สมรรถนะอื่นที่ไม่ใช่สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติ (หรือคุณลักษณะ) ที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน



แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบของ สมรรถนะ (ข้าราชการ คองคาสวัสดิ์, 2550)

ในการกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยมขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังแผนภาพที่ 5

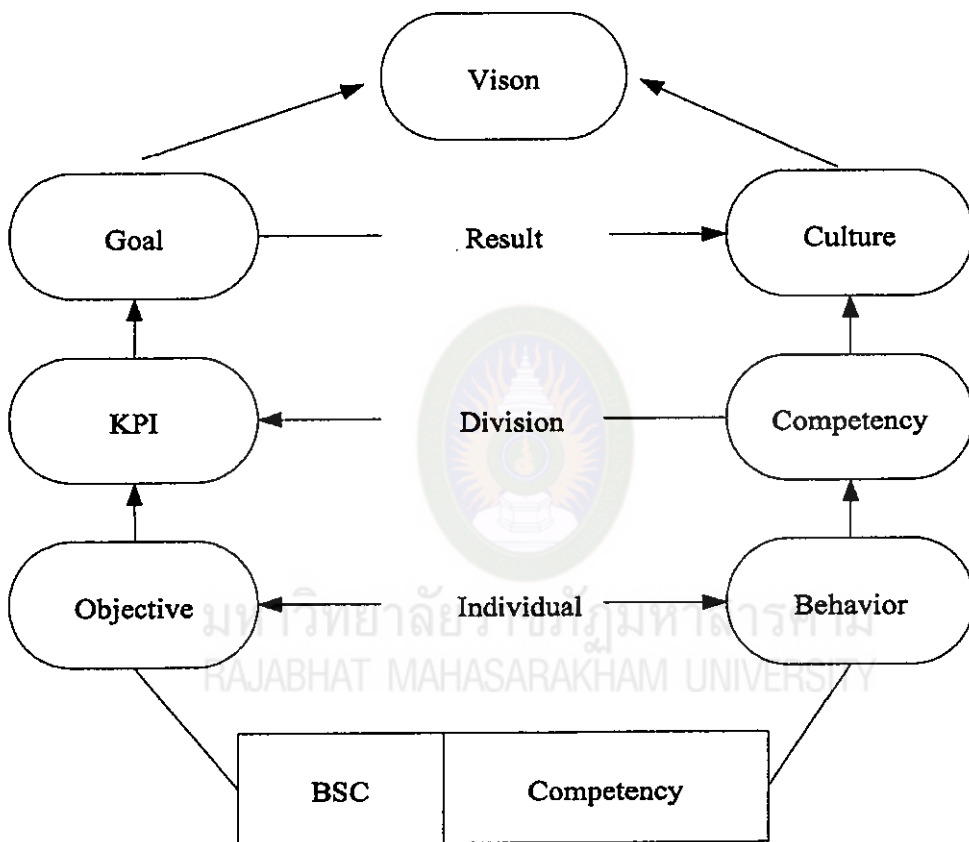


แผนภาพที่ 5 การกำหนดสมรรถนะ (เทียน ทองแก้ว, 2554)

จากแผนภาพที่ 5 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลใน

องค์การตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคล กับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่างๆก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้สื่อลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหารในแผนภาพที่ 6



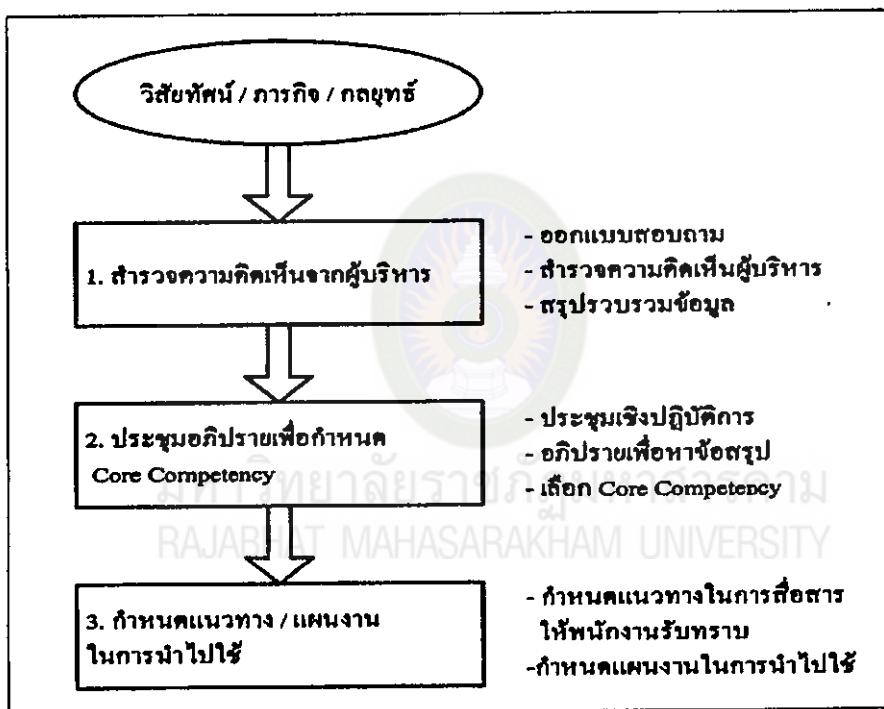
แผนภาพที่ 6 Performance management System

(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545 อ้างถึงใน เตือน ทองแก้ว. 2554)

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่นๆอีก เช่น ใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือ ทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียก Generic Model หรือรูปแบบทั่วไปอีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่างๆมาออกแบบสมรรถนะ ซึ่ง

เหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

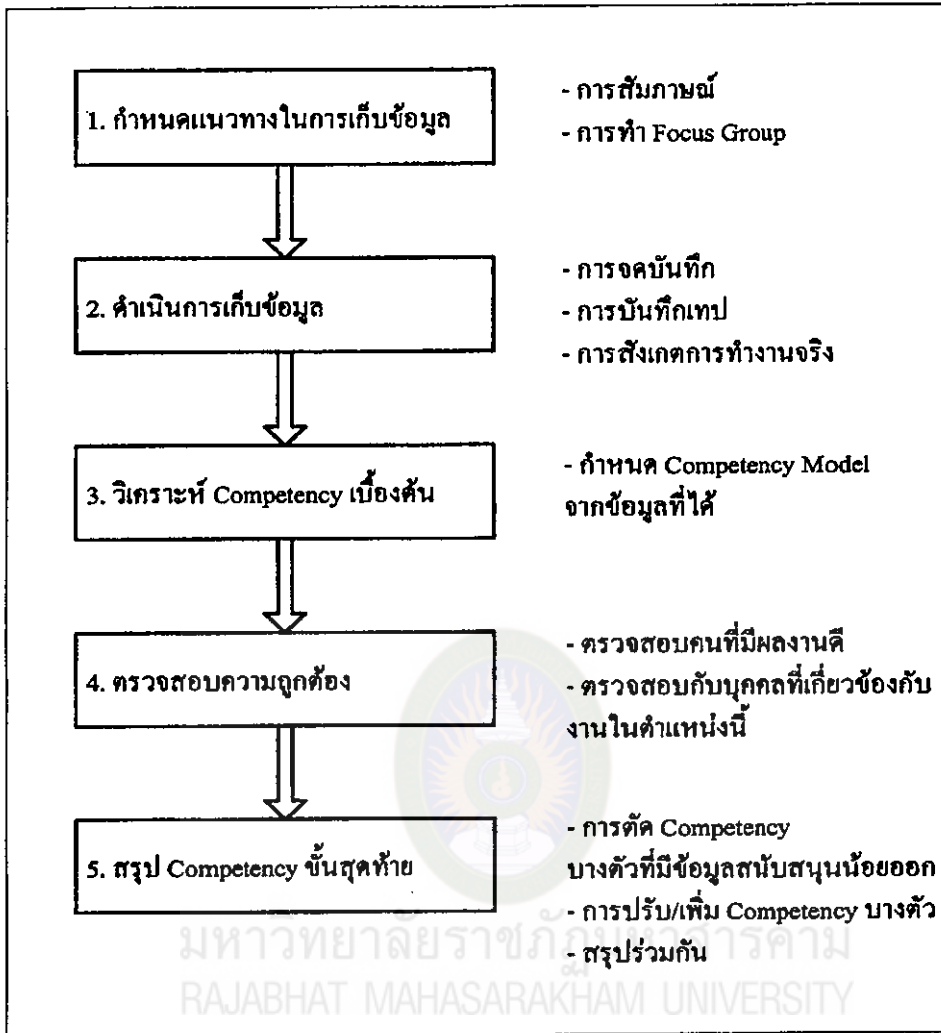
ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2550 : 19-20, 28-29) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว สมรรถนะหลักมีจำนวน 3-5 ตัว เพราะถ้ามีมากเกินไปคงจะไม่เรียกว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะหลักจะต้องสามารถใช้ได้กับทุกตำแหน่งทุกระดับขององค์กร ไม่ใช่กำหนดเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ สมรรถนะหลัก อย่างนี้คงจะใช้ไม่ได้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ การวิเคราะห์หาสมรรถนะหลัก แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนการกำหนด สมรรถนะหลัก

(ณรงค์วิทย์ แสงทอง. 2550)

ในการกำหนด สมรรถนะหลัก องค์กรนั้นจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ไว้ก่อน เพราะถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ จะไม่สามารถกำหนดสมรรถนะหลักได้ สำหรับความสามารถเฉพาะตำแหน่งซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกัน 1) ความสามารถในการสายงาน 2) ความสามารถทางเทคนิค 3) ความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่ 4) ทักษะความชำนาญประจำตำแหน่งในการวิเคราะห์หาความสามารถเฉพาะตำแหน่งมี ดังนี้



แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
(ณรงค์วิทย์ แสงทอง. 2550)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 55) ได้ให้ความเห็นในการจัดทำสมรรถนะหน้าที่ว่าไม่สามารถจะใช้วิธีการสำรวจหาสมรรถนะเหมือนสมรรถนะหลักได้ เนื่องจากต้องเป็นสมรรถนะที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ดังนั้นการจัดทำสมรรถนะหน้าที่จะต้องเริ่มต้นดังนี้

1. สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ทำ
2. วิเคราะห์หาตัวชี้วัดผลงานตามตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว
3. วิเคราะห์หาสมรรถนะหน้าที่ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนผลงานนั้น
4. วางน้ำหนักและกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะหน้าที่

5. ประเมินผลความเหมาะสมของสมรรถนะหน้าที่กับตำแหน่งงานดังกล่าว
6. นำสมรรถนะหน้าที่ไปใช้งาน

2.4 ประโยชน์ของสมรรถนะ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด จึงเริ่มหันมาสนใจในการจัดระเบียบภายในองค์กรให้สมส่วน ด้วยการนำเครื่องมือทางการบริหาร เช่น BSC, TQM, TPM, Competency Management, ISO และอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร แต่ไม่ว่าจะใช้เครื่องมือทางการบริหารที่ใดเพียงใด หากบุคลากรภายในองค์กรยังไม่มีความสามารถเพียงพอ เครื่องมือเหล่านั้นก็ไร้ค่า หากที่จะประสบความสำเร็จได้ คำถามที่ผู้บริหารจะต้องกลับมาตั้งทบทวน คือ จะใช้กลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไรให้เหมาะสมกับ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ในการบริหารจัดการความสามารถในงานเป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่งที่หลาย ๆ องค์กรได้นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อความได้เปรียบเชิงแข่งขัน โดยอาศัยการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมทั้งทางด้าน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานนั้น สมรรถนะมีประโยชน์ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2550 : 11 - 16)

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะเป็นหลักหรือเรียกว่าสมรรถนะหลัก นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติ ของคนในองค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะหลัก เปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรได้แก่

- 2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- 2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- 2.3 ช่วยให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กร ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

- 2.4 ช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์คือ

3.1 การคัดเลือกบุคลากรมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรดังนี้

3.1.1 ช่วยในการคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนเก่งมีความรู้ ความสามารถสูง ประสิทธิภาพดี แต่ไม่อาจเหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนี้

3.2.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนา และฝึกอบรม

3.2.2 ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเองสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง สมรรถนะ มีประโยชน์ในการเลื่อนระดับ และปรับตำแหน่ง ดังนี้

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้นไป โดยพิจารณาในเรื่องความสามารถในงานและความสามารถทั่วไป เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกันผู้อื่น ด้านระบบการคิด

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งอดีตที่ผ่านมาดังกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแย่ ๆ มากคนหนึ่ง และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่ง ๆ ไปอีกคนหนึ่ง” ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคน จากคุณสมบัติที่ว่าคนนั้น ๆ ทำงาน

เก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอด ชื่อสัตย์สุจริต แล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น เขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่มีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

3.4.1 ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะ อะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานสมรรถนะ มีประโยชน์ในประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.5.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยให้การกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.6 การบริหารผลตอบแทน สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงาน หรือจำนวนปีที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

ซึ่งประโยชน์จากการประยุกต์สมรรถนะ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประโยชน์จากการประยุกต์สมรรถนะ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

| การประยุกต์ใช้ใน HRM | ประโยชน์ |
|----------------------|---|
| การสรรหา/คัดเลือก | -ทำให้มองเห็นภาพรวมของความต้องการในงานแต่ละตำแหน่ง -คัดสรรคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง |

| การประยุกต์ใช้ใน HRM | ประโยชน์ |
|----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> -ลดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรในการหาพนักงาน -ใช้ในการสัมภาษณ์รับพนักงานใหม่ -ช่วยในการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่ จะพัฒนาได้ง่ายและคนที่น่าจะพัฒนายาก |
| การฝึกอบรมและพัฒนา | <ul style="list-style-type: none"> -ช่วยทำให้พนักงานต้องหันมาสนใจในการพัฒนาเรื่องทักษะ ความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพใน การทำงาน -ช่วยในการจัดระเบียบพนักงานให้เป็นไปตามภารกิจและกล ยุทธ์ขององค์กร -ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาให้คุ้มค้ำ กับค่าใช้จ่ายและเวลา -สร้างกรอบการทำงานสำหรับการสอนงานและการติดตาม ผล |
| การประเมินผล | <ul style="list-style-type: none"> -ทำให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและการวัดผล -ช่วยสนับสนุนในการประเมินผลการทำงาน -ให้เป็นการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน |
| การจ่ายผลตอบแทน | <ul style="list-style-type: none"> -ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น -ช่วยสนับสนุนผลของการประเมินความสามารถ -มีความเป็นธรรมต่อพนักงานที่มีความสามารถตามมาตรฐาน ขององค์กรที่กำหนด |
| บริหารจัดการคนเก่ง | <ul style="list-style-type: none"> -ช่วยทำให้เกิดความชัดเจนในความเข้าใจเรื่องของทักษะ ความรู้และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง -ใช้ในการพิจารณาคัดสรรและประเมินเส้นทางอาชีพของ พนักงาน -ช่วยในการเติมความสามารถที่ยังมีไม่เพียงพอของพนักงาน ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม |

| การประยุกต์ใช้ใน HRM | ประโยชน์ |
|----------------------|--|
| | -ใช้เป็นดัชนีตัวหนึ่งในการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กร -ใช้ในการแบ่งประเภทของพนักงานตามศักยภาพการทำงานเพื่อนำไปสู่การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการบุคคลขององค์กร |

ที่มา : ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549)

ศิริรัตน์ ชูมหคาลัย (2554) กล่าวว่า สมรรถนะมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ คือ 1) สามารถเชื่อมโยงผลงานของบุคคลให้เป็นผลงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ระบบฐานการเรียนรู้ด้านสมรรถนะขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะขององค์กรจะเน้นที่ตัวบุคคล ที่มงานที่มีผลงานดีเด่นและเชื่อมโยงผลงานนั้นเข้ากับทิศทางหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร กำหนด “ตัวแบบสมรรถนะ” จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ได้อย่างเหมาะสม 2) การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงมาก บุคลากร จะมีโอกาสได้แสดงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ตัวแบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือการตัดสินใจ ที่สำคัญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรและนักบริหารมืออาชีพต่างเห็นว่า “สมรรถนะ” ช่วยให้องค์กรสามารถเลือกอนาคตได้ โดยการนำเอาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็น ต่ออนาคตเข้ามาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผล งาน และการวางแผนทดแทนกำลังคน ฯลฯ “ตัวแบบสมรรถนะ” จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรใน ระยะยาว เมื่อองค์กรกำหนดเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยฐาน “สมรรถนะ” ทั้งนี้ องค์กรต้องทำการวิเคราะห์ความต้องการเรื่องต่าง ๆ เช่น ความต้องการกำลังคน การพัฒนา บุคคล ทั้งหมดนี้ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

2.5 การวัดหรือการประเมินสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 15) ได้กล่าวถึง การประเมินสมรรถนะควรทำความเข้าใจประเภทของการวัด/ประเมินซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่ม ใหญ่ ๆ 3 กลุ่มคือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ, การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะเช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์เช่นการสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคมพฤติกรรมการทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองเช่นความรู้สึก, ทัศนคติ, ความเชื่อ, ความสนใจแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆการตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่างเช่นการสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกันจากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” ดังนั้นวิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุดคือการสังเกตพฤติกรรมจบบันทึกลงและทำการประเมินในการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้องกล่าวคือ 1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา 2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ การวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ความสามารถดังนั้นการที่จะสร้างแบบวัดแบบข้อสอบที่มีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือถูกจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้หรือถ้าจะสร้างแบบวัดสมรรถนะแบบมีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือถูกจะเป็นการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะไม่ใช่วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่และมาก

น้อยเท่าใดสิ่งที่ได้กล่าวมาในตอนต้นว่าสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานเป็นพฤติกรรมที่ (เชื่อว่า) นำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานจดบันทึกและทำการประเมินแบบประเมินพฤติกรรมสร้างได้หลายแบบแบบที่นิยมกันแพร่หลายแบบได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale) ตารางด้านล่างเป็นตัวอย่างของการนำสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับ I มาเขียนเป็นแบบประเมิน

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการประเมินสมรรถนะแบบที่ใช้ความถี่ของพฤติกรรมในการกำหนดระดับ

| รายการพฤติกรรมในการทำงาน | ระดับพฤติกรรมในการทำงาน | | | | |
|--|-------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. แสดงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และ ถูกต้อง | | | | | |
| 2. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา | | | | | |
| 3. มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ ตาม กำหนดเวลา | | | | | |
| 4. แสดงออกว่าต้องทำงานให้ดีขึ้น | | | | | |
| 5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น สิ่ง ที่ ก่อให้เกิดการสูญเปล่า | | | | | |

วิธีการได้มาซึ่งความสามารถเชิงสมรรถนะหลักและเทคนิคคือต้องมีความสามารถหลักขององค์กรก่อนซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์พันธกิจค่านิยมและกลยุทธ์ขององค์กร และต่อมาจึงวิเคราะห์ความสามารถหลักของหน่วยงานเมื่อสามารถระบุความสามารถหลักของ องค์กรและหน่วยงานแต่ละหน่วยงานได้ชัดเจนจึงมีการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency) และความสามารถเชิงสมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) ซึ่งเป็นความสามารถในระดับตำแหน่งงานหลังจากนั้นได้มีกำหนดระดับความสามารถ (Proficiency Level) การจัดเทียบ (Mapping) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงสมรรถนะของ

บุคลากรให้ดียิ่งขึ้นบุคลิกลักษณะของคนที่จะท้อแท้ให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานได้จึงเป็นความสามารถที่อิงตามเนื้อหา (Job Content) เป็นหลักการวัดสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจรรยาบรรณและจริยธรรม มาสร้างเป็นเครื่องมือในการวัด โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสมรรถนะ

จากการศึกษางานวิจัย ของ กฤษณพร ทัพทวิ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบสมรรถนะของตำรวจ 191 กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของตำรวจ 191 ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ อุดมการณ์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบคำสั่ง ความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธีตำรวจ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ จิตสำนึกความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ความรอบครอบ ความกระตือรือร้น และภาวะผู้นำ 2) แผนพัฒนาบุคลากร ด้านสมรรถนะหลัก จำนวน 6 หลักสูตร 3) ตัวแบบสมรรถนะตำรวจ 191 ประกอบด้วย 8 ปัจจัยคือ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน สรรพสมรรถนะ การสนับสนุนของผู้บริหาร แผนพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการประเมินสมรรถนะ

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ดังนั้นสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ การนำเอา สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคปัน) จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

3.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจาก

เงินเดือนหรือค่าจ้างประจำทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจดีมีความพอใจมีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ ได้มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ ไว้ดังต่อไปนี้

ทัศนีย์ โพธิสรณ์ (2551 : 15) กล่าวว่า การดำเนินเพื่อช่วยเหลือแก่สมาชิกในองค์กร โดยมุ่งหวังให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่ดีในการดำเนินชีวิต โดยสวัสดิการเหล่านี้รวมถึงสวัสดิการที่จัดให้บุคคลในครอบครัวด้วย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ รักงาน และตั้งใจทำงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายในด้านการเพิ่มผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

นวระ ทาสวรรณ, รจนา แสงตาล (2551 : 7) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใดๆก็ตามที่องค์กรหนึ่งๆจ่ายให้แก่บุคลากรของตน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว อาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรืออาจมิใช่เงินก็ได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ขององค์กร

อารिता พิเศษฐพันธ์ (2552 : 8) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้มีแก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจหรือสร้างความพึงพอใจของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับงานและองค์กร ทั้งนี้ สวัสดิการอาจเป็นเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้

ธีระศักดิ์ พงษ์ไกรรุ่งเรือง (2552 : 10) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมให้กับครอบครัวและชุมชนในรูปแบบของการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายทั้งด้านนันทนาการ วัฒนธรรมและด้านบริการทางสังคม โดยมีสถาบันครอบครัว ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมและเฝ้าระวังป้องกัน ตลอดทั้งการแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกัน เพื่อพัฒนาให้สตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ คนไร้ที่พึ่ง ขาดทุน ผู้ประสบภัย คนพิการ ผู้ติดเชื้อโรคเอดส์ ครอบครัวที่มีรายได้น้อย ให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามมาตรฐานการครองชีพ

ชานิสญา ศากยวงศ์ (2555 : 19) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำปกติ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและสะดวกสบายในการทำงานและการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ทัศนีย์ ต้นจันทน์ (2554 : 18) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดให้บุคลากรเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคคลนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งสวัสดิการ

จะยังผลไปสู่ผลผลิตของงาน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ มั่นคง พึ่งพอใจ สะดวกสบาย ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยสวัสดิการอาจเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ในส่วนราชการหมายถึงสิ่งที่รัฐจัดเสริมให้แก่ข้าราชการ รวมถึงสิ่งที่หน่วยงานจัดเสริมให้ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร และในส่วนราชการหมายถึงสิ่งที่รัฐจัดเสริมให้แก่ข้าราชการ รวมถึงสิ่งที่หน่วยงานจัดเสริมให้ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้เต็มความสามารถ เกิดความพอใจ รักงาน รักอาชีพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสวัสดิการอาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งอื่นก็ได้

3.2 หลักการจัดสวัสดิการ

Davis (1972) ได้เสนอองค์ประกอบไว้ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม
3. โอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. โอกาสในการแสดงออก
5. การผสมผสานในองค์กรที่เกี่ยวกับงานที่ทำ
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลในการทำงานการใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว
8. สังคมและชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกัน

เสนาะ ดิยาว์ (อ้างถึงใน โอภาส, 2542 : 19) ได้เสนอหลักการให้บริการสวัสดิการเพื่อไปกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขององค์กรไว้ดังนี้

1. การให้บริการสวัสดิการจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงและการจัดบริการสวัสดิการควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของบุคลากรองค์กรไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้องเพราะบางครั้งองค์กรจัดโครงการด้านบริการขึ้นแล้วแต่ไม่มีผู้ใช้บริการนั้น
2. การให้บริการสวัสดิการจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมดหรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้นเช่นหากต้องการจัดให้มีการประกันบุคลากรควรมีการประกันเป็นกลุ่มเพราะมีผลคุ้มครองทั้งกลุ่มและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

3. การให้บริการแก่บุคลากรควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุดกล่าวคือบริการควรมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง

4. การให้บริการควรมีแบบอย่างเดียวกันกับทุกคนและมีความเสมอภาคกันให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจกับทุกฝ่าย

5. ควรจะคำนึงต้นทุนของบริการที่ให้แก่บุคลากรได้อย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของผู้บริหารดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนวณด้วยว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าใดเพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกที่จะติดตามผลว่าคุ้มค่า

กล่าวโดยสรุปในหน่วยงานหนึ่งๆจะมีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณและความพร้อมของแต่ละองค์กรแต่อย่างไรก็ตามสวัสดิการที่จะจัดให้มีขึ้นนั้นควรจะสนองต่อความต้องการรวมทั้งในการให้สวัสดิการดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและทั่วถึงกันการให้บริการสวัสดิการของแต่ละหน่วยย่อมเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นๆแต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรทั่วไปต้องการคือเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานของหน่วยบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชานิสญา ศากยวงศ์ (2555 : 45) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานทางหลวงที่ 8 (นครราชสีมา) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรต้องการ ได้รับเพิ่มเติมอันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทนด้านเศรษฐกิจ รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพ ส่วนที่เหลือ ในอันดับรองลงไป ได้แก่ สวัสดิการด้านการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานและการเดินทาง และสวัสดิการด้านนันทนาการตามลำดับ

สรุปได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร และในส่วนราชการหมายถึงสิ่งที่รัฐจัดเสริมให้แก่ข้าราชการ รวมถึงสิ่งที่

หน่วยงานจัดเสริมให้ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ใ้บุคลากรตั้งใจทำงาน ให้เต็มความสามารถ เกิดความพอใจ รักงาน รักอาชีพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสวัสดิการอาจเป็นตัวเงินหรือสิ่งอื่นก็ได้แบ่งประเภทตามจุดมุ่งหมายของ หน่วยงานแต่ละต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรและหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดสวัสดิการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการ ป้องกันอาชญากรรม

4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ไวพจน์ จำปานิล (2557 : 95) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ หมายถึง ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะ ต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

สายใจ ปรีดา (2555 : 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคน มาทำงานร่วมกันตามความรู้ความสามารถ ความถนัดหลากหลาย โดยเน้นการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

กชวิภา เพชรใส (2556 : 14) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการรวมตัว ของบุคคลเพื่อทำงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยมุ่งหวังให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกันและมีความรับผิดชอบต่อ ความสำเร็จของงานร่วมกัน ภายใต้การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Cohen and Bailey (1997 : 240) ได้ให้ความหมาย คำว่า ทีม (Team) หมายถึง การรวมกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบและทักษะที่จัดไว้ เฉพาะ มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภายในทีมเป็นส่วนหนึ่งของระบบ สังคม มีความรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน

ทิสานา แจมมณี (อ้างถึงใน ; เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน. 2553 : 36) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม 4) การร่วมมือประสานงานกันภายในกลุ่ม 5) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน 6) การตัดสินใจร่วมกัน

จากความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนต้องการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจผูกพันซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุด

4.2 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

Rocine and Irwin (1994 : 20) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในทีมมี 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง 2) มีส่วนร่วมและมีความสนใจในการทำงานร่วมกัน 3) มีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน 4) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ให้ความเคารพ ยอมรับการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6) มีการตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกันทั้งทีมงาน 7) มีการปรึกษาร่วมกันภายในทีม 8) มีผู้นำทีมไม่ครอบงำการทำงานหรือการตัดสินใจของทีม 9) การมอบหมายงานได้รับการยอมรับ และเป็นธรรมชาติ 10) ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11) ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 12) ให้การสนับสนุนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศและทรัพยากรซึ่งและกันภายในทีม 13) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและการเสริมแรงจากการให้รางวัล

Woodcock (1989 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า สมาชิกในทีมประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานจะต้องประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่มีความสามารถที่แตกต่างกันและสามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีม

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การสื่อสาร และ

ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตนเองและสมาชิกคนอื่น หากมีปัญหาก็จะสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเผชิญหน้าต่อกัน เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันได้

4. การสนับสนุนและไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือต่อกันมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างจริงจัง และให้โอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระ

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้เป็นที่ไปในทางสร้างสรรค์

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว หมายถึง ลักษณะของการทำงานในทีมมีความยืดหยุ่นการตัดสินใจต่าง ๆ จะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอหมายถึงการทำงานของทีมได้มีการทบทวนการทำงาน โดยการทบทวนนี้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการทำงาน โดยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. การพัฒนาบุคคล หมายถึง มีแผนในการพัฒนาสมาชิกในทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. สัมพันธระหว่างในทีมดี หมายถึง การทำงานระหว่างทีมงานเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี รับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์กร

นักวิชาการไทย ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีลักษณะของทีมดังนี้ 1) สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว 2) มีการกำหนด

บทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบสมาชิกไว้ชัดเจน 3) บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง 4) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ 5) ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกที่ความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย 6) มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ 7) สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก 8) สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน 9) สมาชิกจะร่วมมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา 10) การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ 11) สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีม (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542 : 10)

4.3 การวัดปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของตำรวจชุมชน(โคบ้น) ในการป้องกันอาชญากรรม ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2553 :36) ; Woodlock (1989 : 220-227) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดผลงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมนอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2553) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า 1) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม ได้แก่ การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ กิจกรรมระดมสมอง ต้นไม้แห่งความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน บทบาทและหน้าที่ การแสดงบทบาทสมมุติ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กิจกรรมที่เลี้ยง กิจกรรม 5 ส. 3) พนักงานธนาคารพาณิชย์หลังใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการมีบริการและด้านการสนับสนุนเพิ่มขึ้น จากก่อนใช้รูปแบบการ

พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนต้องการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจผูกพันซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุด ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรจะมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว มีการกำหนดบทบาท มีลักษณะเป็นกันเอง มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย และ สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีม ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม จะส่งผลโดยตรงต่อผลการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม

5. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

5.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

สุจิตรา พรหมนุชธิป (2549 : 19) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ว่าด้วยความสามารถของมนุษย์หรือคนที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัว ที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมใด ๆ ก็ตาม โดยอาศัยสติปัญญา และความเป็นผู้มีเหตุผลปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถเอาชนะใจผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความนับถือ ให้ความยอมรับ จงรักภักดี ให้ความร่วมมือ เกิดความพอใจ รักใคร่ และสามารถทำงานให้กับตนเองและมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

สมคิด งามเชื้อ (2555 : 70) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้วยการเข้าใจและรู้จักตนเองตามที่เป็นจริง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบุคคลอื่นรวมไปถึงการมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและการรู้จักเคารพในความคิดของตนเองและบุคคลอื่น เพื่อให้คนสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข

พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน (2546 : 833) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี

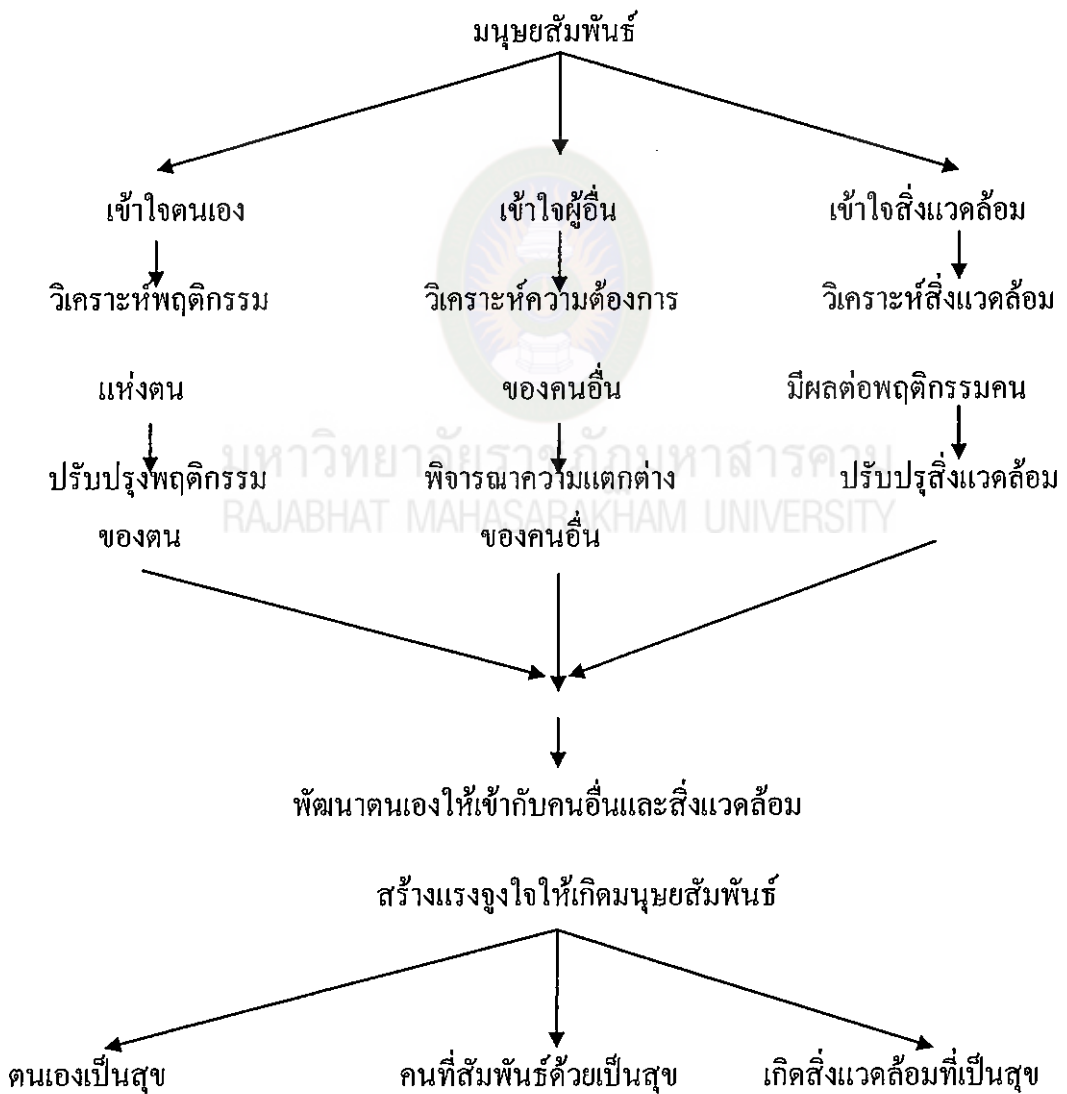
สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่น เพื่อความสัมพันธ์ในทางสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้ผู้อื่น ให้การ

ยอมรับ นับถือ เกิดความพอใจ รักใคร่ ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้กับตนเองและมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ

5.2 องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

สุจิตรา พรหมนุชาธิป (2549 : 27-28) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการศึกษามนุษยสัมพันธ์จำแนกได้เป็น 3 ส่วนคือ

1. การเข้าใจตนเอง
2. การเข้าใจผู้อื่น
3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม



แผนภาพที่ 9 องค์ประกอบในการศึกษามนุษยสัมพันธ์ (สุจิตรา พรหมนุชาธิป. 2549 : 26)

1. การเข้าใจตนเอง เป็นการรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ว่าตนเป็นใคร มีความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ เพียงใด ระดับใด มีจุดแข็ง คือ ความเก่ง และจุดอ่อน คือ ความไม่เก่งในด้านใด เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนทำให้นุคคลยอมรับคุณค่าแห่งตนเอง นับถือตนเอง และรู้จักเข้าใจสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งสำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดีมากขึ้น

2. การเข้าใจผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงงูใจของบุคคล มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านใดอยู่ในระดับใด ชอบหรือไม่ชอบในสิ่งใด โปรดปรานสิ่งใดเป็นพิเศษ มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้าง

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา และบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีส่วนสัมพันธ์กับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ สภาพการณ์ สถานที่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้นอันประกอบด้วย สถาบันครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์การสถานศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ

5.3 ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

ทฤษฎีของ George Elton Mayo (อ้างถึงใน สุจิตรา พรหมนุชาธิป. 2549 : 31-33) มาโย ได้รับการยกย่องเป็นบิดา ในเรื่องกระบวนการมนุษยสัมพันธ์ เขาได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเอง หรือระหว่างกลุ่มงาน ในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ มีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และการดูแลเอาใจใส่เขาให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่างาน ย่อมทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น แนวคิดของมาโยสรุปได้ดังนี้

1. ปทัสถานทางสังคม คนงานที่มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกันเอง จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิตได้มากกว่า คนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือเห็นด้วยกับปทัสถานของกลุ่มที่ปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเอง ยึดถือกันเองในกลุ่มซึ่งจะยังให้คนงานเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวกในกลุ่ม

2. กลุ่ม พฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจ สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้และกลุ่มย่อมมีอำนาจในการต่อรองกับฝ่ายบริหาร โดยอาจจะเพิ่มหรือลดผลผลิตได้

3. การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน การให้รางวัลด้วยการแสดงความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มต่อแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่จะให้รางวัลเป็นตัวเงินหรือการลงโทษต่อคนงาน เป็นต้น

4. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากับกลุ่ม และหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กระบวนการมนุษยสัมพันธ์ก็คือ ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความนับถือ เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นมนุษย์ ต้องให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เกิดการตัดสินใจในกลุ่ม อย่าเป็นผู้ตัดสินปัญหาเสียเองทั้งหมด กระบวนการมนุษยสัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อข้อความที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การให้โอกาสแก่คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมในการแก้ปัญหา เป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะให้ได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

5. การบริหารแบบประชาธิปไตย คนงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุด ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบ โดยมีการควบคุมจากผู้นำน้อยที่สุด หลังจากที่ได้มีการศึกษาร่วมกันแล้วมีความเชื่อว่า หากได้มีการนำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องจะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานก็จะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHARATI UNIVERSITY
ตารางที่ 3 ข้อดีข้อเสียตามแนวคิดของมาโย

| ข้อดี | ข้อเสีย |
|--|---|
| 1. ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่คนมากกว่าระบบโดยถือว่าจิตวิทยาของคนงานสำคัญกว่ากฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ ที่ควบคุมพฤติกรรม 2. คำนึงถึงพฤติกรรมของคนทั้งในองค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 1. คำนึงถึงเฉพาะปัจจัยการบริหารงานภายในองค์การเท่านั้น 2. ยังมีการควบคุมงานทางด้านความคิด และการควบคุมยังเป็นสิ่งที่จำเป็นอยู่ เหมือนกับทฤษฎีเครื่องจักรที่ควบคุมงาน |

ทฤษฎีของ (Douglas McGregor) แมคเกรเกอร์ ได้สร้างทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งมีสาระต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของคนว่า

1) คนไม่ชอบงาน ถ้าหลีกเลี่ยงได้ก็จะหลีกเลี่ยง 2) คนทั่วไปจึงควรถูกบังคับ ควบคุม นำ และผู้ด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขาทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) คนทั่วไปชอบเป็นผู้ตาม มักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นน้อยและต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารองค์กรที่ยอมรับทฤษฎี X จะกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และด้วยสายตาที่มองผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นผู้ขี้เกียจ จะเห็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับอุปกรณ์อื่น ๆ ในทางลบเป็นหลักเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ได้

2. ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของคน ดังนี้

1) ธรรมชาติแล้วคนทุกคนเป็นคนดี 2) คนทั่วไปมักแสวงหาความรับผิดชอบ 3) คนทั่วไปเต็มใจที่จะทำงาน และมีความสามารถในการควบคุมตนเอง

แมคเกรเกอร์ ได้เสนอแนะว่า องค์กรจึงไม่ควรเข้าไปควบคุมคนงานมากนัก เพราะจะทำให้ฝ่ายคนงานท้อถอยและเป็นปฏิปักษ์ต่อหน่วยงาน และการที่จะใช้ทฤษฎีใดควบคุมองค์กรจึงควรอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร ทฤษฎีแม็คเกรเกอร์อาจสรุปได้ดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 พฤติกรรมการบริหารของผู้นำตามทฤษฎีของแม็คเกรเกอร์
(สุจิตรา พรมณูชาติปี 2549 : 35)

5.4 เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

สุจิตรา พรมณูชาติปี (2549 : 79) กล่าวว่าไว้ว่าคนเราจะอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในที่ใดหรือจะทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นนั้น จำเป็นจะต้องเริ่มต้นด้วยการรู้จักกันก่อน ตั้งแต่ขั้นผิวเผินไปจนถึงขั้นที่รู้จักสนิทสนมและรู้ถึงความต้องการ สิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบของกันและกันเป็นอย่างดี ต้องนำหลักแนวคิดมาใช้ ดังนี้

1. เข้าใจพฤติกรรมของคนโดยส่วนรวม ได้แก่ มนุษย์เราต่างจิตต่างใจ แต่ก็มีอยู่หลายประการที่มนุษย์เรามีลักษณะคล้ายคลึงกัน มนุษย์เรามีความรัก ต้องการจะรักคนอื่น และในขณะเดียวกันต้องการจะให้ผู้อื่นรักตนเช่นเดียวกัน มนุษย์เราต้องการการยอมรับนับถืออย่างเป็นมนุษย์ ทั้งในการทำงานและสังคม มนุษย์เราต้องการความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัวทั้งในด้านจิตใจ เศรษฐกิจ สังคม และอาชีพที่ทำอยู่อย่างมั่นคง

2. การสร้างความเข้าใจผู้อื่น พยายามเรียนรู้นิสัยใจคอของแต่ละคนและพยายามจดจำใครชอบอะไร ไม่ชอบอะไร มองคนแต่ในแง่ดี ต้องยอมรับความจริงว่าคนย่อมมีข้อบกพร่อง มีจุดอ่อนเฉพาะตัว พยายามเข้าใจในพฤติกรรมของคนเหล่านั้น ไม่เอาไรต์เอาเปรียบ พยายามปรับตนเองให้เข้ากับคนอื่น เป็นผู้ฟังที่ดี ทำใจให้กว้างเปิดเผย อย่าตำหนิ เตือนตนเองว่าอย่าตำหนิผู้อื่น ให้ความเป็นกันเองกับคนอื่นทั่ว ๆ ไป

สรุปว่า เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น ต้องเข้าใจพฤติกรรมของคน โดยส่วนรวม และการสร้างความเข้าใจผู้อื่น จากนั้นจึงแสดงออกทางการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การสนทนา ทางบุคลิกภาพ ได้แก่ มารยาท รูปร่างหน้า ผิวพรรณ การแต่งกาย เป็นต้น และต้องมีความรับผิดชอบ ได้แก่ การแสดงบทบาทภาวะผู้นำ

วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4

พระธรรมเทศนาของพระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า “หลักของการยึดเหนี่ยวน้ำใจกันในพระพุทธศาสนา” คนทั้งหลายเห็นแล้วว่า เราทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความพร้อมเพียง ด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พระสัมมาสัมพุทธเจ้าให้หลักข้อคิดแนวทางในการปฏิบัติตนอย่างไร ให้พวกเราทุก ๆ คน อยู่ร่วมกันด้วยความผาสุก ด้วยความสงบ และเกิดความพร้อมเพียง หลักการสังเคราะห์กันคือ “หลักสังคหวัตถุ 4” ได้แก่

1. ทาน การให้ การแบ่งปัน การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ผู้อื่นพ้นทุกข์โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน นอกจากความสุขของคนที่ได้รับการช่วยเหลือ การให้ย่อมเป็นสุขกว่าการรับ

2. ปิยวาจา มีวาจาที่ไพเราะ ไม่พูดปด ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดเพื่อเจ้อ คนเราต้องอาศัยคำพูด เป็นการสื่อความหมายที่สำคัญที่สุด ย่อมอยากได้ยิน ได้ฟังถ้อยคำสำนวนที่ไพเราะหู ที่นุ่มนวล อันสะท้อนถึงความรู้สึนึกคิดของผู้อื่น ถ้าจิตใจหยาบคายก็มักจะใช้ถ้อยคำที่สำเนียงหยาบกระด้าง

3. อัตถจริยา ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกัน การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีประโยชน์แก่กันและกัน เลือกทำแต่สิ่งที่มีประโยชน์ ระวังยับยั้งการกระทำ ที่เป็นพิษเป็นภัย หรือไร้ประโยชน์ การแสดงอัตถจริยา แบ่งง่าย ๆ ที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้เช่น การช่วยเหลือกันและกันในการเรียน การทำงาน การช่วยเหลือโดยใช้กำลังยกของ

4. สมานัตตตา การวางตัวเป็นผู้สมน้ำเสมอ และทำตัวของเราให้เข้ากับคนทั้งหลายได้ การเสมอดั้นเสมอปลาย การถ่อมตน เป็นคนสุภาพ ไม่ถือเนื้อถือตัว เคยทำเช่นไร ก็ทำเช่นนั้นตลอดไป ความหมายอีกประการหนึ่งก็คือการวางตนให้สมกับอัตถภาพของบุคคล

เช่น เป็นเด็กก็วางตัวให้สมกับเป็นเด็ก เมื่อจะเกี่ยวข้องกับติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ก็ควรจะปฏิบัติตัวตามธรรมเนียมของสังคม คือแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติแก่ผู้อาวุโส ทั้งกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็วางตัวให้สมกับเป็นผู้ใหญ่

5.5 การวัดมณุษยสัมพันธ์

พระเปลี่ยน จันทูปไม สิมตะมะ (2552 : 107) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเป็นผู้มีมณุษยสัมพันธ์ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แบ่งการวัดเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด จนถึงน้อยที่สุดในทำนองเดียวกัน พระครูปริชา วชิรธรรม สุวชิโร (2549 : 77-78) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมมณุษยสัมพันธ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพรหมวิหาร 4 ด้านกัลยามิตรธรรม ด้านราชธรรม มีลักษณะเป็นมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือการวัดของ พระเปลี่ยน จันทูปไม สิมตะมะ (2552 : 107) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของมณุษยสัมพันธ์ คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา ประกอบด้วยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

5.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านมณุษยสัมพันธ์

ปัจจัยด้านมณุษยสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ในการศึกษาของ พระครูปริชา วชิรธรรม สุวชิโร (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมมณุษยสัมพันธ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส พระอารามหลวง ตามทัศนะของภิกษุ สามเณร และกรรมการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของพระภิกษุสามเณรในภาพรวม ด้านกัลยามิตร ธรรมด้านราชธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพรหม วิหารธรรม ไม่แตกต่างกันมีความสอดคล้องกับ พระเปลี่ยน จันทูปไม สิมตะมะ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษามณุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า มณุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน สมานัตตตา รองลงมาคือด้าน ปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านทาน สอดคล้องกับ สมคิด จามเชื้อ (2555 : 176) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ของตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจภูธรภาค 4 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (ค่า B) จากมาก

ไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.348 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.261 และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.152 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ

สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่น เพื่อความสัมพันธ์ในทางสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้ผู้อื่น ใ้การยอมรับนับถือ เกิดความพอใจ รักใคร่ ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้กับตนเองและมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการเข้าใจสิ่งแวดล้อมตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ของตำรวจภูธรภาค 4 จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และผู้วิจัยคาดว่าหลักมนุษยสัมพันธ์อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม

6. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้ ดังนี้

6.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ละมิตรี ปีกขาว (2554 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่กระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศ แข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จุฑารัตน์ บันดานสิน (2554 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่กระตุ้นพลังของร่างกายหรือแรงบังคับภายในร่างกายให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยุ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าผู้อื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

สิริกานต์ จันสา(2555:9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ ที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ กล้าเผชิญความล้มเหลว มีการ

วางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือและการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความมีอิสระในการตัดสินใจ

McClelland et al. (1953 : 110-111) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้สึกมีความสุขใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อล้มเหลว จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่จะประสบผลสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ พยายามหาวิธีการต่างๆ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ทอดยอต่อปัญหาอุปสรรค มีความทะเยอทะยานต้องการที่จะทำงาน โดยแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีของตนเพื่อให้ดีขึ้นและรู้สึกสบายใจ ภูมิใจ เมื่อประสบผลสำเร็จและเสียใจเมื่อประสบความล้มเหลวไม่ได้ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

6.2 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961 : 207-256) กล่าวถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจถ้าต้องทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ มักจะเลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนและการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นจะทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไปทั้งๆที่รู้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จเพราะคิดที่จะหวังพึ่งโชคชะตาให้ช่วยเหลือ
2. มีพลังความสามารถ (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันในทุกเรื่องแต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วง
3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองไม่ได้หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการหรือออกคำสั่ง
4. ต้องการทราบผลในการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำหรือการตัดสินใจของตนไม่ใช่คาดคะเนเอาเอง และเมื่อทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้วก็จะพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว (Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skill) สำหรับข้อนี้ไม่มีหลักฐานค้นคว้าเพียงพอแต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น McClelland ได้อ้างถึงผลการค้นคว้าของ French (1958) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าในการเลือกผู้ร่วมงานนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในการทำงานมากกว่าเลือกเพื่อนฝูงหรือผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่นแต่ไม่ได้มีความสามารถเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

Mc Clelland and Winter. (1969 : 104) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความมีคุณภาพของบุคคลอย่างหนึ่งและได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. กระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน
3. คิดวางแผนทุกอย่างสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจจริงของตนเองไม่

มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

6.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สารคาม

McClelland (1961 : 100-110) ได้สรุปว่าคนเรามีแรงจูงใจอยู่ 3 ประการคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: nAch) หมายถึงความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation : nAff) หมายถึงความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและความต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power : nPow) หมายถึงความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นพยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นและต้องการรับผิดชอบผู้อื่น

McClelland and Winter (1969 : 102) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงความสำเร็จของงานจะทำให้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญเมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

Gibson et al. (1982 : 88) ได้สรุปจุดสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เอาไว้เช่นเดียวกันว่าแรงจูงใจของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้หรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Nach) นั่นคือบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสามารถใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้สังคมหรือประเทศที่จะประสบความสำเร็จหรือมีความเจริญทางเศรษฐกิจมากมายบุคคลที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (สถิติวงศัวารศร์. 2529: 431) และการที่จะทำใ้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้นขึ้นกับการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเยาว์เพื่อให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาจนกลายเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถจัดการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาสู่สังคมหรือประเทศ

สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1961) เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้สามารถทำงานให้สำเร็จได้คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถ้าประสบความสำเร็จบุคคลก็จะมีคามพึงพอใจแต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ก็จะทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียดได้และเนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพบริการที่ต้องมีความเสียสละต้องพร้อมให้การปกป้องคุ้มครองบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนตลอดเวลาและยังเป็นอาชีพที่ประชาชนให้ความคาดหวังในบทบาทหน้าที่อย่างมากดังนั้นผู้วิจัยจึงน่าจะเชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานดูยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

6.4 การวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาของ วีระยุทธ กองวงษา (2553 : 98) ได้สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านความทะเยอทะยานด้านความกระตือรือร้นและด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .930

ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการวัดแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ วีระยุทธ กองอาษา (2553) นำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้าน ความรับผิดชอบต่อตนเอง

6.5 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษางานวิจัยของ พรพิศ พาริยะชาติ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพล ของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการ ตำรวจนครบาล มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ใน ระดับสูง และมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและการรับรู้ ความสามารถของตนเองด้านการประเมินความสามารถในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับ ตนเองและผู้อื่นสามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อความเครียดโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อความเครียดโดยรวมได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อความเครียด โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียด โดยรวมได้ร้อยละ 12.0 ในทำนองเดียวกัน

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุต โศ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุต โศ ที่พัฒนาขึ้น ได้ใช้หลักพุทธธรรมคือ การรักษาศีล การฝึกสติและ สมาธิตามหลักอิทธิบาท การพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโส มนสิการ และ เนื้อหาการจัดกิจกรรมในการพัฒนาแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ สภาพ ปัจจุบันหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี กระบวนการพัฒนาและผลการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่ทุกองค์ประกอบจะต้องบูรณาการตามหลักพุทธธรรม

วีระยุทธ กองวงษา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคคลความรู้เจตคติ สภาพแวดล้อมและสังคมกับแรงงูใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับ ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคามผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงงูใจใฝ่ สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายการแพทย์และการเจ็บป่วยเป้าหมายใน อนาคตและความรักความถนัดและความสนใจดังนั้นควรนำข้อมูลเหล่านี้ไปเป็นองค์ประกอบ

ในการเตรียมความพร้อมหรือเอื้ออำนวยให้บุคคลเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายเพื่อเพิ่มปริมาณผู้ที่เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายให้มากขึ้นและเป็นการป้องกันการเลิกเข้าร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายสอดคล้องกับ สุระเดช โจ้วศิริ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ที่มีการศึกษาระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ข้าราชการตำรวจให้ข้อเสนอแนะว่า สถานีตำรวจภูธรอำเภอ โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรจัดประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลของข้าราชการตำรวจตามผลงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส ควรมีก่อแสดงความคิดเห็น ให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการตำรวจ ควรมีการกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ และค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสม โดยประเมินจากผลงานของข้าราชการตำรวจ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะประสบผลสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ พยายามหาวิธีการต่าง ๆ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาอุปสรรค มีความทะเยอทะยานต้องการที่จะทำงาน โดยแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีของตนเพื่อให้ดียิ่งขึ้นและรู้สึกสบายใจ ภูมิใจ เมื่อประสบผลสำเร็จและเสียใจเมื่อประสบความล้มเหลวไม่ได้ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้ตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1961) สิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้สามารถทำงานให้สำเร็จได้คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถ้าประสบผลสำเร็จบุคคลก็จะมี ความพึงพอใจแต่ถ้าไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ก็จะทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียดได้และเนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพบริการที่ต้องมีความเสียสละต้องพร้อมให้การปกป้องคุ้มครองบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนตลอดเวลาและยังเป็นอาชีพที่ประชาชนให้ความคาดหวังในบทบาทหน้าที่อย่างมากดังนั้นผู้วิจัยจึงน่าจะเชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม

7. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

7.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ไวพจน์ จำปานิล (2557 : 80) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชน มีโอกาสในการประกอบกิจกรรมในการพัฒนาร่วมกัน กิจกรรมกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มสังคม ที่จะประกอบหรือปฏิบัติงานด้วยความรักความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ ประเมินผลงานร่วมกัน มีแนวคิดที่เหมือนกัน ทำงานเป็นกลุ่ม มีความร่วมมือกัน มีการประสานงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

พีรพงศ์ แสงอากาศ (2550 : 13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางผู้นำหรือทางราชการ ได้จัดให้มีขึ้น เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยให้ประชาชนเป็นผู้ค้นหาปัญหาด้วยตนเอง พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขและดำเนินงานตามโครงการ ร่วมปฏิบัติ รับผลประโยชน์ และติดตามผลการดำเนินงาน

สุรัชย์ หมั่นสุรินทร์ (2550 : 6) กล่าวว่า การดำเนินการหรือการมีกิจกรรมของประชาชนอันที่จะได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือ สนับสนุนกิจการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในท้องถิ่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ประภาพร ซื่อสุทธิกุล (2550 : 14) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมโดยสรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิด การวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุปการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม เช่นช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ทางราชการหรือเอกชน ได้จัดให้มีขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยร่วมกันระดมความคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติการ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนถึงการเสียสละเวลา แรงงานและทุนทรัพย์ เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

7.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ปกรณัม ปรียากร (อ้างถึงใน บุญชม ศรีหาราช. 2552 : 42) กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน ซึ่งกระทำได้ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประชาชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าอะไรคือความจำเป็นขั้นพื้นฐาน 2) ประชาชนเป็นผู้ระดม

ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐาน 3) ประชาชนเป็นผู้มีบทบาทในการปรับปรุงวิธีการกระจายสินค้าและบริการให้สมบูรณ์ 4) ประชาชนเป็นผู้ได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วน นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (อ้างถึงใน บุญชม ศรีหาราช. 2552 : 42) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขลักษณะของการมีส่วนร่วมอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม (Freedom to Participation) 2) ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participation) 3) ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participation) และ ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (อ้างถึงใน บุญชม ศรีหาราช. 2552 : 42) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งอ้างถึงความหมายที่องค์การสหประชาชาติให้ไว้ ดังนี้ 1) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา 2) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

สรุปได้ว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรม เช่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าอะไรคือความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นผู้ระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทในการปรับปรุงวิธีการกระจายสินค้าและบริการให้สมบูรณ์และสุดท้ายเป็นผู้ได้รับความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

7.3 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการต่างประเทศ อาทิเช่น Lowdermilk and Laitos (อ้างถึงใน บุญชม ศรีหาราช. 2552: 43) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจขั้นต้น 2) การสำรวจเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา 3) การแสวงหาแนวทางแก้ไข 4) การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา 5) การปฏิบัติงานโครงการ 6) การประเมินผลโครงการ 7) การพิจารณาบทวนโครงการหรือดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับ Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน บุญชม ศรีหาราช. 2552 : 43) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจในปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียด 3 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การร่วมมือและทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ 2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ

ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ทางด้านส่วนบุคคล 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการเข้าร่วมในการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมด เช่นเดียวกับ ในปี พ.ศ. 2541 Shadid et al. ให้ความเห็นว่า แนวคิดเรื่องขั้นตอนหรือการมีส่วนร่วมดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกจะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นจึงเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินแผนงานและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้จะร่วมผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Performance) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2549 : 17-23) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ สามารถระบุได้ตามลำดับขั้นหรือกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้หลายขั้นตอนซึ่งช่วยให้เห็นบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจนและในทางปฏิบัติแล้ว กระบวนการวิจัยก็ต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการดังต่อไปนี้ 1) ขั้นการศึกษาบริบทในขั้นนี้ นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคมโดยมีนักพัฒนาประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วมและชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย 2) ขั้นกำหนดปัญหาในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหารวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน

ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น/ความต้องการซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้นย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่นรวมถึงการสร้างมิตรระนาในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยขึ้นการกำหนดปัญหาร่วมกับชาวบ้านในชุมชนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริงก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น 3) ขั้นตอนวางแผนปฏิบัติงานวิจัยในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจนรวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไรเมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัยส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัย โดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอนและคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือไม่ เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่โดยชาวบ้านนั้น จะเข้ามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผนและตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่ 4) ขั้นตอนติดตามตรวจสอบและปรับปรุงรวมทั้งการแก้ไขระหว่างการปฏิบัติงานวิจัยในขั้นตอนนี้ นักวิจัยที่มีส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยนักพัฒนาจะเข้ามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัยและประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่เป็นต้นและประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนดรวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย 5) ขั้นตอนสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัยและเรียบเรียงเป็นรายงานการออกเผยแพร่ให้นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบและตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้างโดยชาวบ้านเข้ามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่าพึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่าเพราะเหตุใด

จากขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องอาศัยขั้นตอนการมีส่วนร่วม คือ การสำรวจขั้นต้นการสำรวจเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการแสวงหาแนวทางแก้ไขการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

โครงการการประเมินผลโครงการการพิจารณาบททวนโครงการหรือดำเนินโครงการให้บรรลุ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นสำคัญเช่นกัน

7.4 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วมนั้นมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) นับเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชนที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาใช้เป็นรูปแบบในการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระเพื่อตอบสนองต่อโจทย์แห่งการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่มุ่งไปที่การค้นหาแนวทางอันเป็นรูปธรรมที่เกิดจากการระดมสมองในลักษณะของการมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนของการวิจัยจากรูปแบบดั้งเดิมที่การตั้งประเด็นของปัญหาเริ่มต้นและจบกระบวนการโดยนักวิจัย ซึ่งพบว่างานวิจัยหลากหลายชิ้นมิได้ถูกนำไปเผยแพร่หรือนำไปทดลองใช้หรือถูก “เก็บขึ้นหิ้ง” อันเป็นการสูญเสียทั้งกำลังความคิด งบประมาณและทรัพยากรเวลาอย่างน่าเสียดายยิ่งมาเป็นการเริ่มต้นจากชุมชนชุมชนมีส่วนร่วมทั้งในมิติของการร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันแสวงหาปัญหาและคิดค้นแนวทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่เป็นเรื่องอันเป็นฉันทามติของชุมชนรวมทั้งร่วมรับผลของการพัฒนา โดยมีนักวิจัยภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยหรือวิทยากรกระบวนการร่วมกับนักวิจัยชุมชนที่เป็นชาวบ้าน ดังนั้นการวิจัยจึงสร้างคุณลักษณะของการเรียนแบบพหุภาคีพร้อมกับบังเกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหาหน้าที่และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรก็ตาม งานวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การมีส่วนร่วมนี้ย่อมไม่ใช่เรื่องง่ายดังที่นักวิจัยมีประสบการณ์ภาคสนามหลายท่านสะท้อนความเห็นและข้อสังเกตเอาไว้โดยเฉพาะประเด็นของการสร้างส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยแต่ละขั้นตอนอันจะเป็นแนวทางและคำแนะนำที่น่าสนใจ รวมทั้งช่วยให้นักวิจัยที่สนใจใช้รูปแบบนี้ในการทำวิจัยปัญหาของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development) ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวมแนวคิดในการทำวิจัยลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนา จากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาต่อไปนี้

บุญชม ศรีหาราช (2552 : 45) การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย และยังสามารถเป็น การปูพื้นฐานมั่นคงสำหรับวิวัฒนาการไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นในบั้นปลาย และได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เริ่มต้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่แต่ละคนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องและสนใจเป็นเรื่อง ๆ ไป อย่างเช่น ในเรื่องการสร้างแหล่งกักเก็บน้ำฝน การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ข้อสำคัญ กิจกรรมเหล่านี้จะต้องสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการของชาวบ้านซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา งานชุมชนสัมพันธ์เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหนึ่งของชุมชน ในลักษณะบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ซึ่งเป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล โดยกระบวนการดังกล่าวเป็นการดำเนินการโดยประชาชน องค์กรชุมชนบนพื้นฐานการพึ่งตนเองของชุมชนให้มากที่สุด ส่วนข้อดีข้อเสียต่าง ๆ แล้ว ควรปล่อยให้ชาวบ้านเป็นฝ่ายตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการไหน จากนั้นจะเป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาเอง

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทัศนีพร ประภัสสร (2550) ได้วิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า ชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ทุกขั้นตอนในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ สถานภาพ และความพร้อมของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาชุมชน ขั้นตอนการจัดทำร่างหลักสูตร ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนการเก็บความรู้สู่ชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการจัดทำหลักสูตร ของชุมชนสามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนได้ เนื่องจากหลักสูตรท้องถิ่นมีเนื้อหาการฝึกอาชีพด้านการทำผลิตภัณฑ์ต่างๆ ให้กับเยาวชนเพื่อขายเป็นของที่ระลึกสอดคล้องกับ สุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจสมาชิกสหกรณ์การเกษตรสารภี จำกัด พบว่า สมาชิกสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี คือเข้าร่วมประชุม ชำระค่าหุ้นตามข้อบังคับ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนธุรกิจสหกรณ์ ส่วนทักษะของสมาชิกที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์ พบว่า สมาชิกพร้อมที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการร่วมออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี คือการร่วมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ และการร่วมให้คำแนะนำผู้ที่มีความตั้งใจดีต่อสหกรณ์ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ ส่วนการมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมของสหกรณ์ พบว่า สมาชิกสหกรณ์ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สหกรณ์จัดขึ้นได้เป็นอย่างดี คือสามารถเข้าร่วมโครงการอบรมต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับงานสหกรณ์

สรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม เช่นช่วยเหลือ สนับสนุน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ทางราชการหรือเอกชน ได้จัดให้มีขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยร่วมกันระดมความคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติการ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนถึงการเสียสละเวลา แรงงานและทุนทรัพย์ เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบวิธีการที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบ ต่อองค์การมากยิ่งขึ้นถือว่าเป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อพัฒนาจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

8. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

8.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษ คือ “Satisfaction” มีนักวิชาการให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

ความพึงพอใจหมายถึง พอใจชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542 : 775)

สมคิด งามเชื้อ (2555 : 92) กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็น

ความรู้สึกที่มีต่อผู้ให้บริการ ซึ่งมีสองด้านคือ ความรู้สึกในทางบวก คือความรู้สึกชอบ พอใจในการให้บริการที่ได้รับ ส่วนความรู้สึกอีกทางหนึ่ง คือ ความรู้สึกในทางลบ คือ ไม่ชอบ ไม่พอใจในการบริการที่ได้รับ

กสิน โตนวล (2550 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากความรู้สึก ทศนคติ ที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

ราณี นิวงศ์ษา (2550 : 10) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบและสุขใจหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้วก็จะมิผลให้บุคคลอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อที่จะกระทำในสิ่งนั้น ๆ

ธนภัทร พุ่มบุญทริก (2550 : 12) ความพึงพอใจในการเป็นความรู้สึกของบุคคล

ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความรู้สึกเหล่านั้นเป็นผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยมีประสิทธิภาพ

สันติ ดวงประเสริฐ (2553 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากความต้องการ ความคาดหวัง กับความสามารถในการตอบสนองของหน่วยงาน

สมบัติ ครุฑธา (2550 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจมาก ก็จะแสดง ความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานก็จะมีประสิทธิภาพ ถ้ามีความพึงพอใจน้อย ก็จะแสดง ความรู้สึกในทางลบงานก็จะมีประสิทธิภาพน้อย

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อกิจกรรมต่างๆ ซึ่งระดับความพึงพอใจเป็นไปได้ทั้งทางบวก คือ ความรู้สึกชอบ พอใจ สุขใจในการปฏิบัติงาน และทางลบ คือ ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน แต่ละคนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด

8.2 ลักษณะของความพึงพอใจ

อนุก สุวรรณบัณฑิต และ ภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548 : 173-174) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญมาก ผู้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต้องเข้าใจถึงลักษณะของความพึงพอใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกทางบวกของบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลจะรับรู้ความรู้สึกพอใจ จำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ด้วยการได้ตอบกับบุคคลอื่น และสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ที่ให้แต่ละคนประสบการณ์รับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่ได้รับตอบสนองแตกต่างกันไป และหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความต้องการก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์หนึ่ง บุคคลย่อมมีข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้จากการเรียนรู้ คำบอกเล่าของกลุ่มเพื่อน ซึ่งจะเกิดความคาดหวังต่อสิ่งที่ควรจะได้รับ และผู้ที่ได้รับประเมินสิ่งที่ได้รับจริง ถ้าหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังจะเกิดเป็นความพึงพอใจและในทางตรงข้ามหากสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามความคาดหวังจะเกิดเป็นความ

พึงพอใจในทางตรงกันข้าม หากสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามความคาดหวังผลก็คือความไม่พึงพอใจต่อสิ่งนั้น

3. ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากในแต่ละช่วงเวลานักคณบดีมีความคาดหวังต่อสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ที่ได้รับมาระหว่างนั้น ทำให้ระดับความพึงพอใจขึ้น ๆ ลง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ได้รับสิ่งที่คาดหวังเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของความพึงพอใจคือ การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกต่อความคาดหวังอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าสิ่งที่ได้รับตรงตามความคาดหวังหรือสอดคล้องกับความประสงค์ ก็จะมี ความพึงพอใจ แต่ถ้าไม่ตรงตามความประสงค์ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนี้เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์

8.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

ในเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายคน ได้อธิบายไว้ดังนี้

อนงค์นาค จุฑากร (2549 : 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ มี 6 ประการ ดังนี้

1. งานที่ทำในปัจจุบัน หมายถึง รูปแบบ คุณภาพ และปริมาณงานที่ทางราชการจะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ
2. เงินเดือน (Salary) หมายถึงรายได้ประจำซึ่งเป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้เป็นรายเดือน
3. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ได้แก่เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้มีวันหยุดงาน ที่พักอาศัยที่ได้รับจากทางราชการ
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง โอกาสที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ
5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการที่ทำงานร่วมกัน ในสถานที่เดียวกัน
6. ลักษณะของงาน ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้พนักงานได้เกิดความพึงพอใจที่ตนเองได้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

รัชณี ขอบงาม (2553 : 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ มีองค์ประกอบทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อม ด้านกายภาพ เช่น บรรยากาศในการทำงานและสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่นด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ผลประโยชน์เกื้อกูล

ต่างๆ รวมถึงเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การได้รับสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง มีผู้บังคับบัญชา มีเพื่อนร่วมงาน มีงานที่ดีและมีประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ

8.4 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลสำเร็จต้องงานอย่างยั่งยืน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นมีหลายทฤษฎีที่กล่าวไว้ เช่น

1. ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Maslow. 1960 : 117); (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 109-111 อ้างถึงใน Maslow. 1960 : 117) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายและได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตา

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของคน จัดเป็นลำดับขั้นของความสำคัญได้ เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการบำบัดเป็นที่พอใจ ความต้องการที่มีลำดับความสำคัญถัดไปก็จะเกิดขึ้นติดตามมา และต้องการให้ได้รับการบำบัดให้พอใจโดยลำดับกันไป

ซึ่งความต้องการของมนุษย์เป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำการต่างๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา ตามทฤษฎีแล้ว Maslow ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งความต้องการขั้นนี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยจะเกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับสูงต่อไปและอีกความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึงความต้องการ

เกี่ยวกับความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต ได้แก่ ความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรสลัดร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนพ้นภัยจากอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งของทรัพย์สินของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานหรือประกอบอาชีพ หากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ก็มีบำนาญบำนาญหรือเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness and love needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องการเข้าหมู่พวก มีฐานะในกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

4. ความต้องการความยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) หมายถึงความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามที่ปรารถนา (Self Actualization Needs) หมายถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ หากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งนั้น ได้แก่ความต้องการให้ตนก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามที่ปรารถนาไว้ ความต้องการให้ได้ทำงานที่ตนเองรวมทั้งความต้องการทำงานตามกำลังปัญญาและความสามารถ เป็นต้น ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์จะเกิดความต้องการขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้น บุคคลจะเกิดความต้องการถึงขั้นสูงสุดนี้จึงมีไม่มากนัก

2. ทฤษฎีของ McClelland

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 116-117) ทฤษฎีการเรียนรู้และความจำเป็นของ David McClelland กล่าวว่า มนุษย์เรียนรู้ความจำเป็น McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจหรือความจำเป็นที่มีผลต่อการกระทำของมนุษย์มี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันหรือการปฏิบัติตามมาตรฐานบางอย่าง สำหรับคนที่มีความจูงใจในเรื่องความสำเร็จสูง ยิ่งเป้าหมายมีความยากเท่าไร การพิชิตเป้าหมายยิ่งทวีความพอใจมากขึ้นเท่านั้น ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง บุคคลเหล่านี้จะมีความจำเป็น และหากองค์กรจะมีความจำเป็นต้องปรับตัว คนที่ขาดแรงจูงใจนี้จะเป็นกลุ่มแรกที่ถูกลอยแพ

2. ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) คือความปรารถนาที่จะ

สร้างพัฒนา รักษาสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะเฉพาะของคนในกลุ่มนี้ คือ ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและอยู่ในระดับเดียวกันกับมาตรฐานกลุ่ม องค์การใช้กลุ่มที่ประกอบด้วยผู้จัดการและพนักงานจำนวนหนึ่งในการแก้ปัญหา และเพื่อเป้าหมายบางอย่างขององค์การ ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ต้องการคนที่มีแรงจูงใจ เรื่องการเป็นส่วนหนึ่งจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อม แสดงออกได้ 2 รูปแบบ คืออำนาจบุคคลและอำนาจกลุ่ม (Socialize Power) อำนาจบุคคลคือการมีอิทธิพลหรือควบคุมผู้อื่น เพื่อยืนยันหรือรักษาอำนาจในการปกครอง แต่อำนาจกลุ่มเกิดจากการใช้อำนาจบุคคลในการแก้ปัญหาหรือเพื่อเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจนี้ยังมีอิทธิพลต่อการตอบสนองในการทำงานกลุ่ม โดยเฉพาะ Selfmanaged team

8.5 การวัดความพึงพอใจ

สมคิด งามเชื้อ (2555 : 92) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมและปัญหาสังคมตำรวจภูธรภาค 4 โดยวัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงประชาชน และการสร้างความศรัทธาความเชื่อถือ ด้านการให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม และ ด้านการจัดระบบประสานงานระหว่างประชาชนกับตำรวจ

8.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ศิริรัตน์ แสงทอง (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอ่างทอง พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านการบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านบุคลากร สถานที่และสภาพแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจมาก ส่วนด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมการจราจร ด้านการประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุป จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งระดับความพึงพอใจเป็นไปได้ทั้งทางบวก คือ ความรู้สึกชอบ พอใจ สุขใจในการปฏิบัติงาน และทางลบ คือไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน แต่ละคนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ทักษะหน้าที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การได้รับสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง มีผู้บังคับบัญชา มีเพื่อนร่วมงาน มีงานที่ดีและมีประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ ความพึงพอใจของตำรวจชุมชน (โฉบัง) สามารถวัดได้ 3 ด้าน คือการเข้าถึงประชาชนและการสร้างศรัทธาความเชื่อถือ ด้านการให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและด้านการจัดระบบประสานงานระหว่างตำรวจ

บริบทตำรวจภูธรภาค 4

ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นส่วนราชการไทย มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ มีผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจหน้าที่หรือเขตอำนาจการปกครองตำรวจภูธรภาค 4 ตั้งอยู่บริเวณ ถนนหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40,000 ประกอบด้วย กองบังคับการและหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ คือกองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ศูนย์ฝึกอบรม และตำรวจภูธรจังหวัด อีก 12 จังหวัด โดยแยกออกเป็น

1. กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วยหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองกำกับการ 9 หน่วยงาน ได้แก่

1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1 งานด้านธุรการ งานแต่งตั้งโยกย้าย งานตำแหน่งอัตรา และงานสวัสดิการ

1.2 ฝ่ายอำนวยการ 2 งานด้านการข่าว

1.3 ฝ่ายอำนวยการ 3 งานด้านยุทธศาสตร์

1.4 ฝ่ายอำนวยการ 4 งานด้านส่งกำลังบำรุง

1.5 ฝ่ายอำนวยการ 5 งานด้านป้องกันอาชญากรรม

1.6 ฝ่ายอำนวยการ 6 งานด้านงบประมาณและการเงิน

1.7 ฝ่ายอำนวยการ 7 งานด้านกฎหมายและวินัย

1.8 ฝ่ายอำนวยการ 8 งานด้านกิจการต่างประเทศ

1.9 ฝ่ายอำนวยการ 9 งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วยหน่วยงานระดับเทียบเท่ากองกำกับการ จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่

2.1 กองกำกับการอำนวยการ

2.2 กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ

2.3 กองกำกับการสืบสวน 1 - 3

2.4 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ

2.5 กลุ่มงานสอบสวน

3. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วยหน่วยงานระดับเทียบเท่ากองกำกับการ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่

3.1 ฝ่ายอำนวยการ

3.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา

3.3 ฝ่ายปกครองและการฝึก

3.4 กลุ่มงานอาจารย์

4. ตำรวจภูธรจังหวัด 12 จังหวัด ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตำรวจภูธรจังหวัด บึงกาฬ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ตำรวจภูธรจังหวัดเลย ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ตำรวจภูธร จังหวัดหนองบัวลำภู และตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี

วิสัยทัศน์ตำรวจภูธรภาค 4 คือ “มุ่งสู่ความเป็นเลิศ”

คำนิยามตำรวจภูธรภาค 4 คือ “ทำงานเข้มแข็ง แต่งกายสง่า วาจาไพเราะ”

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

3. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร ให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธา
4. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายชุมชนและองค์การทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม
5. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การ
6. ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

นโยบายการบริหารราชการของตำรวจภูธรภาค 4

1. เร่งรัดการปรับปรุงพัฒนาสถานีตำรวจให้เป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีการขยายผลการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) มีการปรับปรุงอาคารที่ทำการ ภูมิทัศน์โดยรอบ ห้องน้ำ ห้องสุขา ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม (สีไม่ตก หญ้าไม่รก) โดยสถานีตำรวจทุกแห่งจะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ต้องมีความพร้อมรับการตรวจเยี่ยมจากผู้บังคับบัญชา มีการประเมินผลการปฏิบัติและความพึงพอใจของประชาชนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. ทำตำรวจให้เป็นตำรวจ โดยเป็นตำรวจมืออาชีพ ตามคำนิยามของ ภ.4 “ทำงานเข้มแข็ง แต่งกายสง่า วาจาไพเราะ” โดยการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของตำรวจ โดยเฉพาะงานสอบสวนและงานจราจร มีการทำปฏิบัติการข่าวในเชิงรุก (IO : Information Operations) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานในทุกช่องทางสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำ ต้องมีกระบวนการฝึกอบรมและประเมินผลข้าราชการตำรวจทุกสายงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างศรัทธาของประชาชนที่มีต่อองค์กรตำรวจ และความภาคภูมิใจให้แก่ประชาชน
3. ดูแลให้ข้าราชการตำรวจมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี มีการเร่งรัดแก้ไขปัญหาข้าราชการตำรวจที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว โดยเฉพาะใน 3 กลุ่ม กลุ่มแรกคือกลุ่มที่เริ่มผิดสัญญา กลุ่มที่ 2 ขาดการชำระหรือผิดเงื่อนไขเกิน 3 เดือน ซึ่งอยู่ระหว่างการฟ้องแพ่ง ฟ้องบังคับคดี และกลุ่มที่ 3 กลุ่มถูกฟ้องล้มละลาย ให้สามารถแก้ปัญหาหนี้สินล้มละลายโดยวิธีปรับโครงสร้างหนี้ใหม่ให้สำเร็จโดยเร็วทุกราย มีการลดรายจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจ โดยการจัดทำ “ครัวโรงพัก” เพื่อเป็นโครงการอาหารกลางวันหรือเป็นครัวสำหรับข้าราชการตำรวจที่ร่วมระดมทรัพยากรในพื้นที่มาใช้ในการจัดหาอาหารสำหรับรับประทานหรือนำมาจำหน่ายใน

ราคาถูกกว่าท้องตลาด มีการจัดทำโครงการเศรษฐกิจพอเพียง จากการปลูกพืชผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์ เพื่อใช้ประกอบอาหาร

4. ควบคุมดูแลมิให้ข้าราชการตำรวจประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย โดยเฉพาะยาเสพติดและการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้มีการ X-Ray ข้าราชการตำรวจในสังกัดของทุกหน่วย และรายงานข้อมูลข้าราชการตำรวจที่มีพฤติการณ์กระทำผิดทุกราย เพื่อเร่งรัดดำเนินการทางวินัยและอาญาอย่างเฉียบขาด หากผู้บังคับบัญชาเพิกเฉยละเลยไม่รายงานพฤติการณ์และพบว่ามีข้าราชการตำรวจในสังกัดกระทำผิด เช่น เสพ หรือจำหน่ายยาเสพติด แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ จะดำเนินการกับผู้บังคับบัญชาที่ปกปิดบังบังคับบัญชาตามคำสั่ง 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2537 อย่างจริงจัง

5. การรักษาความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม มีการพัฒนาระบบงานการข่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเหตุการณ์ ให้ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านอาชญากรรมและด้านความมั่นคง โดยเฉพาะสถานการณ์ทางการเมืองและการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมเรียกร้อง ต้องมีคณะทำงานในการรวบรวมข้อมูลด้านการข่าวในแต่ละวัน เพื่อทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่มต่างๆ ทั้งฝ่ายต่อต้านและสนับสนุน และมีการสรุปสถานการณ์ด้านการข่าวเป็นประจำทุกสัปดาห์

6. นำงานชุมชนสัมพันธ์มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น โครงการตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (CPO) และโครงการของชุมชนสำนึกรักถิ่นเกิด (CSL) โดยทุกสถานีตำรวจต้องมีการจัดตั้งอาสาสมัครตำรวจเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าตำบลละ 10 คน และมีการจัดทำข้อมูลประวัติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมทั้ง มีการดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR : Corporate Social Responsibility) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมให้ดีขึ้น

7. เร่งรัดการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นนโยบายสำคัญ และสร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน โดยเฉพาะปัญหายาเสพติดตามแนวชายแดน ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน การปราบปรามการกระทำผิดที่เป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย เช่น อาวุธปืน อาวุธสงคราม วัตถุระเบิด มือปืนรับจ้าง กลุ่มผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ การปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาชญากรรมที่เกี่ยวกับเด็กสตรีและการค้ามนุษย์ คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ เช่น ลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ยักยอก หนีโงก ต้องเพิ่มประสิทธิภาพทั้งในด้านการป้องกันและการปราบปราม และมีการประสานงานระหว่าง

หน่วยงานตำรวจในพื้นที่และนอกพื้นที่ที่มีแนวเขตติดต่อกัน เพื่อให้ประชาชนรู้สึกหวาดกลัวภัยอาชญากรรมน้อยลง และหากเกิดคดีขึ้นต้องเร่งจับกุมให้ได้โดยเร็ว

8. พัฒนาระบบงานสืบสวน ทั้งในระดับ บก.สส.ภ.4/ กก.สส.ภ.จว. ให้มีมาตรฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม คดีเกิดขึ้นต้องจับกุมคนร้ายให้ได้ มีการจัดกำลัง เครื่องมือ ยานพาหนะ ให้สามารถเพิ่มอัตราการจับกุมให้สูงขึ้น และมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการสืบสวนในระบบ I-Police โดยมีการบันทึกข้อมูลให้ครบถ้วน เช่น แผนยุทธศาสตร์ ประวัติผู้ต้องหา หมายจับ ข้อมูลท้องถิ่นอื่นๆ เป็นต้น และให้ทุกหน่วยสร้างเครื่องมือสืบสวนล่วงหน้าไว้ให้ครบถ้วน โดยเฉพาะการใช้กล้อง CCTV ของหน่วยราชการ ท้องถิ่น และเอกชน มีการกำหนดจุดติดตั้งกล้อง การเชื่อมสัญญาณกล้อง และข้อมูลท้องถิ่นอื่นๆ เป็นต้น

9. การพัฒนาด้านการอำนวยความสะดวก โดยการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนให้มีความรู้ในการขยายผลการสอบสวน เช่น พ.ร.บ.การฟอกเงินฯ พ.ร.บ.มาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นต้น

10. การเตรียมความพร้อมสูงสุดเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งในด้านบุคลากรระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สถานที่ทำการ ศึกษาม จดบริการประชาชน รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจภายในประเทศอาเซียนตำรวจภูธรภาค 4 (2559 : 15-16) **มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

สรุปบริบทของตำรวจภูธรภาค 4 เป็นส่วนราชการไทย มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ มีผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจหน้าที่หรือเขตอำนาจการปกครองตั้งอยู่บริเวณถนนหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย กองบังคับการและหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ คือกองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ศูนย์ฝึกอบรม และตำรวจภูธรจังหวัด อีก 12 จังหวัด ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ตำรวจภูธรจังหวัดเลย ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู และตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี มีอำนาจหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

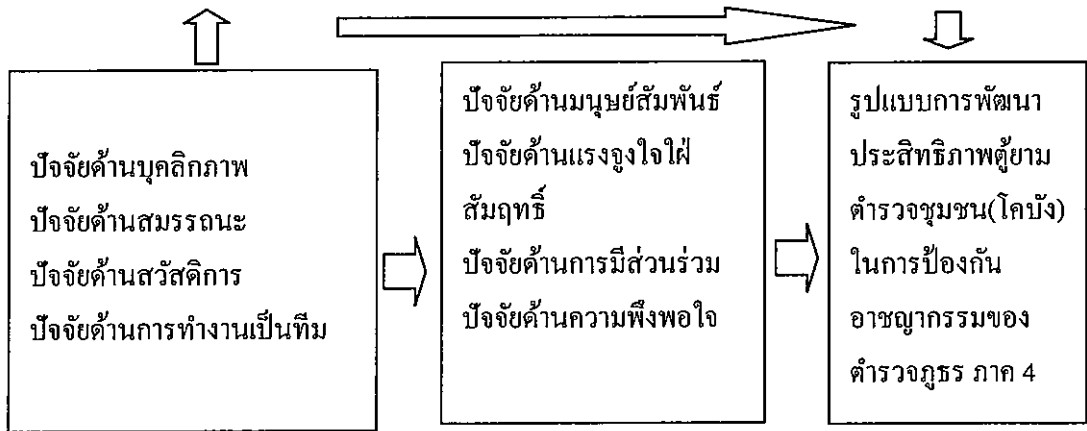
ตารางที่ 4 สรุปที่มาของตัวแปร

| ตัวแปร | ที่มา |
|-------------------------|--|
| ด้านบุคลิกภาพ | ถัดดาวรรณ หอมหวาน (2552) และสมคิด งามเชื้อ (2555) |
| ด้านสมรรถนะ | กฤษณพร ทัททวิ (2551) |
| ด้านสวัสดิการ | คณาธิป ศรีทิพย์ (2547) และ ชานิสญา ศากยวงศ์ (2555) |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | แคมเพียนและฮิกส์ (1997) อัจฉรา สืบสังข์ (2540) วรณฤดี เชาว์ศรีกุล (2544) และเพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2553) |
| ด้านมนุษยสัมพันธ์ | พระครูปริธา วชิรธรรม สุวชิโร(2549) พระเปลี่ยน จนนูปโม (2552) และสมคิด งามเชื้อ (2555) |
| ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | พรพิศ พาริยะชาติ(2550) ภัทรพร ยุทธากรณ์พินิจ (2547) วีระยุทธ กองวงษา (2553) และสุระเดช โจ้วศิริ (2550) |
| ด้านการมีส่วนร่วม | พรรณี บุญประกอบ (2548) วรณดี จันทร์ศรี(2545) ทศนีย์พร ประภัสสร (2550) และสุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553) |
| ด้านความพึงพอใจ | อดิศร สกุลพูนทรัพย์ (2546) และ ศิริรัตน์ แสงทอง (2550) |

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 สามารถจำแนกกรอบแนวคิดในการวิจัยในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 และทดลองใช้พร้อมกับการประเมิน รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 กรอบแนวคิดการวิจัยนี้แสดงดังในแผนภาพที่ 11

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4



แผนภาพที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ และคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจภูธรภาค 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)

ระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ในการควบคุมและป้องกันอาชญากรรม

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชน (โคบัง) สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชุมชน (โคบัง) ในสถานตำรวจ 24 แห่ง ใน 12 จังหวัด (ตำรวจภูธรภาค 4. 2558 : 1) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนตำรวจชุมชน (โคบัง) สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

| ลำดับ | จังหวัด | สถานีตำรวจ | ตำรวจชุมชน (โคบัง) |
|-------|-------------|------------|--------------------|
| 1. | กาฬสินธุ์ | 2 | 31 คน |
| 2. | ขอนแก่น | 2 | 32 คน |
| 3. | นครพนม | 2 | 29 คน |
| 4. | บึงกาฬ | 2 | 30 คน |
| 5. | มหาสารคาม | 2 | 29 คน |
| 6. | มุกดาหาร | 2 | 29 คน |
| 7. | ร้อยเอ็ด | 2 | 31 คน |
| 8. | เลย | 2 | 30 คน |
| 9. | สกลนคร | 2 | 31 คน |
| 10. | หนองคาย | 2 | 29 คน |
| 11. | หนองบัวลำภู | 2 | 29 คน |
| 12. | อุดรธานี | 2 | 30 คน |
| | รวม | 24 | 360 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างคือ ตำรวจชุมชน (โคบัง) สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 186 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ให้มีความความคลาดเคลื่อนได้ .05 จึงใช้สูตรการคำนวณของ สก็อตเอ็มสมิธกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)}{\frac{\text{error}^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

Z -score แทน คะแนนมาตรฐาน (ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% ค่า Z -

score = 1.96 และที่ช่วงความเชื่อมั่น 99% ค่า Z -score = 2.326)

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะทำการสุ่ม
(นิยมกำหนดค่าไว้ที่ 0.5)

error แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (ในทาง
สังคมศาสตร์นิยมกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 จึงทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ตามสูตรดังกล่าว คือ

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{5(1-.5)}{\frac{(.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{.5(1-.5)}{360}}$$

$$n = \frac{.25}{\frac{.0025}{3.8416} + \frac{.25}{360}}$$

$$n = \frac{.25}{.00065 + .000694}$$

$$n = \frac{.25}{.00344}$$

$$n = 186 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 186 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 360 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 186 คนและเพื่อให้การกระจายข้อมูลตามจังหวัดต่าง ๆ โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

จำนวนหน่วยตัวอย่าง = $\frac{\text{เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โอบัง) ในจังหวัดนั้นๆ} \times 186}{360}$

360

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่างในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่ง
ประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกกระตบชั้นหรือชั้นภูมิแล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกระตบชั้น
จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แล้วเอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามจำนวน
สัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละสถานีตำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การจับสลากโดยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบ
จำนวนที่ต้องการมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผลการคำนวณจำนวนหน่วยตัวอย่างทั้ง 12 จังหวัด แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับ | จังหวัด | จำนวนสถานีตำรวจ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-------|-------------|-----------------|--------------------|
| 1. | กาฬสินธุ์ | 2 | 16 |
| 2. | ขอนแก่น | 2 | 17 |
| 3. | นครพนม | 2 | 15 |
| 4. | บึงกาฬ | 2 | 15 |
| 5. | มหาสารคาม | 2 | 15 |
| 6. | มุกดาหาร | 2 | 15 |
| 7. | ร้อยเอ็ด | 2 | 16 |
| 8. | เลย | 2 | 15 |
| 9. | สกลนคร | 2 | 16 |
| 10. | หนองคาย | 2 | 15 |
| 11. | หนองบัวลำภู | 2 | 15 |
| 12. | อุดรธานี | 2 | 16 |
| | รวมทั้งสิ้น | 24 | 186 |

จากนั้นจึงนำกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดมาเฉลี่ยให้เท่า ๆ กัน หากกลุ่มตัวอย่างเกินจำนวน ผู้วิจัยจะนำมากำหนดเพิ่มในสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมากกว่าเมื่อรวมกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดแล้วจะได้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดนั้นตามสูตรที่คำนวณเอาไว้ก่อนนั้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำบัญชีรายชื่อแสดงกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แยกแต่ละสถานีตำรวจ

| ลำดับ | จังหวัด | ชื่อหน่วยงานสถานีตำรวจ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-------|-------------|------------------------|--------------------|
| 1. | กาฬสินธุ์ | สภ.เมืองกาฬสินธุ์ | 8คน |
| 2. | | สภ.ห้วยเม็ก | 8คน |
| 3. | ขอนแก่น | สภ.เมืองขอนแก่น | 9 คน |
| 4. | | สภ.กระนวน | 8คน |
| 5. | นครพนม | สภ.เมืองนครพนม | 8คน |
| 6. | | สภ.ธาตุพนม | 7 คน |
| 7. | บึงกาฬ | สภ.เมืองบึงกาฬ | 8คน |
| 8. | | สภ.ปากคาด | 7คน |
| 9. | มหาสารคาม | สภ.กันทรวิชัย | 8คน |
| 10. | | สภ.ภูทอง | 7คน |
| 11. | มุกดาหาร | สภ.เมืองมุกดาหาร | 8คน |
| 12. | | สภ.หนองสูง | 7 คน |
| 13. | ร้อยเอ็ด | สภ.เสลภูมิ | 8คน |
| 14. | | สภ.ธวัชบุรี | 8คน |
| 15. | เลย | สภ.เชียงคาน | 7 คน |
| 16. | | สภ.ปากชม | 8 คน |
| 17. | สกลนคร | สภ.เมืองสกลนคร | 8 คน |
| 18. | | สภ.สว่างแดนดิน | 8 คน |
| 19. | หนองคาย | สภ.เมืองหนองคาย | 8 คน |
| 20. | | สภ.เวียงคุก | 7 คน |
| 21. | หนองบัวลำภู | สภ.เมืองหนองบัวลำภู | 8 คน |
| 22. | | สภ.ศรีบุญเรือง | 7 คน |
| 23. | อุดรธานี | สภ.เมืองอุดรธานี | 8 คน |
| 24. | | สภ.หนองหาน | 8 คน |
| รวม | | | 186 คน |

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรเชิงสาเหตุ (Independent Variables) เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่

- 2.1.1 ด้านบุคลิกภาพ
- 2.1.2 ด้านสมรรถนะ
- 2.1.3 ด้านสวัสดิการ
- 2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

- 2.2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 2.2.2 ด้านการมีส่วนร่วม
- 2.2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2.4 ด้านความพึงพอใจ

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว ด้านบุคลิกภาพของ ลัดดาวรรณ์ หอมหวล (2552) และ สมคิด งามเชื้อ (2555) ด้านสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ด้านมนุษยสัมพันธ์ของพระเปี๊ยก จนุบุปไมสมิตตะมะ (2552) และไวพจน์ จำปานิล (2557) ด้านการทำงานเป็นทีมเพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2553) ด้านการมีส่วนร่วม สุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วีระยุทธ กองอาษา (2553) ด้านสวัสดิการ คณาธิป ศรีทิพย์ (2547) ด้านความพึงพอใจ ของ สมคิด งามเชื้อ (2555) โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด โดยนำเครื่องมือวัดเหล่านั้นมาปรับข้อคำถามบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแล

และให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษามีจำนวนทั้งหมด 92 ข้อ ดังนี้

| | |
|----------------------------------|--------------|
| 1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม | จำนวน 10 ข้อ |
| 7. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 8. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ | จำนวน 10 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเมิผลผลการปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 15 ข้อ

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การทดสอบเครื่องมือ ก่อนนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปพบผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านเพื่อประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่นำมาศึกษาทั้ง 8 ปัจจัยนั้น เป็นข้อคำถามที่ตรงกับจุดประสงค์การวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่

การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมี 3 ประเด็นคือสอดคล้องไม่สอดคล้องและไม่แน่ใจ โดยพิจารณาข้อคำถามนั้นๆ ว่าวัดได้ตรงหรือสอดคล้องหรือไม่

ถ้าสอดคล้องให้ค่า = 1 ไม่สอดคล้องให้ค่า = -1 และไม่แน่ใจให้ค่า = 0

+1 = เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

-1 = เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ว่ามีคุณภาพคือต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนั้นดีใช้ได้ตามเนื้อหาที่ระบุไว้ในรายละเอียดและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถ้าแบบสอบถามใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพราะว่าไม่เป็นไปตามเนื้อหาที่ระบุไว้ในรายละเอียดและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผลของการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีผลตั้งแต่ 0.66 ถึง 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามนี้ดีใช้ได้ตามเนื้อหาที่ระบุไว้

$$\text{สูตร IOC (ดัชนีความสอดคล้อง)} = \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. ผศ.ดร.ไพศาล วรคำอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต (สาขาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล และสถิติ

2. ผศ.ดร. ชมพูนุช เมฆเมืองทอง รองคณะบดีฝ่ายวางแผนวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิจัยและพัฒนา หลักสูตร) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3. พ.ศ.อ. ดร.บรรพต เทพพานิชรองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามวุฒิ การศึกษา ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาวุฒิปริญญา) มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหาและสถิติ

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิง เนื้อหาแล้วไปทดลอง (Try out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ในจังหวัดร้อยเอ็ดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ และขอนแก่น ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย (รังสรรค์ สิงเหล็ก. 2551 : 41)

3.2.3 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อใช้เทคนิค (Item - Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม จากนั้นเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (รังสรรค์ สิงเหล็ก. 2551 : 146) ซึ่งผลการวิเคราะห์ คำถามรายข้อพบว่าคำถามทั้ง 92 ข้อ มีค่า r ตั้งแต่ 0.77 - 0.93 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.4 นำข้อที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง ฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าความ เชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไป จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2559 เสนอไปยัง ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรวจ ผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยผู้วิจัย

ตารางที่ 8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

| ลำดับ | วัน เดือน ปี | ชื่อหน่วยงาน | จำนวน |
|-------|--------------|--|--------|
| 1. | 20 มี.ค.59 | สภ.ธวัชบุรี และ สภ.เสลภูมิ สภ.เมืองกาฬสินธุ์ และ สภ.ห้วยเม็ก | 32 ชุด |
| 2. | 21 มี.ค.59 | สภ.เมืองขอนแก่น และ สภ.กระนวน สภ.กันทรวิชัย และ สภ.ภูทอง | 32 ชุด |
| 3. | 22 มี.ค.59 | สภ. เมืองหนองบัวลำภูและ สภ.ศรี บุญเรือง สภ.ปากชม และ สภ.เขียงคาน | 30 ชุด |
| 4. | 23 มี.ค.59 | สภ.เมืองอุดรธานี และ สภ.หนองหาน สภ.เมืองหนองคาย และสภ.เวียงคุก | 31 ชุด |
| 5. | 24 มี.ค.59 | สภ.เมืองบึงกาฬ และ สภ.ปากคาด สภ.เมืองนครพนมและสภ.ธาตุพนม | 30 ชุด |
| 6. | 25 มี.ค.59 | สภ.เมืองมุกดาหาร และสภ.หนองสูง สภ.เมืองสกลนคร และสภ.สว่างแดน ดิน | 31 ชุด |

4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเชิญผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) มารวมกัน ณ ที่ทำการสถานีตำรวจ และแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง แต่ละสถานีตำรวจ จากนั้นให้เลือกตัวแทนตามจำนวนตัวอย่าง ซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามก็จะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่ถ้าคำถามใดมี ปัญหาที่จะมีการซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of data)

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจ ชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

5.1.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายชื่อดังรายละเอียด ในตารางที่ 9

5.2 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05)

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งมีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ มากร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประชุมเสวนากลุ่มย่อย ถอดบทเรียนที่เป็นข้อสรุปจากการระดมความคิดของแต่ละกลุ่มมาเสนอในการประชุมใหญ่ เพื่อหาข้อสรุปสำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ควรจะเป็น ผู้ที่เข้าประชุมเสวนาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรภาค 4 ทั้งในภาครัฐและภาคประชาชน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 40 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ 1 ผู้กำกับ การ รองผู้กำกับ การ สารวัตร และ รองสารวัตร จำนวน 10 คน
2. กลุ่มที่ 2 ตำรวจชุมชน (โคบัง) จำนวน 10 คน
3. กลุ่มที่ 3 ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล

อาสาสมัครชุมชน จำนวน 10 คน

4. กลุ่มที่ 4 ประชาชนในพื้นที่ จำนวน 10 คน

ตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 การปฏิบัติงานแต่ละด้านเพื่อเป็นกรอบในการยกร่าง

แล้วนำข้อสรุปจากที่ประชุมเสวนาในขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยาม
ตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ตอนที่ 3 หากคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน
(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำรูปแบบฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง
เหมาะสมเบื้องต้นและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. ประชุมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย
ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นข้าราชการตำรวจที่เชี่ยวชาญด้านงานตำรวจชุมชน และนักวิชาการด้านการ
พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน นำข้อมูล
ที่ได้จากการวิพากษ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเลือกข้อความที่มีความถี่สูงใน
การปรากฏซ้ำ ๆ เป็นข้อสรุปลักษณะรูปแบบที่พึงประสงค์ดังกล่าว

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมวิพากษ์ เสร็จ
แล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วจัดทำแบบสมบูรณ์เพื่อใช้ดำเนินการและ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

สรุปผลการพิจารณารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ใน
การป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยการประชุมเสวนากลุ่มย่อย การระดมสมอง
การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ยืนยันความเห็นชอบตามร่าง
รูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 และเห็นชอบให้เพิ่มเติมกิจกรรม 5 ส. อีก 1 กิจกรรมในปัจจัยการมีส่วนร่วม

**การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธร
ภาค 4**

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ ตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
จำนวน 15 คน จากสถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ดดังมีรายชื่อต่อไปนี้

ตารางที่ 9 รายชื่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
กลุ่มทดลอง

| ลำดับ | ยศ ชื่อ ชื่อสกุล | ตำแหน่ง |
|-------|-------------------------|---------------------------------|
| 1. | ร.ต.ท.วิเชษฐ สนามพล | รองสารวัตรป้องกันปราบปราม |
| 2. | ค.ต. ประจักษ์ สาวิกัลป์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 3. | ค.ต. วิโรจน์ คำนวล | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 4. | ค.ต. สุพรรณ บุญจวง | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 5. | ค.ต. นิกธ จาริรัตน์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 6. | ค.ต. สมศักดิ์ หนองหว้า | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 7. | ค.ต. จำรัส โมเม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 8. | ส.ต.ต. ปรัชญา บัวงาม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 9. | ส.ต.ต.ชนาวุฒิ ไร่ประนอม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 10. | ส.ต.ต. พิชิตชัย บุญยัง | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 11. | ส.ต.ต. สามารถ โนนสะอาด | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 12. | ส.ต.ต. กรวิทย์ แสงใส | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 13. | ส.ต.ต. วศัญญา สุณีย์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 14. | ส.ต.ต. ภาณุทัตสังรวมใจ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 15. | ส.ต.ต.ศตวรรษ หลงมีวงษ์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มทดลองชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานี
ตำรวจภูธร โพนทรายจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ด้วยเหตุผล ดังนี้

1.1 เป็นความสมัครใจของกลุ่มทดลอง

1.2 มีความพร้อม และมีความตั้งใจที่จะทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ

ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.3 สถานที่ไม่ไกลเกินไป เนื่องจากต้องมีการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าว

ภายในระยะเวลา 2 เดือน

ตารางที่ 10 รายชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน ที่ใช้ในการทดลองงานวิจัย

| ลำดับที่ | ชื่อหมู่บ้านเป้าหมาย | อำเภอ | จังหวัด | หมายเหตุ |
|-------------|-------------------------|---------|----------|----------|
| 1. | ชุมชนบ้านหนองบัวบาน | โพนทราย | ร้อยเอ็ด | |
| 2. | ชุมชนบ้านหนองบัวพัฒนา | โพนทราย | ร้อยเอ็ด | |
| 3. | ชุมชนบ้านหนองบัวดอนต้อน | โพนทราย | ร้อยเอ็ด | |
| 4. | ชุมชนบ้านหนองครก | โพนทราย | ร้อยเอ็ด | |
| 5. | ชุมชนบ้านหนองบัวทอง | โพนทราย | ร้อยเอ็ด | |
| รวม 5 ชุมชน | | | | |

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ที่เคยใช้วัดในการวิจัยระยะที่ 1

4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยมีแบบแผนการวิจัย ดังนี้

O_1 X..... O_2

เมื่อ O_1 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง

X แทน การทำการทดลอง

O_2 แทน การทดสอบหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ

ผู้ยามนตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้ปฏิบัติงานผู้ยามนตำรวจชุมชน (โคบัง) ในสถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน โดยเลือกหมู่บ้านที่ทำการทดลอง 5 ชุมชน

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Pretest

ตารางที่ 11 กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล

| วัน เดือน ปี | กิจกรรม | ระยะเวลา |
|----------------------|---|----------|
| 18 เม.ย.59 | เก็บข้อมูลเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Pretest - แบบสอบถาม 15 ชุด - ผู้ตอบแบบสอบถาม 15 คน - เก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ | 1 วัน |
| 25 เม.ย.- 25 มิ.ย.59 | ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามนตำรวจชุมชน (โคบัง) กิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมการพัฒนาจิตใจ กิจกรรมการระดมสมองต้นไม้แห่งชีวิต กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมการพัฒนาอารมณ์ กิจกรรมการรับรู้บทบาทและหน้าที่ กิจกรรมการพัฒนาการพูด กิจกรรมการบริการที่ดี กิจกรรมการวิเคราะห์ด้วยหน้าต่างใจ ฮารี กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมการศึกษาดูงาน กิจกรรมสถานีไข่มุกยอด กิจกรรมผสมคำผสมคน กิจกรรม 5 ส. | 2 เดือน |
| 24 มิ.ย.59 | เก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น | 1 วัน |

| วัน เดือน ปี | กิจกรรม | ระยะเวลา |
|--------------|--|----------|
| | Posttest - แบบสอบถาม 15 ชุด - ผู้ตอบแบบสอบถาม 15 คน - เก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ | |

4.3 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปผลการดำเนินการ

การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดลองในวันที่ 18 เมษายน 2559 โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ แล้วเริ่มทำการทดลองกับกลุ่มทดลองในพื้นที่ ตำบลโพนทราย อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 ชุมชน/หมู่บ้าน ตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 25 มิถุนายน 2559 รวมระยะเวลา 2 เดือน เสร็จแล้วประเมินผลโดยเปรียบเทียบผลการทดลอง ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank test

5. สรุปกระบวนการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4
ระยะที่ 1



ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ 3. ปัจจัยด้าน
สวัสดิการ 4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ 3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการ
ป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง)ในการป้องกัน
อาชญากรรม ตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่าง 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่
ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน
ในการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อ
อธิบายอิทธิพลเส้นทางระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยาม
ตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ของ ตำรวจภูธรภาค 4 โดยกำหนดระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05)



ตอนที่ 1 ประชุมเสวนากลุ่มย่อย ถอดบทเรียน ที่เป็นข้อสรุปจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม 40 คน

ตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)

ตอนที่ 3 หาคุณภาพของรูปแบบฯ โดยการประชุมวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิประชุมวิพากษ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้ความเห็นชอบ



ระยะที่ 3

การทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจภูธรภาค 4 กลุ่มทดลองในการวิจัยคือ ผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน ปฏิบัติงานในชุมชน จำนวน 5 ชุมชน ประมาณ 2 เดือน

การเก็บข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง รวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ก่อนทดลอง Pretest

ระยะที่ 2 ขณะทดลอง รวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) หลังทดลอง Posttest

นำมาเปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลองใช้ด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank test

แผนภาพที่ 12 แสดงถึงกระบวนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความหมาย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร
 - PER แทนด้านบุคลิกภาพ
 - COM แทนด้านสมรรถนะ
 - BEN แทนด้านสวัสดิการ
 - TEAM แทนด้านการทำงานเป็นทีม
 - HUMA แทนด้านมนุษยสัมพันธ์
 - MOTI แทนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - PAR แทนด้านการมีส่วนร่วม
 - SAT แทนด้านความพึงพอใจ
 - PERF แทนประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ
 - \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย (Mean)
 - SD แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - SKEWNESS แทนค่าความเบ้ (Skewness)
 - KURTOSIS แทนค่าความโด่ง (Kurtosis)
 - r แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Momen Correlation Coefficient)

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

X^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

RMR แทน ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)

CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)

DE แทน อิทธิพลหรือผลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลหรือผลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลหรือผลรวม (Total Effects)

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของ ตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

ในการป้องกันอาชญากรรม ของ ตำรวจภูธรภาค 4

ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

ในการป้องกันอาชญากรรม ของ ตำรวจภูธรภาค 4

ตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของ ตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป (n=186) | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 186 | 100 |
| 1.2 หญิง | 0 | 0 |
| รวม | 186 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| 2.1 20 - 30 ปี | 17 | 9.14 |
| 2.2 31 - 40 ปี | 57 | 30.65 |
| 2.3 41 - 50 ปี | 91 | 48.92 |
| 2.4 51 - 60 ปี | 21 | 11.29 |
| รวม | 186 | 100 |
| 3. การศึกษา | | |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี | 45 | 24.19 |
| 3.2 ปริญญาตรี | 124 | 66.67 |
| 3.3 ปริญญาโท ขึ้นไป | 17 | 9.14 |
| รวม | 186 | 100 |
| 4. สถานภาพ | | |
| 4.1 ลักษณะงาน | | |
| ตำรวจจร | 1 | 0.54 |
| ตำรวจชุมชน(โคบัง) | 185 | 99.46 |
| ตำรวจกลุ่มงานอื่น | 0 | 0 |
| รวม | 186 | 100 |

| ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป (n=186) | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| 4.2 ระดับการศึกษา | | |
| ชั้นประถม | 140 | 75.27 |
| ชั้นมัธยมศึกษา | 46 | 24.73 |
| อื่นๆ | 0 | 0 |
| รวม | 186 | 100 |
| 5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | | |
| 5.1 1 - 5 ปี | 11 | 5.92 |
| 5.2 6 - 10 ปี | 33 | 17.74 |
| 5.3 11 - 15 ปี | 49 | 26.34 |
| 5.4 16 - 20 ปี | 41 | 22.04 |
| 5.5 21 ปี ขึ้นไป | 52 | 27.96 |
| รวม | 186 | 100 |

จากตารางที่ 12 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 186 คน เป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.65 ส่วนมากสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 สถานภาพ มากที่สุด เป็นตำรวจชุมชน (โคบัง) จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 99.46 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 75.27 และเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มากที่สุดคือ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 รองลงมาคือ 11- 15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34

2. ผลการตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโด่งของข้อมูล

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม Lisrel คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูล ต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ๓1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโด่งดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปร

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | Sk | Ku | แปลผล |
|----------------------------------|-----------|------|------|------|----------|
| 1. ด้านบุคลิกภาพ | 3.11 | 1.15 | -.67 | 1.0 | โค้งปกติ |
| 2. ด้านสมรรถนะ | 3.68 | .78 | -.13 | .07 | โค้งปกติ |
| 3. ด้านสวัสดิการ | 3.68 | .80 | -.03 | .91 | โค้งปกติ |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 3.71 | .79 | -.98 | .87 | โค้งปกติ |
| 5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 2.52 | .95 | .20 | .66 | โค้งปกติ |
| 6. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | 2.38 | .81 | .01 | -.15 | โค้งปกติ |
| 7. ด้านการมีส่วนร่วม | 2.30 | .87 | -.14 | .32 | โค้งปกติ |
| 8. ด้านความพึงพอใจ | 3.80 | .81 | -.01 | .88 | โค้งปกติ |
| 9. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 3.83 | 1.04 | .80 | .89 | โค้งปกติ |

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ห้มูลค่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลกระจายข้อมูลเป็น โค้งปกติหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร พบว่า มีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็น โค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้

3. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ เป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PER) ด้านสมรรถนะ (COM) ด้านสวัสดิการ (BEN) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) ด้านความพึงพอใจ (SAT) และด้านประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) (PERF) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.595 ถึง 0.749 ซึ่งไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกิน 0.75 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานต่อไปได้ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร

| | | PERF | PER | COM | BEN | TEAM | HUMA | MOTI | PAR | SAT |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|
| Pearson Corre Lation | PERF | 1.000 | | | | | | | | |
| | PER | 0.741** | 1.000 | | | | | | | |
| | COM | 0.740** | 0.701** | 1.000 | | | | | | |
| | BEN | 0.701** | 0.603** | 0.681** | 1.000 | | | | | |
| | TEAM | 0.681** | 0.611** | 0.747** | 0.628** | 1.000 | | | | |
| | HUMA | 0.653** | 0.689** | 0.746** | 0.632** | 0.749** | 1.000 | | | |
| | MOTI | 0.701** | 0.595** | 0.734** | 0.680** | 0.748** | 0.743** | 1.000 | | |
| | PAR | 0.655** | 0.657** | 0.703** | 0.704** | 0.720** | 0.668** | 0.674** | 1.000 | |
| SAT | 0.744** | 0.727** | 0.739** | 0.710** | 0.732** | 0.702** | 0.737** | 0.658** | 1.000 | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PER) ด้านสมรรถนะ (COM) ด้านสวัสดิการ (BEN) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) ด้านความพึงพอใจ (SAT) และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) (PERF) จากการเก็บข้อมูล จำนวน 186 ชุด พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PER) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) และ พบว่าตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านสมรรถนะ (COM) ด้านสวัสดิการ (BEN) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) ด้านความพึงพอใจ (SAT) ดังที่แสดง ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวส่งผลต่อการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .807 | .098 | | 8.214 | .000 |
| per | .189 | .033 | .281 | 5.700 | .000* |
| com | -.005 | .042 | -.007 | -.122 | .903 |
| ben | .040 | .057 | .053 | .694 | .488 |
| team | .021 | .054 | .025 | .389 | .698 |
| huma | .154 | .054 | .232 | 2.870 | .005* |
| moti | -.247 | .098 | -.359 | -2.515 | .013* |
| par | .499 | .120 | .677 | 4.157 | .000* |
| sat | .057 | .050 | .092 | 1.148 | .253 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ อยู่ 4 ตัวแปร นั้น ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PER) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีผลมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม (PAR) (Beta = 0.677) ด้านบุคลิกภาพ (PER) (Beta = 0.281) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Beta = 0.232) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) (Beta = -0.359) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) $R^2 = 0.842$ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทุกตัวมีผลต่อตัวแปรตาม คือการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ร้อยละ 84.20 ($R^2 = 0.842$) ดังได้แสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .918 ^a | .842 | .835 | .14193 |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ได้แก่ ตัวแปรด้านด้านบุคลิกภาพ (PER) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) ด้านการมีส่วนร่วม (PAR) ที่ส่งผลทั้งโดยตรง โดยอ้อมและโดยรวมต่อตัวแปรตาม คือ การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับผลโดยตรงจาก 1) ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ได้รับผลโดยอ้อมจาก ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติ ดังนี้

Chi-Square = 31.49 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ Chi-Square / df = < 3)

Degrees of Freedom = 3

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.227 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

P-value = 0.0000

Critical N (CN) = 63.26

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.038 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

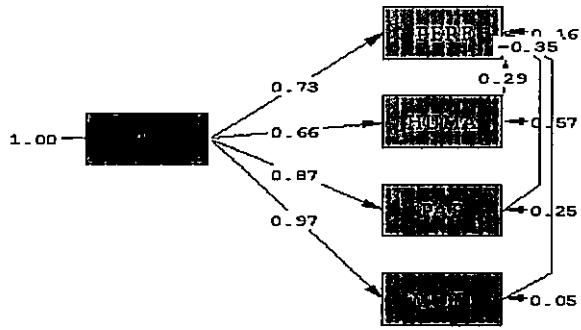
Standardized RMR = 0.038 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤ 0.05)

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.68 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥ 0.90)

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.19

แสดงเป็นภาพได้ดังแผนภาพที่ 13



Chi-Square=31.49, df=3, P-value=0.00000, RMSEA=0.227

แผนภาพที่ 13 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบตั้งต้นที่ 1

จากแผนภาพที่ 13 ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตามในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 พบว่า คัดค้านความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่าง ๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบไม่อยู่ตามเกณฑ์ ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย ดังสรุป แสดงในตารางที่ 17

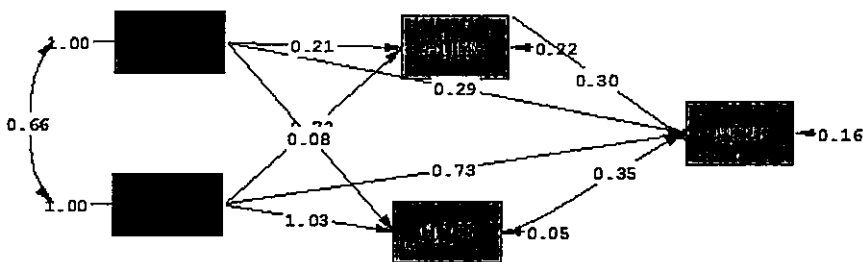
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ของการวิจัย

| ค่าดัชนี | เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา | ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น | ผลการพิจารณา |
|----------|-------------------------|----------------------------|--------------|
| X^2 | Chi-Square /df = < 3 | $X^2 = 31.49, df = 310.49$ | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | ≥ 0.90 | 0.94 | ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | ≥ 0.90 | 0.68 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | ≤ 0.05 | 0.227 | ไม่ผ่านเกณฑ์ |
| RMR | ≤ 0.05 | 0.038 | ผ่านเกณฑ์ |

จากแผนภาพที่ 13 และ ตารางที่ 17 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นที่ 1 ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี ทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้งดังแสดงในแผนภาพที่ 14



Chi-Square=0.84, df=1, P-value=0.35835, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 14 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบสุดท้าย

จากแผนภาพที่ 14 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัยมีความกลมกลืนของตัวแบบหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตัวแบบแล้ว เพื่อให้ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบจำลองใช้ค่าดัชนีต่าง ๆ รวมทั้งดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบอยู่ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานของการวิจัย ดังสรุปแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 คำนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

| ค่าดัชนี | เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา | ค่าตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย | ผลการพิจารณา |
|----------|-------------------------|---------------------------------|--------------|
| X^2 | Chi-Square /df = < 3 | $X^2 = 0.84, df = 1$ | ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | ≥ 0.90 | 1.00 | ผ่านเกณฑ์ |
| AGFI | ≥ 0.90 | .97 | ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | ≤ 0.05 | 0.000 | ผ่านเกณฑ์ |
| RMR | ≤ 0.05 | 0.0020 | ผ่านเกณฑ์ |

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จในการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (X^2) มีค่าเท่ากับ 0.84 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (p-value of X^2) เท่ากับ 0.84 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้ว่าค่าไค - สแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square / df) มีค่าเท่ากับ 0.00 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 คำนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และคำนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 1.00 และ .97 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 คำนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0020 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลทางตรงทางอ้อมและโดยรวมดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงผลโดยตรง (DE) ผลโดยอ้อม (IE) และผลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่

| ตัวแปรเชิงสาเหตุ | ประเภทของอิทธิพล | ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่ | | |
|-------------------------|------------------|---|------|------|
| | | PERF | HUMA | MOTI |
| ด้านการมีส่วนร่วม | DE | 0.47 | 0.73 | 1.03 |
| | IE | 0.13 | - | - |
| | TE | 0.60 | 0.73 | 1.03 |
| ด้านบุคลิกภาพ | DE | 0.30 | 0.21 | 0.08 |
| | IE | 0.09 | - | - |
| | TE | 0.39 | 0.21 | 0.08 |
| ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | DE | 0.35 | - | - |
| | IE | - | - | - |
| | TE | 0.35 | - | - |
| ด้านมนุษยสัมพันธ์ | DE | 0.30 | - | - |
| | IE | - | - | - |
| | TE | 0.30 | - | - |
| R^2 | | 0.16 | 0.22 | 0.05 |

จากตารางที่ 19 พบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับผลโดยรวมสูงสุดมาจากการมีส่วนร่วม (PAR) เท่ากับ 0.60 รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพ (PER) เท่ากับ 0.39 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) เท่ากับ 0.35 และมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) เท่ากับ 0.30 โดยตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 16 ($R^2 = 0.16$) สามารถจำแนกอิทธิพลดังนี้

1. อิทธิพลทางตรงพบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มากที่สุดได้แก่

การมีส่วนร่วม (PAR) เท่ากับ 0.47 รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOTI) เท่ากับ 35 บุคลิกภาพ (PER) เท่ากับ 0.30 และมนุษยสัมพันธ์ (HUMA) เท่ากับ 0.30

2. อิทธิพลทางอ้อมพบว่า ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มากที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วม (PAR) เท่ากับ 0.13 รองลงมา ได้แก่บุคลิกภาพ (PER) เท่ากับ 0.09

ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

1. ผลการตรวจสอบโครงสร้างชุดฝึกกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบ ระดมความคิดเห็นและวิพากษ์รูปแบบ โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมโครงสร้างชุดฝึกกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์และแปลผลโดยใช้เกณฑ์

| | | |
|------------------------|---------|----------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51 -5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51 -4.50 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51 -3.50 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51 -2.50 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.50 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างชุดฝึกกิจกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างชุดฝึกกิจกรรมการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ

| ลำดับที่ | กิจกรรม | ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|----------|--|--------------------------------|---|---|-----------|------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 1. | กิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง | 5 | 5 | 5 | 5.00 | .00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2. | กิจกรรมการพัฒนาจิตใจ | 5 | 4 | 4 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 3. | กิจกรรมการระดมสมองค้นหา ความผิด | 4 | 4 | 5 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 4. | กิจกรรมบทบาทสมมติ | 4 | 4 | 4 | 4.00 | .00 | เห็นด้วย |
| 5. | กิจกรรมการพัฒนาอารมณ์ | 4 | 4 | 5 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 6. | กิจกรรมฝึกการรับรู้บทบาทและ หน้าที่ | 4 | 5 | 4 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 7. | กิจกรรมการพัฒนาการพูด | 5 | 4 | 4 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 8. | กิจกรรมการบริการที่ดี | 5 | 5 | 5 | 5.00 | .00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 9. | กิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการวิเคราะห์ด้วยหน้าต่างไอ ฮารี | 4 | 4 | 4 | 4.00 | .00 | เห็นด้วย |
| 10. | กิจกรรมความประทับใจของฉัน | 2 | 2 | 2 | 2.00 | .00 | ไม่เห็นด้วย |
| 11. | กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ | 4 | 4 | 4 | 4.00 | .00 | เห็นด้วย |
| 12. | กิจกรรมไขลอคยอด | 4 | 4 | 4 | 4.00 | .00 | เห็นด้วย |
| 13. | กิจกรรมผสมคำ ผสมคน | 5 | 4 | 4 | 4.33 | .58 | เห็นด้วย |
| 14. | กิจกรรม 5 ส. | 4 | 4 | 4 | 4.00 | .00 | เห็นด้วย |
| 15. | กิจกรรมการศึกษาดูงาน | 5 | 5 | 5 | 5.00 | .00 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง กับกิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพ
ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม จำนวน 3 กิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 5.00
ประกอบด้วยกิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมการบริการที่ดี กิจกรรมการศึกษาดูงาน เห็น
ด้วยจำนวน 11 กิจกรรม มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.00 ถึง 4.33 ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนา
จิตใจ กิจกรรมการระดมสมองค้นหาความผิด กิจกรรมบทบาทสมมติ กิจกรรมการพัฒนา

อารมณ์ กิจกรรมฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่ กิจกรรมการพัฒนาการพูด กิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการวิเคราะห์ด้วยหน้าต่าง โจ ฮารี กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ กิจกรรมไข่ลูกยอด กิจกรรมผสมคำผสมคน กิจกรรม 5. ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 กิจกรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.00 ได้แก่ กิจกรรมความประทับใจของฉันจากการวิเคราะห์และแปลผลพบว่า ชุดฝึกกิจกรรมมีกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน จำนวน 14 กิจกรรมย่อยและตัดกิจกรรมที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก 1 กิจกรรม

2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม พบว่าเป็นกิจกรรมการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 ด้าน และกิจกรรมย่อย 14 กิจกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ชุดฝึกกิจกรรมด้านการมีส่วนร่วม

เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรม เช่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าอะไรคือความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นผู้ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทในการปรับปรุงวิธีการกระจายสินค้าและบริการให้สมบูรณ์และสุดท้ายเป็นผู้ได้รับความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป การมีส่วนร่วมที่เป็นแนวคิดที่เป็นระบบมากที่สุด มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกจะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นจึงเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินแผนงานและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้อมาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้จะร่วมผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ทั้งต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล นั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Performance) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

หลักการและเหตุผล ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นความจำเป็นอันดับต้นๆ ของการพัฒนาบุคคลและองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นบุคลากรที่จะสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาความร่วมมือในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในชุมชน และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

กิจกรรมที่ 1 สถานีไข่มุกยอด

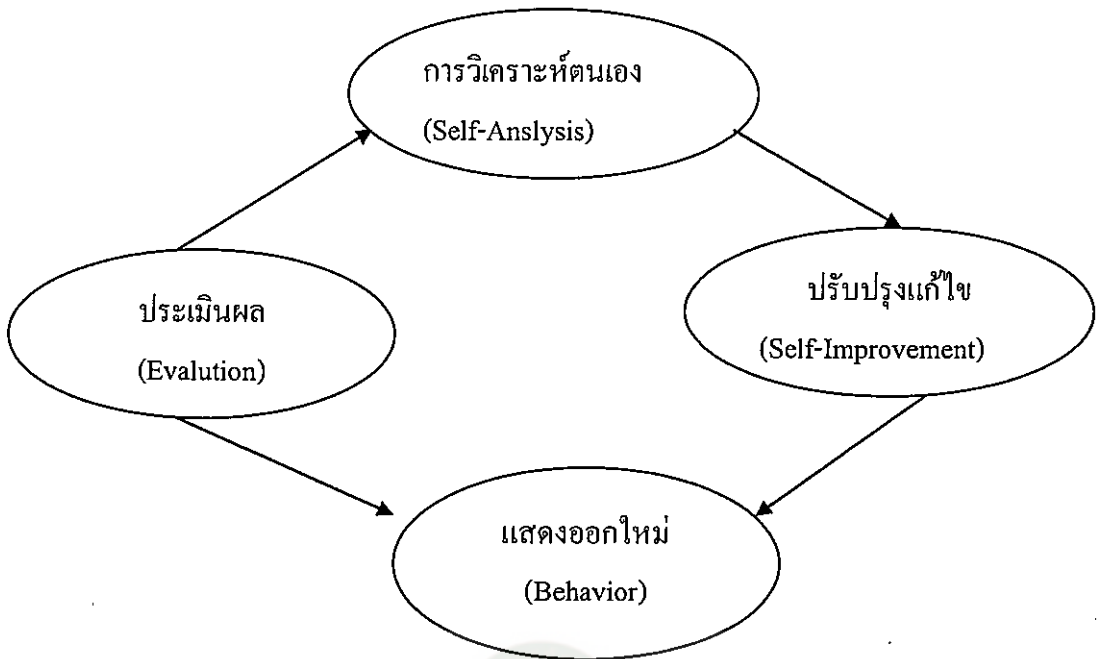
กิจกรรมที่ 2 ผสมคำ ผสมคน

กิจกรรมเพิ่มเติม กิจกรรม 5 ส.

การวัดและประเมินผล สังเกตความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม

ชุดฝึกกิจกรรมด้านบุคลิกภาพ

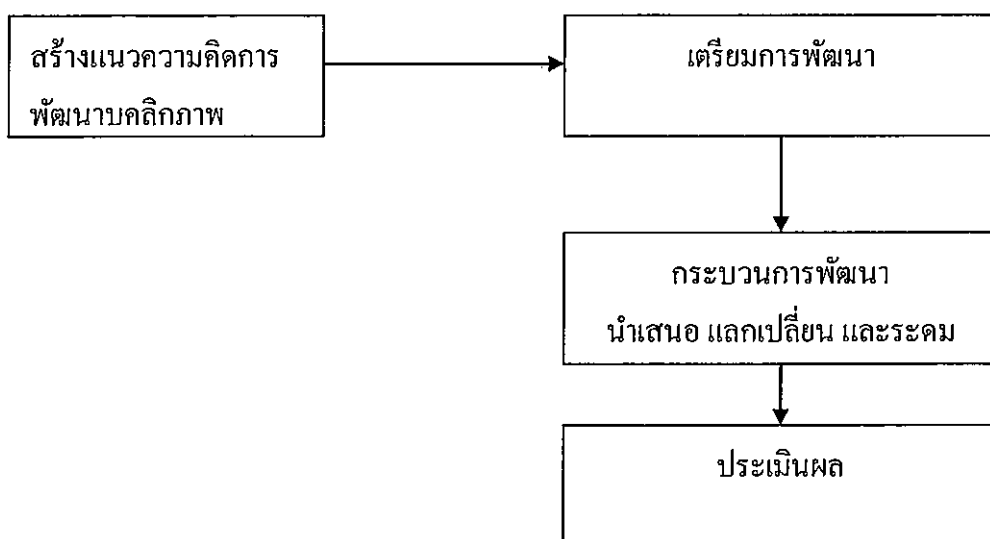
บุคลิกภาพเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลไม่สามารถเลียนแบบบุคลิกภาพผู้อื่นได้เหมือนทุกประการและบุคลิกภาพสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ซึ่งจะศึกษาได้จากกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพดังนี้



แผนภาพที่ 15 กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ

กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้ที่ต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพของตนจะต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตนเองก่อน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมักจะมีนิสัยเข้าข้างตนเอง และคิดว่าตนเองดีแล้วไม่มีข้อบกพร่องใด ๆ การที่คนเราจะพัฒนาบุคลิกภาพนั้น จะต้องมีกระบวนการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเองว่าเรามีจุดเด่นจุดด้อยอะไร กิริยาท่าทางของตนดีหรือบกพร่อง อย่างไร โดยเขียนเป็นข้อ ๆ ตามลำดับความสำคัญ
2. การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนก็นำจุดด้อยมาปรับปรุงแก้ไข
3. การแสดงออกใหม่ ปฏิบัติตัวตามแนวใหม่แล้วทำงานให้เกิดความเคยชินหรือเป็นนิสัย
4. การประเมิน เป็นการประเมินจากสิ่งที่ได้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร หากยังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับเข้าสู่ขั้นวิเคราะห์ตนเองใหม่ซ้ำอีก หรือหากเป็นที่พอใจแล้วก็นำปัญหาถัดไปมาวิเคราะห์แก้ไขต่อไป



แผนภาพที่ 16 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยาดำรวจชุมชน (โคบัง) เบื้องต้น ประกอบด้วย

1. สร้างแนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร สร้างเจตคติทางบวกและเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร
2. การเตรียมการพัฒนาบุคลากร เป็นการทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อม
3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาตามรูปแบบ เป็นการทดสอบ การนำเสนอ และระดมความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนา
4. การประเมินผล เป็นการประเมินผลในการพัฒนาว่า มีความแตกต่างทางด้านบุคลากร เปลี่ยนไปหรือไม่ โดยการใช้แบบสอบถาม

หลักการและเหตุผล บุคลากรมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ช่วยให้สามารถรับรู้ เข้าใจ จดจำและเข้าใจบุคคลได้ และรู้ถึงวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่าง และเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่อำนวยการประโยชน์แก่ผู้อื่นจึงต้องมีบุคลากรที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ดี ก็จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ และความน่าประทับใจให้แก่องค์กร ต่อบุคคลภายนอกบุคลิกภาพ คือ

ลักษณะท่าทางที่แสดงออกมาทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจ ฉะนั้นการที่บุคคลจะได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการสนับสนุน และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายนอกนั้น การมีบุคลิกภาพที่ดีจึงเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างให้บุคคลนั้นๆ มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะสร้างความประทับใจในการดำเนินธุรกิจต่อไปให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งภายนอกและภายใน
2. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติตนในสังคม
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมารยาททางสังคมทั่วไป

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

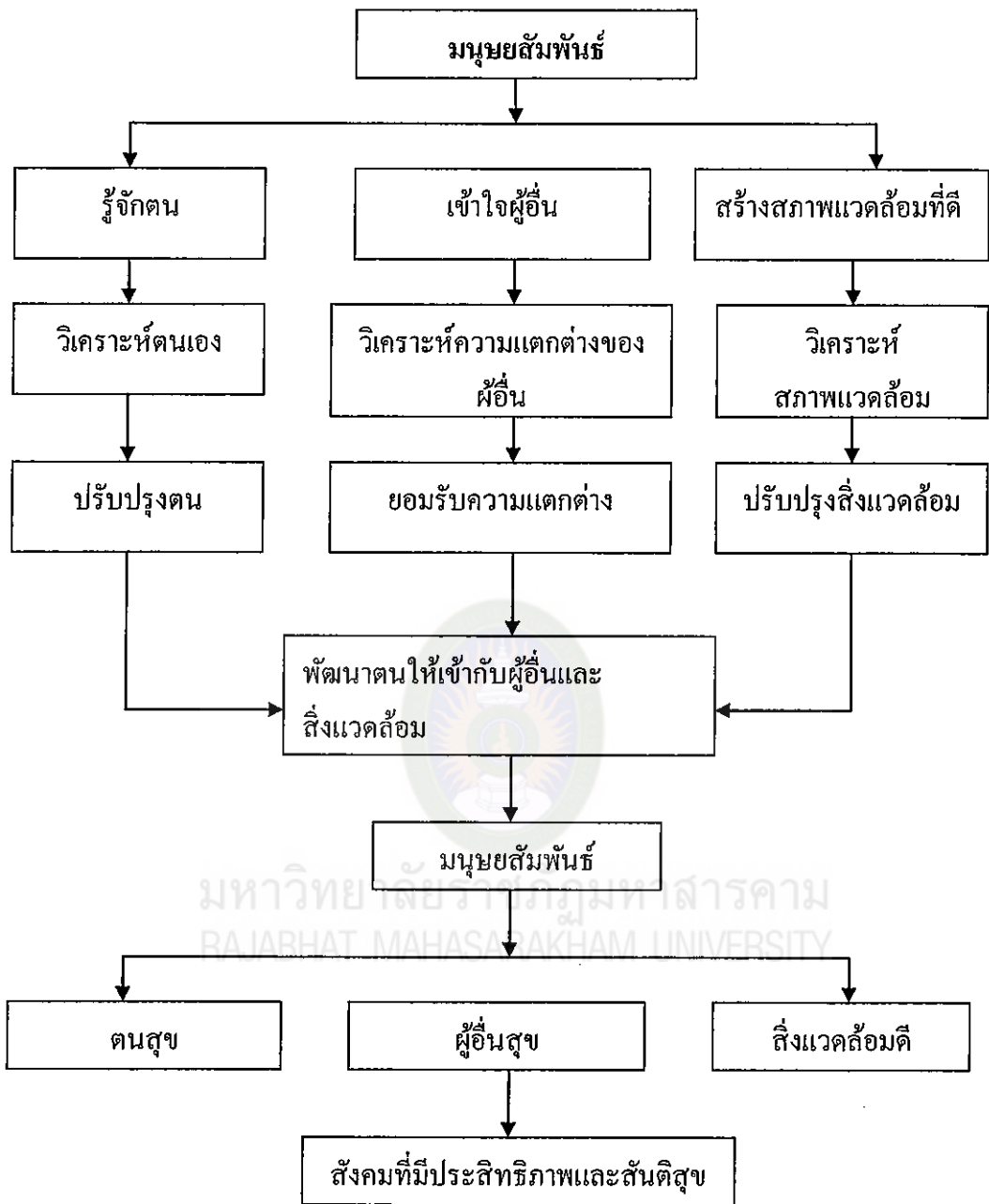
กิจกรรมที่ดำเนินการ

- กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง
- กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาจิตใจ
- กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด
- กิจกรรมที่ 4 บทบาทสมมุติ ของ (Role playing)

การประเมินประเมินจากสิ่งที่ได้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร หากยังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับเข้าสู่ขั้นวิเคราะห์ตนเองใหม่ซ้ำอีก หรือหากเป็นที่พอใจแล้ว ก็นำปัญหาถัดไปมาวิเคราะห์แก้ไขต่อไป

3. ชุดฝึกกิจกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ในลำดับที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำมาয়กร่างสร้างรูปแบบในการจัดทำโครงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 17 รูปแบบการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การเข้าใจตนเอง หมายถึง การรู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ว่าตนเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เพียงใด ระดับใด มีจุดแข็ง คือ ความเก่ง และจุดอ่อน คือ ความไม่เก่งในด้านใด เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนทำให้บุคคลยอมรับคุณค่าแห่งตนเอง นับถือ

ตนเอง และรู้จักเข้าใจสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งสำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ได้ดีมากขึ้น

การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล แรงจูงใจของบุคคล มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านใดอยู่ในระดับใด ชอบหรือไม่ชอบในสิ่งใด มีลักษณะที่เด่นในทางใดบ้าง

การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นหมายถึงบุคคลแต่ละคนมีความคิด จิตใจ อารมณ์ เชาวน์ปัญญา ความสามารถ เจตคติและประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่เรายอมรับได้

การสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีหมายถึงการรู้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมที่ประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อม ทั้งที่เป็นวัตถุ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเพื่อนำมาเสริมสร้างให้สังคมและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล มนุษย์สัมพันธ์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ในทุกระดับ เมื่อมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วจะเกิดปฏิสัมพันธ์ที่พึงประสงค์ ผลที่จะได้รับคือ ก่อให้เกิดความรักความเมตตา ความสมัครสมานสามัคคี ความเข้าใจอันดีต่อกัน บุคคลทุกคน มักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่ม หรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม ผู้ทำงานใน หน่วยงาน เดียวกัน หรือแม้กระทั่ง การทำงานในองค์การธุรกิจก็จัดว่า เป็นกลุ่ม หรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วย คนจำนวนมาก มาอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ กันไป ซึ่งแต่ละคน มักมีเพื่อนฝูงร่วมงาน ทั้งที่อยู่ใน ระดับที่เหนือกว่า เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และติดต่อสัมพันธ์กัน ถ้าหากบรรยากาศ ของความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี มักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับ มนุษย์สัมพันธ์ ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวิธีการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาอารมณ์

กิจกรรมที่ 2 บทบาทและหน้าที่ (ฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่)

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาการพูด

กิจกรรมที่ 4 การบริการที่ดี

การวัดและประเมินผล สังเกตแสดงออก การเข้าร่วมกิจกรรม ของสมาชิกในกลุ่ม

4. ชุดฝึกกิจกรรมด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรมฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 18 แสดงวัฏจักรของการเกิดแรงจูงใจ

ความต้องการ หมายถึง ภาวะที่ขาดความสมดุล ที่บุคคลไม่มีสิ่งที่ทำให้ร่างกายดำเนินชีวิตไปได้อย่างปกติสุข อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต มนุษย์ทุกคนต่างต้องการเพื่อดำรงชีวิต

แรงขับ หมายถึง ความต้องการในขั้นแรกที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยู่นิ่งเฉยไม่ได้จะเกิดความกระวนกระวาย อยู่ไม่นิ่ง ร้อนรน ทูรนทวยาย ไม่เป็นสภาพที่เป็นสุขภาวะ

พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย หมายถึง เป็นขั้นปฏิบัติการณ์เพื่อลดแรงขับเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

แรงขับถดถอย หมายถึง แรงขับจะลดลงภายหลังจากที่บุคคลได้ตอบสนองความต้องการ

หลักการและเหตุผล แรงจูงใจของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้หรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้จนทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ สังคมหรือประเทศที่จะประสบความสำเร็จหรือมีความเจริญทางเศรษฐกิจมาก ๆ บุคคลที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และการที่จะทำให้นุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้นขึ้นกับการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาจนกลายเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จ มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ สามารถจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาสู่สังคมหรือประเทศ

คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องเป็นผู้ที่มีพลังแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนที่ขาดแรงจูงใจนั้นไม่ต่างกับคนที่มึร่างกายแต่ไร้จิตวิญญาณ ย่อมไม่สามารถที่จะนำคนสู่ความสำเร็จดังที่ต้องการได้ การจูงใจนั้นอาจเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้น ซึ่งอาจจะเป็นแรงกระตุ้นจากภายนอก เช่น พ่อ แม่ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน แต่การจูงใจที่สำคัญที่สุดและให้ผลที่ดีที่สุด ก็คือ แรงกระตุ้นจากภายในตัวของเราเอง คนที่มีพลังจูงใจในตนเองย่อมสามารถฟันฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ได้ง่ายดาย

วัตถุประสงค์ มุ่งเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการจูงใจตนเอง การพัฒนาพลังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจูงใจตนเอง และวิธีการดำรงไว้ซึ่งพลังการจูงใจตนเองเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

กิจกรรมที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติ ของตำรวจชุดผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อให้เกิดแนวคิดต่องานในเชิงบวกโดยการวิเคราะห์ตนเองโดยใช้หน้าต่าง โจ ฮารี

กิจกรรมที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงาน

การวัดและประเมินผล สังเกตการแสดงออก การเข้าร่วมกิจกรรม ของสมาชิกในกลุ่ม

ตอนที่ 4 ผลทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธร ภาค 4 ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 14 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการมีส่วนร่วม และเพื่อให้การดำเนินการรูปแบบการพัฒนาที่ได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้มีการเรียบเรียงการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรมกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้จัดทำโครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุมัติและขอสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ระยะเวลา 7 วัน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของ สถานีตำรวจภูธรโพทธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจ ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างในระยะวิจัยที่ 1 และไม่เป็นกลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 2 ในการวิจัยในครั้งนี้
2. เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน และสามารถติดตามผลการทดลอง การใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

โดยผู้วิจัยกำหนดทดลองรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในวันที่ 25 เมษายน - 24 มิถุนายน 2559 โดยมีผู้เข้ารับการทดลอง รายชื่อแสดงดังในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โพนทรายที่เข้าร่วมทดลองรูปแบบการ
พัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4

| ลำดับ | ยศ ชื่อ | ชื่อสกุล | ตำแหน่ง |
|-------|-----------------|-----------|------------------------------|
| 1. | ร.ต.ท. วิเชษฐ | สนามพล | รองสารวัตรป้องกันปราบปราม |
| 2. | ต.ต. ประจักษ์ | สาวิกรณ์ | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 3. | ต.ต. วิโรจน์ | คำนวล | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 4. | ต.ต. สุพรรณ | บุญจง | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 5. | ต.ต. นิกร | จารีรัตน์ | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 6. | ต.ต. สมศักดิ์ | หนองหว้า | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 7. | ต.ต. จำรัส | โมเม | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 8. | ส.ต.ต. ประชญา | บัวงาม | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 9. | ส.ต.ต. ธนาวุฒิ | โปะประนอม | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 10. | ส.ต.ต. พิชิตชัย | บุญยัง | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 11. | ส.ต.ต. สามารถ | โนนสะอาด | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 12. | ส.ต.ต. กรวิทย์ | แสงใส | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 13. | ส.ต.ต. วาณิช | สุนีย์ | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 14. | ส.ต.ต. ภาณุทัต | สังรวมใจ | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |
| 15. | ส.ต.ต. ศตวรรษ | หลงมีวงษ์ | ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม |

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้าน
บุคลิกภาพ และ ด้านมนุษยสัมพันธ์มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง โดยมีการดำเนินการวิจัยต่อไป
ดังนี้

1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง
และกลุ่มควบคุม ในวันที่ 18 เมษายน 2559 เป็น Pre-test

1.2 ดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 กับกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน ระยะเวลา 2 เดือน

1.3 หลังดำเนินการทดลองผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองในวันที่ 24 มิถุนายน 2559 เป็น Post-test

1.4 การเปรียบเทียบหลังการทดลองผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ของข้าราชการตำรวจกลุ่มทดลอง ตามปัจจัยสาเหตุคือด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง ซึ่งปรากฏผลดัง ตารางที่ 22

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยใช้การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง จากข้าราชการตำรวจ ในกลุ่มทดลอง คือข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานีตำรวจภูธรโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 15 คน โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองในครั้งแรกของการอบรมตามโครงการคือในวันที่ 18 เมษายน 2559

2. ในการทดลองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม นำมาทดสอบกับ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของ สถานีตำรวจภูธรโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คนโดยใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่ามัธยฐานคะแนนของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตำรวจประจำผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรก่อนและหลังการทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 ของกลุ่มทดลองดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรก่อนและหลังการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ของกลุ่มทดลอง

| | N | \bar{X} | | S.D. | | Z | Sig |
|------|----|---------------|---------------|---------------|---------------|---------|------|
| | | ก่อน ทดลอง | หลัง ทดลอง | ก่อน ทดลอง | หลัง ทดลอง | | |
| PER | 15 | 1.71 | 4.02 | 0.61 | 0.25 | - 3.419 | .001 |
| UMA | 15 | 1.79 | 4.13 | 0.25 | 0.24 | - 3.415 | .001 |
| MOTI | 15 | 1.99 | 4.08 | 0.25 | 0.25 | - 3.412 | .001 |
| PAR | 15 | 1.89 | 4.09 | 0.25 | 0.26 | - 3.414 | .001 |
| PERF | 15 | 2.04 | 2.45 | 0.32 | 0.23 | - 3.305 | .001 |

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาบุคลิกภาพของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจ ชุมชน (โคบัง)

| | N | \bar{X} | S.D. | Z | Sign |
|-----------|----|-----------|------|---------|------|
| ก่อนทดลอง | 15 | 1.71 | 0.16 | - 3.419 | .001 |
| หลังทดลอง | 15 | 4.02 | 0.25 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 23 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ บุคลิกภาพหลังการอบรมแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพก่อนเข้ารับการ อบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยาม
ตำรวจชุมชน (โคบัง)

| | N | \bar{X} | S.D. | Z | Sign |
|-----------|----|-----------|------|---------|------|
| ก่อนทดลอง | 15 | 1.79 | 0.24 | - 3.415 | .001 |
| หลังทดลอง | 15 | 4.13 | 0.24 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 24 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์หลังการอบรมแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมุติฐานการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

| | N | \bar{X} | S.D. | Z | Sign |
|-----------|----|-----------|------|---------|------|
| ก่อนทดลอง | 15 | 2.00 | 0.25 | - 3.412 | .001 |
| หลังทดลอง | 15 | 4.08 | 0.25 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 25 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หลังการอบรมแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาร่วมกันของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยาม
ตำรวจชุมชน (โคบัง)

| | N | \bar{X} | S.D. | Z | Sign |
|-----------|----|-----------|------|---------|------|
| ก่อนทดลอง | 15 | 1.89 | 0.24 | - 3.414 | .001 |
| หลังทดลอง | 15 | 4.09 | 0.26 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 26 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม หลังการอบรมแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาระสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

| | N | \bar{X} | S.D. | Z | Sign |
|-----------|----|-----------|------|---------|------|
| ก่อนทดลอง | 15 | 2.03 | 0.31 | - 3.305 | .001 |
| หลังทดลอง | 15 | 2.45 | 0.23 | | |

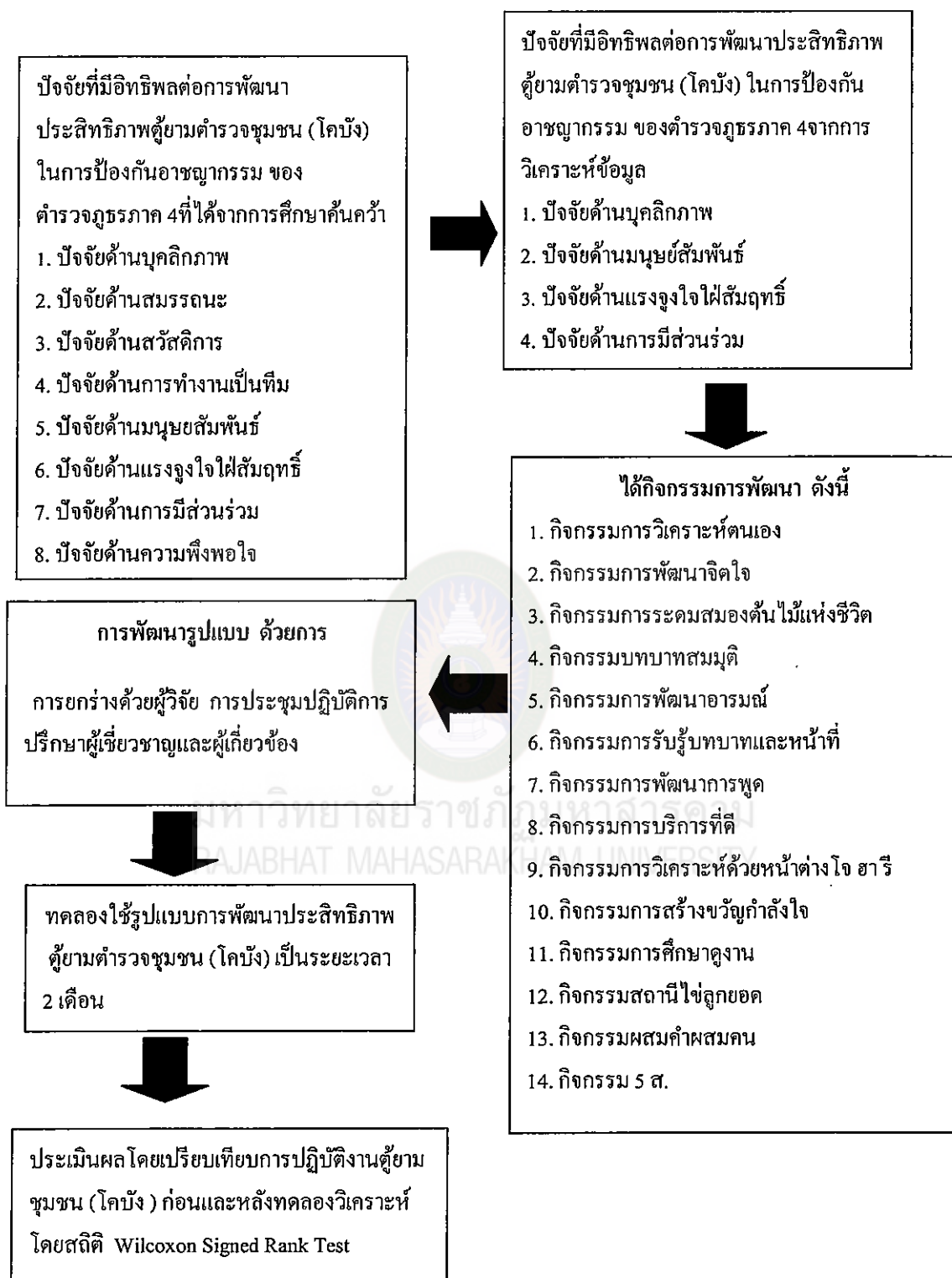
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 27 สรุปได้ว่าคะแนนเฉลี่ยผลการพัฒนาระสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) หลังการทดลองแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามชุมชน (โคบัง) เพิ่มขึ้น

โดยสรุป ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาระสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธร ภาค 4 ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ เมื่อนำเข้าสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งได้มีการปรับค่าสถิติให้

เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบสุดท้าย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นผลการวิจัยระยะที่ 1 และผู้วิจัยได้ผลการวิจัยมาทำการสร้างรูปแบบพัฒนา โดยผู้วิจัยเองร่วมกับการนำเสนอในที่ประชุมปฏิบัติการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 22 กิจกรรม ซึ่งเป็นผลการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ไปทดลองในการดำเนินงานตามรูปแบบที่ได้และกำหนดให้มีการประเมินผลก่อนและหลังการดำเนินงานรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนทดลอง อันนำมาซึ่งผลการวิจัยระยะที่ 3





แผนภาพที่ 19 กระบวนการดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัย ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกัน อาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งได้มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (ค่า β) จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 ด้านบุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 และปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ดังนี้

2.1 รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) 14 กิจกรรม คือ

2.1.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมการพัฒนาจิตใจกิจกรรมการระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด และกิจกรรมบทบาทสมมติ

2.1.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาอารมณ์ กิจกรรมฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่กิจกรรมการพัฒนาการพูด และกิจกรรมการบริการที่ดี

2.1.3 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3 กิจกรรม ได้แก่กิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการวิเคราะห์ตนเองด้วยหน้าต่าง โจ ฮารีกิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และกิจกรรมการศึกษาดูงาน

2.1.4 การมีส่วนร่วม 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสถานีไข่ลู่ยกอด กิจกรรมผสมคำผสมคน กิจกรรม 5 ส

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ดังนี้

3.1 ผลการประเมินทดลองพัฒนาบุคลากรตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) จำนวน 11 คน โดยการเปรียบเทียบก่อนปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงานใน 5 ชุมชน/หมู่บ้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการปฏิบัติงานโดยรวมหลังการทดลองสูงกว่า ผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง ซึ่งหมายความว่า ผลการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม มีผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า หลังจาก ตำรวจชุดปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ได้นำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปทดลองใช้แล้ว ทำให้ผลการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การอภิปรายผล

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 คือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 ด้านบุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 และ

ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศนึพร ประภัสสร (2550) ได้วิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า ชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ทุกขั้นตอนในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ สถานภาพ และความพร้อมของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาชุมชน ขั้นตอนการจัดทำร่างหลักสูตร ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนการคืนความรู้สู่ชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการจัดทำหลักสูตร ของชุมชนสามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนได้ เนื่องจากหลักสูตรท้องถิ่นมีเนื้อหาการฝึกอาชีพด้านการทำผลิตภัณฑ์ต่างๆ ให้กับเยาวชนเพื่อขายเป็นของที่ระลึกสอดคล้องกับ สหธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมใน การดำเนินธุรกิจสมาชิกสหกรณ์การเกษตรสารภี จำกัด พบว่า สมาชิกสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี คือเข้าร่วมประชุมชำระค่าหุ้นตามข้อบังคับ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนธุรกิจสหกรณ์ ส่วนทัศนคติของสมาชิกที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์ พบว่า สมาชิกพร้อมที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการร่วมออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสหกรณ์ได้เป็นอย่างดี คือการร่วมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ และ การร่วมให้คำแนะนำผู้ที่มีความตั้งใจดีต่อสหกรณ์ สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ ส่วนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหกรณ์ พบว่า สมาชิกสหกรณ์ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สหกรณ์จัดขึ้นได้เป็นอย่างดี คือสามารถเข้าร่วม โครงการอบรมต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดเพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับงานสหกรณ์

สลิต วงศ์สุวรรณ (2544 : 5) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ว่า เมื่อได้เรียนรู้บุคลิกภาพอันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้ว ช่วยให้สามารถปรับปรุง เสริมสร้างได้ถูกต้องตามที่สังคมต้องการ ถ้าแต่ละคนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมประสบความสำเร็จนั้นคือสังคมส่วนรวมสัมฤทธิ์ผล เป็นสังคมอารยะ คนไทยจำนวนมากจึงถือว่าบุคลิกภาพเป็นเครื่องทำนาย

สมรรถภาพ ความสามารถ และอุปนิสัยของบุคคลบุคลิกภาพ ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลเลยทีเดียวเท่านั้น อย่างที่นักทฤษฎีเก่า ๆ คิด แต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกันเป็นขบวนการที่ไม่มีวันจบสิ้น มีการเคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ ปัจจัยในการพัฒนาบุคลิกอันสำคัญได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านร่างกาย 2) องค์ประกอบทางด้านสติอารมณ์ 3) องค์ประกอบด้านสติปัญญา 4) องค์ประกอบทางด้านสังคมจากทั้งสี่ด้านของบุคลิกภาพในแต่ละบุคคล เป็นผลรวมที่ได้มาโดยการสร้างสมจากอิทธิพล 2 ประการ ได้แก่ “พันธุกรรม และ สิ่งแวดล้อม” บุคคลก็จะพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคนให้ดีขึ้น และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นางลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549 : 38) ได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง
2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคมได้ดี
5. มีความรัก และความผูกพันต่อผู้อื่น
6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อ

ผู้อื่นได้ดี และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวรรณ หอมหวาน (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจมีปัญหาด้านความรู้ เจตคติ และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและโอกาสการได้พัฒนาน้อย ทั้งบุคลิกภาพภายนอก ด้านความพร้อมของร่างกาย ด้านกริยาท่าทาง ด้านการเจรจา ด้านการแต่งกาย และการพัฒนาบุคลิกภาพภายในด้านการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาวิชาชีพ ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านการปฏิสัมพันธ์ในสังคมในขณะที่มีความต้องการให้เข้ากับกระบวนการพัฒนา บุคลิกภาพภายนอก และบุคลิกภาพภายในมาก สำหรับผลการศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตำรวจมีข้อจำกัดและปัญหาที่มาจากลักษณะส่วนบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นตำรวจ มุ่งคัดเลือกคนที่มีความรู้ทางวิชาการมากกว่าการคัดเลือกคนดีและบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นตำรวจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่ข้อจำกัดและปัญหาในการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดคือ 0.47 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ “การมีส่วนร่วม”

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากเนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) นั้นเป็นการให้บริการประชาชน ซึ่งการให้บริการกับประชาชนเป็นที่พอใจ ถูกใจประชาชน ผลแห่งความพึงพอใจของประชาชนจึงปรากฏในเชิงบวก ตรงกันข้ามหากตำรวจใช้อำนาจ กดขี่ข่มเหงราษฎร เอาเปรียบหรือสร้างพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้ปรากฏต่อสายตาของประชาชน ผลที่ปรากฏออกมาในเชิงลบ คือประชาชนไม่ชอบ ไม่พอใจ การปฏิบัติงานของ ตำรวจ

ฉะนั้น หากจะให้ประชาชนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำรวจจะต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมที่จะเข้าร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานที่ตรงกับตำรวจทุกคน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจะเป็นที่พึงของประชาชนได้ ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจต่อไป

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนา

ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 เป็นอันดับที่ 2 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland and Winter (1969 : 102) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญเมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (1982 : 88) ได้สรุปจุดสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เอาไว้ เช่นเดียวกันว่าแรงจูงใจของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้หรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Nach) นั่นคือบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสามารถใช้ประสบการณ์ การเรียนรู้จนทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้สังคมหรือประเทศที่จะประสบความสำเร็จ หรือมีความเจริญทางเศรษฐกิจมาก ๆ บุคคลที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (สติต วงศ์สุวรรณ 2529 : 431) และการที่จะทำใ้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้นขึ้นกับการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์เพื่อให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาจนกลายเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาสู่สังคมหรือประเทศต่อไปขณะเดียวกันยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของถาวรศักดิ์ เทพชาติ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ

และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจและการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทำให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดทักษะในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 เป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ “บุคลิกภาพ” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชนชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมนั้นเป็นการให้บริการประชาชน ซึ่งการให้บริการกับประชาชนเป็นที่พอใจ ถูกใจประชาชน ผลแห่งความพึงพอใจของประชาชนจึงปรากฏในเชิงบวก ตรงกันข้ามหากตำรวจใช้อำนาจ กดขี่ข่มเหงราษฎร เอาเปรียบหรือสร้างพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้ปรากฏต่อสายตาของประชาชน ผลที่ปรากฏออกมาในเชิงลบ คือ ประชาชนไม่ชอบ ไม่พอใจ การปฏิบัติงานของตำรวจ

ฉะนั้น หากจะให้ประชาชนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำรวจจะต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้กับตำรวจทุกคน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจะเป็นที่พึงของประชาชนได้ ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจต่อไป

4. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 เป็นอันดับที่ 4 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวาระกุล (2542 : 29) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มนุษย์เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน มีความราบรื่นในการคบหา เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือได้วางใจได้ เข้าใจดีต่อกัน เมื่อมีความสัมพันธ์อันดีก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เกิดความพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มนุษย์เกิดความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวกัน ช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระวังสงสัยไม่ไว้ใจกัน ก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน และก่อให้เกิดผลสำเร็จในกิจการที่ประสงค์

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ พัฒนาบุคลิกภาพ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว มีอิทธิพลต่อผลการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน

(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 หากแต่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพก็จะนำไปสู่ผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม จะเกิดผลต่อความสงบสุขของประชาชนและมีเจตคติ เกิดความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจกับตำรวจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างแรงจูงใจให้กับตำรวจจึงสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรตั้งงบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เมื่อตำรวจได้เรียนรู้อันเป็นมาตรฐานของสังคมแล้วช่วยให้สามารถปรับปรุงเสริมสร้างได้ถูกต้องตามที่สังคมต้องการ ถ้าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมประสบความสำเร็จ นั่นคือสังคมส่วนรวมสัมฤทธิ์ผล ซึ่งการมีส่วนร่วม บุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่ได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคล แต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นมา โดยมีปัจจัยร่วมอันสำคัญได้แก่ องค์ประกอบด้านร่างกาย องค์ประกอบทางด้านสติอารมณ์ องค์ประกอบด้านสติปัญญา และองค์ประกอบทางสังคม

1.2 งานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีศิลปะในการเข้าใจเข้าถึงชุมชน ผู้บังคับบัญชาของตำรวจจะต้องมีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกที่ดีเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์เป็นผู้ปฏิบัติงาน

1.3 งานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) จะต้องมีการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจกับประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชน

1.4 ขวัญกำลังใจของตำรวจผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ตำรวจเกิดความกระตือรือร้นเกิดความทะเยอทะยานอยากจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้กับตำรวจผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเยี่ยมได้รับการยกย่องตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาบุคลากรตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) บางส่วนเพื่อนำไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นอีก ไม่ว่าจะเป็น ด้านภาวะผู้นำ ด้านแผนยุทธศาสตร์

ด้านงบประมาณ เป็นต้น ที่ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลของปัจจัยเหล่านั้นต่อการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

2.2 ควรศึกษาวิจัยการสร้างเครือข่าย ความยั่งยืนและต่อเนื่องของงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อให้เกิดพลังประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม ที่จะทำให้ระบบงานผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) มีรูปแบบ แนวทาง ขั้นตอน และวิธีการในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เกิดการระดมพลังแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการบูรณาการระบบงานตำรวจต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนคำนึงถึงรากเหง้าแห่งปัญหาที่เกิดขึ้นมิใช่ให้งานตำรวจเป็นการแก้ไขปัญหาของสังคมที่ปลายเหตุ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ชุมชนมีบทบาทและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมแบบยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาด้วยชุมชนเอง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กสิน โคนवल. (2550). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตรนครศรีอยุธยา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กชวิภา เพชรใส. (2556). รูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (ม.ป.ท.).
- กฤษณพร ทัพทวี. (2551). ตัวแบบสมรรถนะหลักของตำรวจ 191 กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษกองบัญชาการตำรวจนครบาล. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจสาขาวิทยาการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไกรวิน วัฒนสิน. (ม.ป.ป.). [ออนไลน์]. ความเป็นมาของป้อมตำรวจชุมชน (โคบัง) ประเทศญี่ปุ่น. [สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2559]. จาก <http://www.gwattanasin.blogspot.com>
- จตุรรัตน์ บันดานสิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิตติสานต์ วุฒิเวช. (2553). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชานิศญา ศากยวงศ์. (2555). การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักงานทางหลวงที่ 8 นครราชสีมา). วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี. (2552). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หลักการทางสิ่งแวดล้อมศึกษา. ปริญญาโท สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ญาณกร ธรรมวิเศษ. (2555). การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขต อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- จิฎฐาวี ศรีจันทร์เวียง. (2553). สมรรถนะผู้บริหารมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณรงค์ กรองแก้ว. (2553). การศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). มารู้อีก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เอชอาร์
เซ็นเตอร์.
- ณัฐพงษ์ ปิตะบุตร. (2545). การประเมินผลโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัด
บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตำรวจภูธรภาค 4 กองบัญชาการ. (2558 : ก). สถานภาพกำลังพลตำรวจภูธรภาค 4. ขอนแก่น :
ตำรวจภูธรภาค 4.
- _____. (2557). โครงการตุ๋ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ตำรวจภูธรภาค 4. ขอนแก่น : ตำรวจภูธร
ภาค 4.
- _____. (2558 : ข). การประเมินผลโครงการตุ๋ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ตำรวจภูธรภาค 4.
ขอนแก่น : ตำรวจภูธรภาค 4.
- _____. (2559). แผนปฏิบัติการราชการตำรวจภูธรภาค 4 ประจำปีงบประมาณ 2559. ขอนแก่น :
ตำรวจภูธรภาค 4.
- ตำรวจภูธรภาค 1. (2550). แผนปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรภาค 1
ประจำปี พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : ตำรวจภูธรภาค 1.
- ถาวรศักดิ์ เทพชาติ. (2550). อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจและการรับรู้
วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการ
พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทัศนีย์ โพธิ์สรณ์. (2551). ความต้องการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ.งานวิจัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ทัศนีย์ ดันจันทน์. (2554). ทักษะของพนักงานต่อสวัสดิการการจัดประโยชน์ตอบแทนเป็น
กรณีศึกษา : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.

- ทัศนีย์พร ประภัสสร.(2550). โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2554). [ออนไลน์]. “สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ”. [สืบค้นวันที่ 6 ตุลาคม 2554]. จาก <http://www.competency.mju.ac.th/doc/2214/.doc>.
- ชนภัทร พุ่มบุญทวีกร. (2550). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ตรวจคนเข้าเมืองภาคเหนือ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี.
- ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม. (2553). การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระศักดิ์ พงษ์ไกรรุ่งเรือง. (2552). แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวระ พาสวรรณ,รจนา แสงตาล. (2551). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. งานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิศดาร์ก เวชยานนท์. (2550). การบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถประสิทธิผลองค์กรการบริหารรัฐกิจไทย. คณะรัฐศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2549). คู่มือพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สนุกอ่าน.
- นพมาศ อึ้งพระ. (2546). ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีหาราช. (2552). การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- บุญมี ภูด่านจัว. (2548). “สมรรถนะของพยาบาลห้องคลอดโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บวร วสุวัฒนกุล. (2551). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ห่อภิมาน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเทือง ธนิยผล. (2546). กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาทางการศึกษา. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พวงผกา นันตะภาพ. (2548). การประเมินประสิทธิผลโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ศึกษากรณี สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระครูปรีชา วชิรธรรม สุวชิโร (โล่ทอง). (2549). การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส พระอารามหลวง ตามทัศนะของ ภิกษุ สามเณร และกรรมการวัด ในเขตการปกครองสงฆ์ภาค 11. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระเปลี่ยน จันทูปไม สิมตะมะ. (2552). การศึกษามนุษย์สัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเจ้าอาวาสใน จังหวัดนครราชสีมา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระมหาสมชาย ฐานวุฒโต. (ม.ป.ป.). หลักธรรมที่ทำให้ชีวิตมีความสุข. เรียบเรียงจากพระธรรมเทศนา.

- พรเทพ ขำสุภาพ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพิศ พาริยะชาติ. (2550). อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ ดำรงกองบังคับการตำรวจนครบาล. วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีรพงศ์ แสงอากาศ. (2550). การมีส่วนร่วมของตำรวจชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมใน
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารราชภัฏตะวันตก 1 :
1 (กรกฎาคม-ธันวาคม).
- เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน. (2555). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การ
พัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เมตต์เมตต์ การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษา
ประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. (2547). รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ
ป.อ.ป ยุตโต. ปริญญาครุศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชา
จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราณี นิวงค์ษา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :
นามมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Readership). กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รัชนี้ ซอบงาม. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ
ในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รัตนกร ยี่มประเสริฐ. (2548). **เส้นทางสู่บุคลิกภาพ**. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ละมิตย์ ปีกขาว.(2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้บทบาทในโรงพยาบาลปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย กรุงเทพฯ.
- ลัดดาวรรณ หอมหวาน. (2552). **รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน**. ปรัชญาคุณุ์บัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วนิดา นรเศรษฐ โสภณ. (2548). **พฤติกรรมองค์กร**. โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง จตุจักร : กรุงเทพฯ.
- วิทยา วรชิน. (2558). **รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วีระยุทธ กองวงษา. (2553). **ปัจจัยด้านบุคลิกความรู้เจตคติสภาพแวดล้อมและสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการกีฬาและสุขภาพ มหาสารคาม.
- ไวพจน์ จำปานิล. (2557). **รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมและปัญหาสังคม ตำรวจภูธรภาค 4**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7**. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2554). [ออนไลน์]. “การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร”. [สืบค้นวันที่ 9 ตุลาคม 2554]. จาก http://www.school.obec.go.th/sup_br3/com12..pdf
- ศิริรัตน์ แสงทอง.(2550). **พฤติกรรมและความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2544). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : ฐิเา ฐิเา. กรุงเทพฯ :
 หมอชาวบ้าน.
- สรกุล ลีเรือง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำองค้ประกอบ การรับรู้ การใช้อำนาจ
 ของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน
 โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเียว. (2544). หลักการบริหาร(พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถิต วงศ์สุวรรณค้. (2544). การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- สันติ ดวงประเสริฐ. (2553). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอาสาสมัคร สมาคม
 ส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
 และสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555- 2559). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2546). แผนปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ประจำปี
 พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2548). แผนกลยุทธ์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2549). แนวทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2550). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2556.). คู่มือการบริหารงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 ตำรวจ.
- _____. (2557). แผนปฏิบัติการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ประจำปีพ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2558). คู่มือประชาชน ประจำปี พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือน.
 กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

- สิริกานต์ จันสา. (2555). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศรีวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- สุนัน สาคร. (2556). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดา สุวรรณภิมย์. (2547). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไพศาลกราฟฟิค.
- สุจิตรา พรหมษาธิป. (2549). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- สุรัชย์ หมั่นสุรินทร์. (2550). การมีส่วนร่วมของตำรวจชุมชนอาสาต่อต้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจเขตบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิพร ศรีสวัสดิ์. (2553). การมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรสารภี จำกัด. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุระเดช ไ้วศิริ. (2550). ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมคิด งามเชื้อ. (2555). รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจภูธรภาค 4. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมเจตน์ จิวเจริญ. (2544). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สมบัติ ครุฑธา. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สนธยา พลศรี. (2550). แนวคิดทฤษฎีในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อนเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2548). จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เพชรแอนด์ดีไซส์.

- อนงค์นาถ จุฑาทูร.(2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
จุฬาลงกรณ์วารสาร . กรกฎาคมหน้า 57-78.
- อารีธา พิเชษฐพันธ์. (2552). การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้. วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อรนภา มุ่งโนนป้อ. (2549). ความพึงพอใจของคณะกรรมการชุมชนของเทศบาลตำบลโลก
พระอำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม,
- Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New Jersey: Van Nostrand.
- Bacal, R . (1999). *Performance management*. New York: McGraw-Hill.
- Cao, L., Stack, S., & Sun, Y. (1998). Public confidence in the police : A comparative study
between Japan and America. *Journal of Criminal Justice*, 26(4), 279-289.
- Cohen, S.G. & Bailey, D.E. (1997). What It Make Team Work : Group Effectiveness
Research from the shop Floor to the Executive Suit. *Journal of Management*. 23 (3)
: 239-239.
- Corsini and Alan J. Auerbach. (1996). *Concise Encyclopedia of Psychology*.
- Cronbach, L., J., (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Pergamon Press.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly. (1982). *Organization: Behavior Structure
Process*. 4 th ed. Texas : Business Publication, Inc.
- Davis, K. (1972). *Human Behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Hoffmann, O. (1998). *Performance management I System and implementation*. In F.
- Joreskog, Karl G. & Sorbom. (1998). *LISREL 8 User, s Reference Guild*. Chicago : Scientific
Software International row.
- Joyce, B. and M. Weil. (1986). *Models of Teaching (2nd ed.)*. New Dethi : Printice-Hall of
India Private Limited.
- Kceves, P.j. (1998). *Educational research. Methodology Measurement : An International.
Handbook*. Oxford : Pergamon Press.

Melchert, & R. Winter (Eds.), **The Enabling Role of Information Technology for Business Performance.**

McClelland, D. C., J. W. Atkinson, R. A. Clark and E. L. Lowel. (1953). **The Achievement Motive.** New York : Appleton Crofts, Inc.

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society.** New Jersey : Van Nostrand.

McClelland, D. C. and R. Winter. (1969). **Motivation Economic Achievement.** New York : The Free Press .

Motowidlo, S.J. Borman, Walter & Schmit, Mark J.A (1997). **Theory of individual Differerence.** Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology.*

Neely, A. (2002). **Business Performance Measurement : Theory and Practice.** Cambridge: Cambridge University Press.

Rocine, V. & Irwin, D. Make. (1994). **Team Members Responsible for Team Effectiveness.** *CMAMagazine.*(Online). 68 (8) : 25.

Salem, H. (2003). **Organizational Performance Management and Measurement.** Beirut : Economic and Social Council, United Nation.

Woodlock, Mike. (1989). **Organization Development through Team Building.** Varmant : Gower Publishing Company Limited.

ภาคผนวก ก

กิจกรรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โครงการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)

หลักการและเหตุผล ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นความจำเป็นอันดับต้นๆ ของการพัฒนาบุคคลและองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เป็นอย่างยิ่ง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นบุคลากรที่จะสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาความร่วมมือในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในชุมชน และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

เป้าหมาย

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานีตำรวจภูธรโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

ผู้รับผิดชอบโครงการ พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ผู้วิจัย

งบประมาณ สถานีตำรวจภูธรโพธาราย

หลักสูตร

ใช้การบรรยายในห้องเรียนและจัดกิจกรรมกลุ่ม

กิจกรรมที่ 1 สถานีไข่มุกยอด

กิจกรรมที่ 2 ผสมคำ ผสมคน

กิจกรรม ที่ 1 สถานีไข่มุกยอด

แนวคิด การทำงานที่ดี ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีการวางแผน เป็นอย่างดี

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม การ แก้ไขปัญหาและการวางแผนในการทำงานในชุมชน

สื่อที่ใช้

1. ไข่ไก่ กลุ่มละ 1 ฟอง
2. ตะเกียบ กลุ่มละ 2 คู่
3. แก้วโศก กลุ่มละ 2 ใบ
4. หนังสือพิมพ์ กลุ่มละ 2 แผ่น
5. เชือกฟาง กลุ่มละ 2 ฟุต 1 เส้น
6. ดินน้ำมัน กลุ่มละ 1 ก้อน
7. กระดาษและสีเมจิกจัดทำป้ายชื่อสถานี

การดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากร แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม
2. วิทยากรอธิบายกติกาให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบขั้นตอนการปฏิบัติ และแจก อุปกรณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ให้แต่ละกลุ่มนำอุปกรณ์ที่ให้มาวางแผนสร้างเป็นฐานให้มั่นคงเสร็จแล้ว ลำเลียงไข่มาโดยใช้ไม้ตะเกียบเป็นอุปกรณ์นำไข่มาต่อไข่ให้สูงที่สุด โดยห้ามทำไข่แตก โดย กำหนดเวลาร้องเพลงจบ 1 เพลง

เกณฑ์ในการตัดสินวัดความสูงที่ได้เป็นเซนติเมตร

การวัดและประเมินผล สังเกตความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม

สรุปสาระสำคัญ

1. การทำงานทุกอย่างจำเป็นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกที่มีการวางแผนที่ดี ซึ่งการวางแผนที่ดีนั้น สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการคิด ตรวจสอบ ข้อผิดพลาดในการทำงาน
2. สิ่งที่ขาดหรือปัญหาในการมีส่วนร่วมคือมักจะขาดการทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน ส่วนมากจะรับงานมาทำเลย ดังนั้น การมีส่วนร่วมที่ดีควรต้อง

ศึกษาข้อมูล รายละเอียด ขั้นตอน ตลอดจนข้อมูล สารสนเทศ ที่ได้รับนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ในการทำงานให้ชัดเจน

3. การทำงานคนส่วนใหญ่ทุกคนมีความคิดที่ดี มีหลักการที่ดี แต่เมื่อถึงเวลาในการทำงาน มักจะละเลยขั้นตอนในการทำงานที่กำหนดไว้ ทำข้ามขั้นตอนในการทำงานที่สำคัญ หรือทำให้งานนั้นผิดพลาดได้

กิจกรรมที่ 2 ผสมคำ ผสมคน

แนวคิด ต่างคนต่างอยู่ อยู่ได้แต่ไม่มีพลัง แต่ถ้ามารวมกันจัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต ทุกคนจะมีค่า มีความหมาย และมีศักดิ์ศรีในตนเอง

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ความคิดร่วมกันและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคลแต่ละคนและของกลุ่มเนื้อหา เพื่อเรียนรู้กระบวนการสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา 15 นาที

สื่อที่ใช้

1. ตารางอักษรที่กำหนด 1 ชุด
2. กระดาษ ดินสอ

การดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม ออกเป็น 3 กลุ่ม
2. วิทยากรอธิบายกติกาและแนวทางการทำกิจกรรม
3. กำหนดเวลาให้ประมาณ 5-10 นาที กลุ่มใดตอบถูกได้คะแนนและเขียนลงในกระดาษที่กำหนด

กระดาษที่กำหนด

4. ถ้ามีเวลาพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนระดมสมอง สร้างคำให้ได้มากที่สุด ซึ่งอาจจะไม่ต้องใช้ทุกตัวอักษร

| | | | |
|---|---|---|---|
| ค | ใ | แ | ม |
| จ | พ | ร | บ |
| อ | ก | ย | น |
| ง | ว | ค | ส |

สรุปสาระสำคัญ

1. การร่วมกันคิดคำ ทำให้สมาชิกได้มีการทำงานร่วมกัน คิดร่วมกันและแสดงออกร่วมกัน

2. สมาชิกในกลุ่มยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่กันและกัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในชุมชน เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม มีการแก้ไขปัญหาและวางแผนการทำงานในชุมชนอย่างถูกวิธี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิจกรรมเพิ่มเติม

กิจกรรม 5 ส.

หลักการและเหตุผล

5ส เป็นกิจกรรมปรับปรุงการทำงานของพนักงานด้วยตนเองอย่างหนึ่ง ได้แก่ การดำเนิน การตามหลักการ “สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างนิสัย” ในสถานที่ทำงาน ของตนเองทำให้ ผู้ยามและสถานีตำรวจมีข้าราชการตำรวจที่มีระเบียบวินัยจากจิตสำนึก ของ เเขาเอง ทำให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสวยงาม มีความปลอดภัย ลด ความสูญเปล่าในการทำงาน คุณภาพของงานและคุณภาพสินค้าดีขึ้น

กิจกรรม 5 ส เป็นปัจจัยพื้นฐานการบริหารคุณภาพ ที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ ดีในที่ทำงานให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูก สุขลักษณะ ทำให้ข้าราชการตำรวจ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีของตนเองต่อหน่วยงาน กิจกรรม 5 ส เป็นกลยุทธ์อีกวิธีหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เป็น กิจกรรมที่ทำแล้วเห็นผลเร็วและชัดเจน นอกจากนั้นกิจกรรม 5 ส จะเป็นพื้นฐานในการนำวิธีการบริหารใหม่ๆ เข้ามาใช้ในอนาคต ต่อไป

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในการดูแลสภาพตนเอง และ ดูแลสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขอนามัย โดยใช้กิจกรรม 5 ส.

เป้าหมาย

ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน(โศบั้ง) ของ สถานีตำรวจภูธรโพหนองราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

ผู้รับผิดชอบโครงการ พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ผู้วิจัย

งบประมาณ สถานีตำรวจภูธรโพหนองราย

วิธีดำเนินการ

1. ใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นเทคนิคในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมร่วมกัน จะได้เป็นการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงการเรียนรู้ ปฏิติกริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

2. ให้ข้าราชการตำรวจผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ร่วมกันจัดระเบียบที่ทำงานสถานี ตำรวจ ดุ้ยยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ทั้งภายในและภายนอก ภายใต้แนวคิด 5 ส. เป็นแนวคิดในการจัดระเบียบความเรียบร้อย เพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประกอบด้วย

สะสาง (Seir) คือการแยกของที่ต้องการออกจากของที่ไม่ต้องการและขจัดของที่ไม่ต้องการทิ้งไป

สะดวก (Seiton) คือการจัดวางสิ่งของต่างๆในที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกและปลอดภัย

สะอาด (Seiso) คือการทำความสะอาด เช่นปัด กวาด เช็ด ถู อุปกรณ์ เครื่องใช้ในที่ทำงาน ให้สะอาด

สุขลักษณะ (Seiketsu) คือสภาพหมดจนสะอาดตาถูกสุขลักษณะและรักษาให้ดีตลอดไป

สร้างนิสัย (Shitsuke) คือการอบรมสร้างนิสัยในการปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

ประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส.

1. ข้าราชการตำรวจจะทำงาน ได้รวดเร็วขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมดีขึ้น
2. ความร่วมมือร่วมใจจะถูกสร้างให้เกิดขึ้น ข้าราชการตำรวจจะรักที่ทำงานของตนเองมากขึ้น
3. ข้าราชการตำรวจจะเป็นผู้มีระเบียบวินัยมากขึ้น ตระหนักถึงผลเสียของความไม่เป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน และกระตุ้นให้ปรับปรุงระดับของความสะอาดให้สูงขึ้น
4. ข้าราชการตำรวจจะมีสุขภาพร่างกายดีขึ้น ปลอดภัยจากโรคร้ายต่าง ๆ มากขึ้น

โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ

หลักการและเหตุผล

บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก ช่วยให้เราสามารถรับรู้ เข้าใจ จดจำและเข้าใจบุคคลได้ และรู้ถึงวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเป็นแบบอย่าง และเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่อำนวยการประ โยชนแก่ผู้อื่นจึงต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลิกภาพถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมความสำเร็จ ในหน้าที่การงานทั้งต่อตนเองและองค์กรซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ดีก็จะช่วย ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าประทับใจให้แก่องค์กรต่อบุคคลภายนอกบุคลิกภาพคือ ลักษณะท่าทางที่แสดงออกมาทางร่างกายจิตใจและความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่น เห็นและเกิดความประทับใจฉะนั้นการที่บุคคลจะได้รับการยอมรับนับถือได้รับการ สนับสนุน และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายนอกนั้น การมีบุคลิกภาพที่ดีจึงเป็นส่วน ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลนั้นๆมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะสร้างความประทับใจใน การดำเนินธุรกิจต่อไปให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งภายนอกและภายใน
2. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติตนในสังคม
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมารยาททางสังคมทั่วไป

เป้าหมาย

ตำรวจชุดปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ของ สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
จำนวน 15 คน

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18-24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

ผู้รับผิดชอบโครงการ พ.ต.ท.ชนธรงค์ วันชา ผู้วิจัย

งบประมาณ สถานีตำรวจภูธรโพนทราย

วิธีการดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาจิตใจ

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด

กิจกรรมที่ 4 บทบาทสมมุติ ของ (Role playing)

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง

วิธีดำเนินการ

ใช้วิธีการบรรยายในห้องเรียน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย

- 1) ฝึกวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง
- 2) การพัฒนาการแต่งกาย เพราะการแต่งกายสามารถช่วยพัฒนา

บุคลิกภาพได้ เพราะช่วยบดบังข้อบกพร่องของร่างกาย ช่วยเสริมจุดเด่นของรูปร่าง หน้าตาให้ดูดีช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาจิตใจ

วิธีการดำเนินการ นิมนต์พระมาแสดงธรรมในชั้นเรียน ในหัวข้อ

1. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ใช้วิธีการบรรยายแสดงธรรมในห้องเรียน ในหัวข้อ ดังนี้

1. คุณธรรม 4 ประการตามพระราโชวาท ได้แก่

- 1.1 การรักษาความสัจ รักษาความสัตย์สุจริต ไม่โกหกหลอกลวง
- 1.2 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้สงบไม่รัก โลภ โกรธ หลง

อาฆาตเค้นไม้ทายนอยากจนเกินงาม

1.3 การอดทน อดกลั้น ไม่เป็นคนใจร้อน ไม่โกรธง่าย อดทนต่อ

อารมณ์

1.4 การระวังความชั่ว ความทุจริต และการเสียสละ

2. ทศพิธราชธรรม ได้แก่ ธรรมของนักปกครองมี 10 ประการ ดังนี้

- 2.1 ทาน คือการให้ รู้จักทำบุญ ทำทาน
- 2.2 ศีล คือ การรักษา กาย วาจาใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลใน

ธรรม

2.3 ปริจาคะ การเสียสละ ความสุข ประโยชน์ส่วนตนเพื่อคนอื่น

และส่วนรวม

2.4 อาชวะ ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ไม่คดโกงใคร

2.5 มัททวะ ความอ่อนโยน อ่อนหวาน แต่ไม่อ่อนแอ

2.6 ตปะ ความเพียรพยายาม

2.7 อักโกระ ความไม่โกรธ

2.8 อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น

2.9 ชั้นดี ความอดทน อดกลั้น ต่อสิ่งต่าง ๆ

2.10 อวิโรธนะ การปฏิบัติตนไม่ผิดทำนองคลองธรรม

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด

วิธีดำเนินการ

วิธีการใช้การทำกิจกรรม ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสร้าง Commitments ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการตำรวจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานต่อประชาชนด้วยใจ สามารถกระตุ้นให้ทุกคนใน Class ได้ร่วมกันเขียน Commitments ได้อย่างชัดเจนและช่วยให้แนวคิดในการพัฒนาตัวเองของข้าราชการตำรวจและสามารถฝึกข้าราชการตำรวจ ให้ดึงความคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคลที่จะได้มุมมองเป็นความคิดใหม่ ได้เรียนรู้วิธีการระดมสมอง ที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้หน้าประทับใจได้ง่ายขึ้น

วัสดุอุปกรณ์

1. ต้นไม้ประดิษฐ์ 1 ต้น
2. กระดาษ ใช้เขียนความคิดสร้างสรรค์
3. เชือกหรือฟู่สำหรับห้อยกระดาษ
4. ปากกา

ขั้นตอนการร่วมกิจกรรม การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้าน หรือวิจารณ์จากสมาชิก

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนแนวความคิดและรูปแบบการปฏิบัติงานต่อประชาชน แล้วนำไปแขวนไว้ที่ต้นไม้ประดิษฐ์
2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนหมุนเวียนกันไปหยิบกระดาษที่แขวนไว้ที่ต้นไม้ประดิษฐ์ แล้วอ่านให้เพื่อน ๆ ทุกคนฟัง
3. แนวคิดใดที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยอย่างมาก ให้เจ้าของแนวความคิดอธิบายและเสนอแนะวิธีการ โดยละเอียดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. นำแนวคิดและรูปแบบที่ได้มารวบรวมสรุปเป็นเอกสารแจกให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมทุกคน

กิจกรรมที่ 4 บทบาทสมมุติ (Role playing)

วิธีดำเนินการ แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทตามที่ ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากษ์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทของแต่ละคน

วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือ เกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมุติที่ตนแสดง องค์กรประกอบสำคัญ (ที่ขาด ไม่ได้) ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมุติและบทบาทสมมุติ มีการแสดง บทบาทสมมุติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขึ้นตอนสำคัญ (ขาดไม่ได้) ของการสอน ผู้สอน / ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมุติและบทบาทสมมุติ ผู้สอน / ผู้เรียน เลือกผู้แสดงบทบาท ผู้สอนเตรียมผู้สังเกตการณ์ ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับ ความรู้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการ เรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการ ใช้วิธีสอน โดยใช้การแสดงบทบาทสมมุติให้มีประสิทธิภาพ

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะให้ชัดเจนและสร้าง สถานการณ์และบทบาทสมมุติที่กำหนดขึ้น ควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงส่วนจะมี รายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์โดย

1. ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมุติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทอาจใช้บทบาทสมมุติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดง แต่ ไม่มีบทให้ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรือ

2. อาจใช้บทบาทสมมุติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหา หรือความขัดแย้งให้ และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูล เหล่านี้ในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่อง หรือสถานการณ์สมมุติที่เตรียมมาแล้วทั้งท้าย ด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียน เห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดงควรเลือกให้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับ

บทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้วควรให้เวลาผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชมและทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมุตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิด การเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่า ควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

ข้อดี

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่น ได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง
2. เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของตน
3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ตัดสินใจ และแก้ปัญหา
4. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง
5. เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนเพราะข้อมูลมาจากผู้เรียนโดยตรง

ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร
2. เป็นวิธีสอนที่อาศัยการเตรียมการและการจัดการอย่างรัดกุม หากจัดการไม่ดีพอ อาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้

3. เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (Sensitivity) ของผู้สอน หากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องไปได้

4. เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหาเนื่องจาก การแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถ แก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รู้จักวิธีการวิเคราะห์ตนเองและนำมาปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนเองสร้างแนวคิด ทางคุณธรรมและจริยธรรม และ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบ “ค้นไม่ความคิด สร้างสรรค์” ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะได้รู้และทราบในสิ่งที่ตนเองยังไม่รู้



โครงการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

หลักการและเหตุผล

มนุษย์สัมพันธ์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ในทุกระดับ เมื่อมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วจะเกิดปฏิสัมพันธ์ที่พึงประสงค์ ผลที่จะได้รับคือ ก่อให้เกิดความรักความเมตตา ความสมัครสมานสามัคคี ความเข้าใจอันดีต่อกัน

บุคคลทุกคนมักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่ม หรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัวเพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม ผู้ทำงานใน หน่วยงาน เดียวกัน หรือแม้กระทั่งการทำงานในองค์การธุรกิจก็จัดว่า เป็นกลุ่ม หรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วยคนจำนวนมาก มาอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันในบทบาทหน้าที่ต่างๆ กัน ไป ซึ่งแต่ละคนมักมีเพื่อนฝูงร่วมงาน ทั้งที่อยู่ใน ระดับที่เหนือกว่า เท่ากันและเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และติดต่อสัมพันธ์กันถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์ เป็น ไปด้วยดี มักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุขเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงวิธีการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เป้าหมาย

ตำรวจชุดปฏิบัติการต้วยามตำรวจชุมชน(โคบั้ง) สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

ผู้รับผิดชอบโครงการ พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ผู้วิจัย

งบประมาณ สถานีตำรวจภูธรโพนทราย

การดำเนินการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาอารมณ์

กิจกรรมที่ 2 บทบาทและหน้าที่ (ฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่)

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาการพูด

กิจกรรมที่ 4 การบริการที่ดี

วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาอารมณ์

วิธีดำเนินการ

เทคนิคการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ทบทวน ว่ามีอะไรบ้างที่เราทำลงไป เพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น และพิจารณาว่าผลที่ตามมาเป็นอย่างไร เตรียมการในการแสดงอารมณ์

ฝึกสังเกตตัวเองว่าจะทำอะไรและจะไม่ทำอะไร ฝึกรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น หรือที่เราต้องเกี่ยวข้องกับในด้านดี ทำอารมณ์ให้แจ่มใส ไม่เศร้าหมอง สร้างโอกาสจากอุปสรรค หรือหาประโยชน์จากปัญหา โดยการเปลี่ยนมุมมอง เช่น คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคือความท้าทายที่จะทำให้เราพัฒนายิ่งขึ้น เป็นต้น

ฝึกผ่อนคลายความเครียด โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น ออกกำลังกาย นั่งสมาธิ เดินจงกรม เล่นดนตรี ปลูกต้นไม้ เป็นต้น

กิจกรรมที่ 2 บทบาทและหน้าที่ (ฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่)

ใช้วิธีการบรรยาย ความหมายของการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาการพูด

วิธีดำเนินการ

เป็นการบรรยายโดยชั้นเรียน โดยเน้นให้ผู้พูดมีความรู้ความเข้าใจใน 3 สิ่ง คือ

1. ต้องรู้ตัวเรา คือ

1.1 รู้ฐานะ สิทธิ และหน้าที่

1.2 รู้ความควรไม่ควรหรือกาลเทศะ

1.3 จะต้องฝึกตนเองในด้านต่าง ๆ เช่นการแต่งกาย การแสดงพฤติกรรมต่อสังคม ความอดทนหนักแน่น อดกลั้น ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น การใช้น้ำเสียง ท่าทาง และภาษาพูด

2. ต้องรู้ตัวเขา ซึ่งหมายถึงตัวผู้ฟัง รู้ว่าเขาเป็นใคร สนใจและต้องการฟังอะไร

3. ต้องรู้วิธีพูด ให้รู้จักวิธีคิดก่อนพูด ให้มีการระงับอารมณ์ อดทน อดกลั้น คิดให้รอบคอบ รู้จักรักษาความใจเย็น

หลังจากการบรรยายให้ความรู้ กำหนดกิจกรรมสมมุติ ให้แต่ละคนเตรียมหัวข้อเรื่องที่ตนเองประทับใจที่สุดมาฝึกการสนทนาการพูดในชั้นเรียน และให้วิทยากรที่บรรยายวิพากษ์การฝึกพูดเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ขาดตกบกพร่อง

กิจกรรมที่ 4 การบริการประชาชนที่ดี

ใช้วิธีการบรรยาย แนวคิดการสร้างสรรค์บริการให้นำประทับใจในรูปแบบใหม่ ๆ โดยใช้หลักการ SMART Service and Positive Thinking

S = Smile

M = Moving Forward

A = Account

R = Relation

T = Team

แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน

1. Know Your Customer (KYC) : เรารู้จักประชาชนมากแค่ไหน
2. Pro-Accountability : บริการแบบไหนที่เป็น Pro-Accountability
3. Creative : สร้างสรรค์บริการให้แตกต่าง โดดเด่น และโดนใจ
4. Exclusive : สร้างการสื่อสารให้พิเศษ
5. Difference : สร้างความแตกต่างการให้บริการ
6. Impression : ออกแบบสร้างความประทับใจให้ประชาชน
7. Value : จุดหมายหลัก สร้างคุณค่าให้ประชาชนประทับใจ

หลักการ Positive Thinking

1. Positive Thinking : คิดบวกวันนี้ ชีวิตดีขึ้นวันนี้

2. Change : การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สร้างได้ด้วยตัวเอง

3. Give : การให้เริ่มต้นทำได้จากตัวเราเอง

4. Happy Life : ความสุขเป็นของตัวเอง ความสุขจากการทำงาน ความสุข
ที่มีโอกาสทำให้คนรอบข้างมีความสุข ความสุขที่เกิดจากความสุขสงบในใจเรา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เข้าใจถึงความต้องการ ความแตกต่าง ลักษณะของคน สามารถเอาชนะ
จิตใจคนให้เข้ามาทำงานด้วยความรักและความพอใจ

2. สร้างทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานเข้ากับประชาชนได้ดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์”

หลักการและเหตุผล แรงจูงใจของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้หรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นคือบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสามารถใช้ประสบการณ์การเรียนรู้จนทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้สังคมหรือประเทศที่จะประสบความสำเร็จหรือมีความเจริญทางเศรษฐกิจมากมายบุคคลที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและการที่จะทำใ้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้นั้นขึ้นกับการอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเยาว์เพื่อให้เด็กเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาจนกลายเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถทำงานได้สำเร็จมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถจัดการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาสู่สังคมหรือประเทศ

คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องเป็นผู้ที่มีพลังแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนที่ขาดแรงจูงใจนั้นไม่ต่างกับคนที่มีร่างกายแต่ไร้จิตวิญญาณ ย่อมไม่สามารถที่จะนำตนสู่ความสำเร็จดังที่ต้องการได้ การจูงใจนั้นอาจเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้น ซึ่งอาจจะเป็แรงกระตุ้นจากภายนอก เช่น พ่อแม่ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน แต่การจูงใจที่สำคัญที่สุดและให้ผลที่ดีที่สุด ก็คือ แรงกระตุ้นจากภายในตัวของเราเอง คนที่มีพลังจูงใจในตนเองย่อมสามารถฟันฝ่าวิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างง่าย

วัตถุประสงค์

มุ่งเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการจูงใจตนเอง การพัฒนาพลังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจูงใจตนเอง และวิธีการดำรงไว้ซึ่งพลังการจูงใจตนเอง เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

เป้าหมาย ดำรงชุดปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 คน

วันเวลาดำเนินการ วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

ผู้รับผิดชอบโครงการ พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ผู้วิจัย

งบประมาณ สถานีตำรวจภูธร โพนทราย

หลักสูตรในการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติ ของตำรวจชุดผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อให้เกิดแนวคิดต่องานในเชิงบวกโดยการวิเคราะห์ตนเองโดยใช้หน้าต่าง โจ ฮารี

กิจกรรมที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงาน

วิธีการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 เป็นการบรรยายให้ความรู้ในชั้นเรียนและการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนรู้จักและเข้าใจตนเองก่อน ลักษณะของหน้าต่างหัวใจบริเวณต่าง ๆ ในหน้าต่างหัวใจ

ตัวเรา

| | | รู้ | ไม่รู้ |
|---------|--------|-------------|-----------|
| ผู้อื่น | รู้ | จุดเปิดเผย | จุดบอด |
| | ไม่รู้ | จุดซ่อนเร้น | จุดอวิชชา |

หน้าต่างหัวใจแบ่งออกเป็นบริเวณย่อย ๆ ได้ 4 ส่วน คือ

1. บริเวณเปิดเผย (Open Area) หมายถึงพฤติกรรมเจตนาหรือบุคลิกลักษณะทั้งตนเองและผู้อื่นที่รู้เหมือนกัน เช่น การแต่งกาย หรือการพูดเสียงเบา เสียงดัง
2. บริเวณจุดบอด (Blind Area) หมายถึงพฤติกรรมหรือเจตนาที่ตนแสดงออกโดยไม่รู้ตัว แต่ผู้อื่นสังเกตเห็นและรู้ได้ เช่น การพูดพร้อมกับยกไหล่โดยไม่รู้ตัว
3. บริเวณซ่อนเร้น (Hidden Area) หมายถึงสิ่งที่ตนรู้แต่เก็บซ่อนเร้นไว้ในใจ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ เช่น ความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้อื่น หรือความลับที่ตนเองปกปิดไว้
4. บริเวณอวิชชา (Unknown Area) หมายถึงพฤติกรรมหรือความรู้สึกบางอย่างที่ได้กระทำไปโดยที่ตนเองและผู้อื่นก็ไม่รู้

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจ

วิธีการดำเนินการ

จัดหาสวัสดิการ เครื่องแบบให้กับข้าราชการตำรวจ สรุปรายรับรายจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำเสนอผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประกอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีต่อไป

กิจกรรมที่ 3 การศึกษาดูงาน

วิธีดำเนินการ ผู้วิจัยนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปศึกษาดูงานที่ ตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) บ้านคำใหญ่ ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นตู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการติดตามประเมินผลของตำรวจภูธรภาค 4 อยู่ในเกณฑ์ดี ประชาชนได้รับการบริการที่ดี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบบทบาทหน้าที่ของตนและเกิดแรงจูงใจภายในและทำให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
สถานีตำรวจภูธรโพนทราย ปีงบประมาณ 2559**

ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)สถานี
ตำรวจภูธรโพนทราย

หน่วยงานเจ้าของโครงการ สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

หน่วยงานรับผิดชอบ งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จังหวัด
ร้อยเอ็ด

รหัสโครงการโพนทราย 12 / 2559 ลงวันที่ 16 เมษายน 2559

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยการส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน มีกระบวนการจัดองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของชุมชนอย่างเป็นขั้นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีกระบวนการพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในการนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง

ภารกิจหลักของตำรวจคือการทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรหนองนาคำที่ผ่านมา มีปัญหาอุปสรรค คือ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์เข้าใจว่างานนี้ไม่ใช่งานของตน ขาดกำลังพลที่รับผิดชอบโดยตรง ขาดงบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ขาดความรู้ความเข้าใจในงานชุมชนสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการฝึกอบรมด้านชุมชนสัมพันธ์ เป็นการพิจารณาตัวบุคคลมาทำหน้าที่ตามคำสั่งเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ก่อนออกปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) เกิดทักษะ มีความชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในชุมชนเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เป้าหมาย

ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คัดเลือกผู้มีความเหมาะสม รวม 15 คน
วัน เวลา ฝึกอบรม วันที่ 18 - 24 เมษายน 2559 เวลา 08.30 - 17.00 น.

สถานที่ สถานีตำรวจภูธรโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

หัวข้อเรื่องที่จัดกิจกรรม

การพัฒนาบุคลิกภาพ โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง
2. กิจกรรมการพัฒนาจิตใจ
3. กิจกรรมการระดมสมองค้นไม่แห่งความคิด
4. กิจกรรมบทบาทสมมุติ

การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาอารมณ์
2. กิจกรรมฝึกการรับรู้บทบาทและหน้าที่
3. กิจกรรมการพัฒนาการพูด
4. กิจกรรมการบริการที่ดี

การสร้างแรงจูงใจ โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการวิเคราะห์ตนเองด้วยหน้าต่าง โจ ฮารี
2. กิจกรรมการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
3. กิจกรรมการศึกษาดูงาน

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 สถานีไข่มุกยอด

กิจกรรมที่ 2 ผสมคำ ผสมคน

กิจกรรมเพิ่มเติมกิจกรรม 5 ส.

วิธีดำเนินการ

1. พิจารณาคัดเลือกตำรวจผู้มีความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ของสถานีตำรวจภูธรโพธาราย

2. จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดูยามตำรวจชุมชน(โคบัง)
3. ดำเนินการฝึกอบรม
4. ประเมินผลการทำงานก่อนและหลังการอบรม

งบประมาณ

ขอเบิกจ่ายจากงบประมาณค่าใช้จ่ายของงบดำเนินงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ โดยประมาณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

ค่าเช่าสถานที่ 2,000 บาท ค่าอาหารกลางวัน 7,700 บาท ค่าตอบแทนวิทยากร 11,000 บาท รวมเงิน 20,700 บาท

การประเมินผล

ใช้แบบประเมินผลก่อนอบรมและหลังการอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการตำรวจได้ความรู้และเข้าใจงานดูยามตำรวจชุมชน(โคบัง)
2. ผู้ผ่านการอบรมเกิดทักษะ สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีระบบ
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานดูยามตำรวจชุมชน(โคบัง) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติต่อชุมชนเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ผู้เสนอโครงการ
(ชนณรงค์ วันชา)

สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรโพหนองทราย

พันตำรวจเอก  ผู้อนุมัติโครงการ

(นิมิตรจันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพหนองทราย

ตารางภาคผนวกที่ 1 ตารางการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการผู้ยาม
ตำรวจชุมชน (โคบัง) สถานีตำรวจภูธร โพนทราย

| วัน | เวลา | หัวข้อวิชา | วิทยากร |
|-------------------|-----------------|--|-------------------------------|
| 18 เมษายน 2559 | 08.00- 12.00 | พิธีเปิด และบรรยายพิเศษ | พ.ต.อ.นิมิตรจันทศิริ ศรี |
| | 13.00- 15.00 | การวิเคราะห์ตนเอง | ดร.แดนวิชัย สาย รักษา |
| | 15.00- 17.00 | บทบาทสมมติ | ดร.แดนวิชัย สาย รักษา |
| 19 เมษายน 2559 | 08.30- 12.00 | การพัฒนาจิตใจ | พระมหาทองจันทร์ กมโล |
| | 13.00- 15.00 | กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่ง ความคิด | คุณดาวเรือง พัฒน วิบูลย์ |
| | 15.00- 17.00 | กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่ง ความคิด | คุณดาวเรืองพัฒน์ วิบูลย์ |
| 20 เมษายน 2559 | 08.30- 12.00 | การบริการที่ดี | อ.กรกชวรรณไชย |
| | 13.00- 15.00 | การบริการที่ดี | อ.กรกช วรรณไชย |
| | 15.00- 17.00 | การพัฒนาการพูด | อ.กรกช วรรณไชย |
| 21 เมษายน 2559 | 08.30- 12.00 | การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย หน้าต่างโจฮารี | คุณวีรศักดิ์ รัตนชัย ฤทธิ์ |
| | 13.00- 15.00 | การสร้างขวัญกำลังใจ | คุณวีรศักดิ์ รัตนชัย ฤทธิ์ |
| | 15.00- 17.00 | การสร้างขวัญและกำลังใจ | คุณวีรศักดิ์ รัตนชัย ฤทธิ์ |
| 22 เมษายน 2559 | 08.30- 12.00 | กิจกรรมการรับรู้บทบาทและหน้าที่ | อ.ณัฐกิตติ์ บัณฑิตวีร กุล |

| | | | |
|-------------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------|
| วัน | เวลา | หัวข้อวิชา | วิทยากร |
| | 13.00- 15.00 | กิจกรรมสถานีไข่มุกยอด | อ.นิภาพร จงวุฒิเวศย์ |
| | 15.00- 17.00 | กิจกรรมผสมคำ ผสมคน | อ.นิภาพร จงวุฒิเวศย์ |
| 23 เมษายน 2559 | 08.30- 12.00 | การพัฒนาอารมณื | อ.ธนัญชัย สิงห์ มาตร |
| | 13.00- 15.00 | การพัฒนาอารมณื | อ.ธนัญชัย สิงห์ มาตร |
| | 15.00- 17.00 | กิจกรรม 5 ส. | พ.ต.ท.สุวัฒน์ชัย สุ ธรรม |
| 24 เมษายน 2559 | 08.30- 17.00 | ศึกษาดูงาน | พ.ต.ท.ชนนรงค์ วัน ชาและคณะ |

ตารางภาคผนวกที่ 2 รายชื่อข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โพนทราย ที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมตาม โครงการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง)
ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

| ลำดับ | ยศ ชื่อ | ชื่อสกุล | ตำแหน่ง |
|-------|-----------------|-----------|---------------------------------|
| 1. | ร.ต.ท.วิเชษฐ | สนามพล | รองสารวัตรป้องกันปราบปราม |
| 2. | ด.ต. ประจักษ์ | สาวิกัลป์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 3. | ด.ต. วิโรจน์ | คำนวล | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 4. | ด.ต. สุพรรณ | บุญจง | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 5. | ด.ต. นิกร | จารีรัตน์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 6. | ด.ต. สมศักดิ์ | หนองหว้า | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 7. | ด.ต. จำรัส | โมเม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 8. | ส.ต.ต. ปรัชญา | บัวงาม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 9. | ส.ต.ต. ธนาวุฒิ | โปีะประนม | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 10. | ส.ต.ต. พิชิตชัย | บุญยัง | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 11. | ส.ต.ต. สามารถ | โนนสะอาด | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |

| ลำดับ | ยศ ชื่อ | ชื่อสกุล | ตำแหน่ง |
|-------|-----------------------|-----------|---------------------------------|
| 12. | ส.ต.ต. กรวิทย์ | แสงใส | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 13. | ส.ต.ต. วทัญญู | สุนีย์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 14. | ส.ต.ต. กานทัตสังรวมใจ | | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |
| 15. | ส.ต.ต.ศตวรรษ | หลงมีวงษ์ | ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ0540.04/1541

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

10 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ไพศาล วรคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพหนองทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านวัตถุประสงค์
ประเมิณผลและสถิติการวิจัยการศึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374-2623



ที่ ศธ 0540.04/1541

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

10 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ชมพูนุช เมฆเมืองทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ด้านภาษาการวิจัยการศึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623



ที่ ศธ0540.04/1541

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

10 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน พันตำรวจเอก ดร.บรรพต เทพพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้าน โครงสร้าง เนื้อหาและสถิติการวิจัยการศึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374 - 2623



ที่ ศธ0540.04/1542

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

10 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์, ขอนแก่น, หนองบัวลำภู, หนองคาย, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด,
มุกดาหาร, นครพนม, สกลนคร, เลย, บึงกาฬและอุดรธานี
ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)
ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 24 สถานี เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ต่อไปจึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374 - 2623



ที่ ศธ0540.04/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

10 มกราคม 2559

เรื่อง ขอสำเนาเอกสารทางราชการเพื่อประกอบการศึกษา

เรียน ผู้บังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา ภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบ้น)ในการป้องกันอาชญากรรมของ ตำรวจภูธรภาค 4 มีความประสงค์ที่จะขอรับสำเนาเอกสารเกี่ยวกับ โครงการตำรวจชุมชน(โคบ้น) ของ ตำรวจภูธรภาค 4 และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการศึกษา

บัดนี้ วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอความกรุณายกย่องท่าน เพื่อขอรับสำเนา เอกสารเอกสารดังกล่าว ทั้งนี้ ได้มอบให้ พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา มาประสานในรายละเอียดและ ขอรับเอกสาร เพื่อจะได้นำ ไปศึกษา ด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623



ที่0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

9 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมเสวนาการยกย่องรูปแบบการพัฒนา
เรียน

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเสวนาการยกย่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ในวันที่ 11 เมษายน 2559 เวลา 09.00-15.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(นิมิตร์ จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ ศธ0540.04/1569

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาเพื่อการวิจัย
เรียน พันตำรวจเอก สິงห์ทอง พลลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพหนองราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านโครงสร้างเนื้อหาการวิจัย
การศึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623



ที่ ศธ0540.04/1569

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาเพื่อการวิจัย
เรียน พันตำรวจเอก จักรพงษ์ นามสง่า
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้าน โครงสร้างเนื้อหาการวิจัย
การศึกษาตั้งเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623



ที่ ศธ0540.04/1569

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาเพื่อการวิจัย
เรียน พันตำรวจเอก ดร.บรรพต เทพพานิช
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกัน
อาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้าน โครงสร้างเนื้อหาการวิจัย
การศึกษาดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรรณกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623



คำสั่ง สถานีตำรวจภูธรโพนทราย

ที่ 130 / 2559

เรื่อง แต่งตั้งชุดปฏิบัติการผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)

ตามหนังสือ ตำรวจภูธรภาค 4 ค่วนมาก ที่ 0019.152/530 ลงวันที่ 24 มกราคม 2557 ส่งสำเนา
โครงการผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) เพื่อให้หน่วยในสังกัดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของตำรวจภูธรภาค 4 สถานีตำรวจภูธร
โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงให้ข้าราชการตำรวจที่มีรายชื่อต่อไปนี้ปฏิบัติหน้าที่เป็นชุดปฏิบัติการผู้ยาม
ตำรวจชุมชน(โคบัง) ของสถานีตำรวจภูธรโพนทราย

| | | |
|-----------------------------------|------------------------|------------|
| 1. ร้อยตำรวจโท วิเชษฐ สนามพล | รองสารวัตรป้องกันปราบฯ | หัวหน้าชุด |
| 2. ดาบตำรวจ ประจักษ์ สาวีกัด | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 3. ดาบตำรวจ วิโรจน์ คำนวล | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 4. ดาบตำรวจ สุพรรณ นุญจวง | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 5. ดาบตำรวจ นิกร จาริรัตน์ | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 6. ดาบตำรวจ สมศักดิ์ หนองหว้า | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 7. ดาบตำรวจ จำรัส โมเม | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 8. สิบตำรวจตรี ปรัชญา บัวงาม | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 9. สิบตำรวจตรี ธนาวุธ ไข่ประนอม | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 10. สิบตำรวจตรี พิชิตชัย นุญยัง | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 11. สิบตำรวจตรีสามารถ โนนสะอาด | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 12. สิบตำรวจตรี กรวิทย์ แสงใส | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 13. สิบตำรวจตรี วทัญญู สุณีย์ | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 14. สิบตำรวจตรี ภาณุศักดิ์สรรวมใจ | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |
| 15. สิบตำรวจตรี ศตวรรษ หลงมีวงษ์ | ผู้บังคับหมู่ฯ | ประจำชุด |

โดยให้ผู้มีรายชื่อดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ปฏิบัติและดำเนินการตามโครงการศึกษาคำถามชุมชน (โคบั้ง) ของตำรวจภูธรภาค 4 ให้สำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการดังกล่าวทุกประการ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2559



พันตำรวจเอก.

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพธาราย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน ดร.แดนวิชัย สายรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันษา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง

๑. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
๒. การวิเคราะห์ตนเอง
๓. บทบาทสมมุติ

ในวันที่ 11 และ 18 เมษายน 2559 เวลา 09.00-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานี

ตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(นิมิตร จันทศิริ)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน คุณดาวเรือง พัฒนวิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง กิจกรรมระดมสมองค้นหาไม่แห่งความคิด วันที่ 19 เมษายน 2559 เวลา 13.00-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก 

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน อาจารย์ กรกชวรรณ ไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง

1. การพัฒนาการพูด


2. การบริการที่

ในวันที่ 20 เมษายน 2559 เวลา 08.30-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร

โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก 

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธรโพนทราย
อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน คุณ วีรศักดิ์รัตนชัยฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรโพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธรโพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง

1. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหน้าต่าง โจฮารี
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ

ในวันที่ 21 เมษายน 2559 เวลา 08.30-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร

โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร. 043-595080



ที่ 0019(รอก)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน อาจารย์ ณัฐกิตติ์ บัณฑิตย์วีรกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง การรับรู้บทบาทหน้าที่ในวันที่ 22 เมษายน 2559 เวลา 08.30-12.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก 

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน อาจารย์ นิภาพร จงวุฒิเวศย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท หนองรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย ตั้งกัฒตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง กิจกรรมไปลูกยอดและกิจกรรมผสมคำผสมคนในวันที่ 22 เมษายน 2559 เวลา 13.00-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45180

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน อาจารย์ ธานีชัยสิงห์มาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง การพัฒนาอารรมณ์ในวันที่ 25 เมษายน 2559 เวลา 08.30-17.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก 

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร.043-595080



ที่ 0019(รอ)911/239

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย
อำเภอ โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด
45150

12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

นมัสการ พระมหาทองจันทร์กมโล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการฝึกอบรมฯ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วินชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ ชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง การพัฒนาจิตใจในวันที่ 19 เมษายน 2559 เวลา 08.30-12.00 น. ณ ห้องประชุม สถานีตำรวจภูธร โพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

พันตำรวจเอก

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โพนทราย

งานป้องกันปราบปราม

โทร. 043-595080



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สก. โพนทราย จ.ร้อยเอ็ด 043-595080

ที่ 0019(รอ)911/239

วันที่ 12 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นวิทยากร

เรียน พ.ต.ท. สุวัฒน์ชัย สุธรรม

ด้วย พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สวป.สก. โพนทราย สังกัด ภ.จว.ร้อยเอ็ด
ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและ
พัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการป้องกัน
อาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ สก. โพนทราย จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ เรื่อง
กิจกรรม 5 ส. ในวันที่ 23 เมษายน 2559 เวลา 15.00-17.00 น. ณ สก. โพนทราย จ.ร้อยเอ็ด
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พ.ต.อ.

(นิมิตร จันทร์ศิริศรี)

ผกก.สก. โพนทราย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สก.โพนทราย จ.ร้อยเอ็ด 043-595080

ที่ 0019(รอ)911/239

วันที่ 12 เมษายน 2559

เรื่อง ขออนุญาตนำข้าราชการตำรวจมาศึกษาดูงาน

เรียน ผกก.สก.ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สวป.สก.โพนทราย สังกัด ภ.จว.ร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ สก.โพนทราย จึงใคร่ขออนุญาตนำข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 มาศึกษาดูงานที่ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) สก.ห้วยเม็ก จ.กาฬสินธุ์ ในวันที่ 24 เมษายน 2559 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พ.ต.อ. 

(นิมิตร จันทศิริศรี)

ผกก.สก.โพนทราย



ที่ ศธ0540.04/1578

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม
44000

18 เมษายน 2559

เรื่อง ขอใช้พื้นที่ทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพื่อการวิจัย
เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพนทราย

ด้วย พันตำรวจโท ชนณรงค์ วันชา ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร
โพนทราย สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา
579230300104 ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจ
ชุมชน(โคบัง)ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอใช้พื้นที่ตำบล
โพนทราย อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ทดลองรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน
(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4 ตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 25 มิถุนายน
2559 รวมระยะเวลาทดลอง 2 เดือน

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พธิพิย์ วรรณกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4374- 2623

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม



เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)

ในการป้องกันอาชญากรรม ของตำรวจภูธรภาค 4

คำชี้แจงแบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4 ต่อไป แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 50-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโทขึ้นไป

4. สถานภาพ

1) กลุ่มงาน

() ตำรวจภูธร () ตำรวจชุมชน(โคบัง) () ตำรวจกลุ่มงานอื่นๆ

2) ระดับชั้น

() ประทวน () สัญญาบัตร () อื่นๆ โปรดระบุ

3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานสำรวจ

- () 1 – 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี
 () 16 – 20 ปี () 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผู้ยามสำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามแบบ Checklist เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ แต่ละช่องมีความหมาย คือ

- 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง ปานกลาง
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่าน

1. ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณจะตัดสินใจด้วยตนเองเสมอ แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม | | | | | |
| 2. | คุณจะแต่งกายด้วยเครื่องแบบตำรวจในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 3. | เมื่อคุณได้ตัดสินใจแล้ว คุณก็จะยึดมั่นกับความคิดนั้นอยู่เสมอ แม้ว่าจะทำให้ความนิยมในตัวคุณลดลงไปก็ตาม | | | | | |

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 4. | คุณมักจะเสนอความคิดเห็นแปลกๆ ใหม่ๆ ในที่ประชุมเป็นประจำ | | | | | |
| 5. | คุณมักจะหาวิธีการ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นประจำ | | | | | |
| 6. | โดยปกติ ถ้าคุณนัดเพื่อนไว้คุณมักจะไปก่อนเวลานัดเสมอ | | | | | |
| 7. | คุณมักจะเข้าร่วมกิจกรรมของตู่ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) อยู่เสมอ | | | | | |
| 8. | คุณเป็นคนที่จะระมัดระวังในคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ | | | | | |

2. ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อทำงานให้กับประชาชน อยู่เสมอ | | | | | |
| 2. | คุณกำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. | ในการปฏิบัติงานคุณได้ประเมิณผลการปฏิบัติงานของคุณอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 4. | คุณเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ประชาชน | | | | | |
| 5. | คุณศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่น พัฒนาคณะเอง เช่น | | | | | |

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ศึกษาคูงาน หรือ ค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 6. | คุณได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ | | | | | |
| 7. | ในการปฏิบัติงานคุณได้สร้างผลงานที่โดดเด่น อยู่เสมอ | | | | | |
| 8. | คุณสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตาม โอกาส | | | | | |
| 9. | คุณเป็นผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ เสมอ | | | | | |
| 10. | คุณเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วาง แผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดอยู่เสมอ | | | | | |

3. ปัจจัยด้านการจัดสวัสดิการ

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ติดตาม สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ควรได้รับ อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 2. | ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดสวัสดิการให้กับ ผู้ใต้ | | | | | |

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 3. | ผู้บังคับบัญชาได้ให้เบี่ยงเลียงของท่านตามสิทธิที่ควรได้รับอย่างสมบูรณ์ | | | | | |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล | | | | | |
| 5. | ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นและที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 6. | ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกัน เช่นกำลังพลในสังกัดอื่นที่อยู่ต่างสายงาน | | | | | |
| 7. | ท่านพอใจในสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงาน | | | | | |
| 8. | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว | | | | | |
| 9. | สมาชิกในครอบครัวของท่านเห็นว่าท่านได้รับการดูแลจากหน่วยงานในสังกัดเป็นอย่างดี | | | | | |
| 10. | สมาชิกในครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในอาชีพการรับราชการตำรวจ | | | | | |

4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

| ข้อ | ด้านการทำงานเป็นทีม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณได้ร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชนอยู่เสมอ | | | | | |
| 2. | คุณเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น โดยใช้หลักการและเหตุผลอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. | เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา คุณคอยเป็นกำลังให้กับเพื่อนอยู่เสมอ | | | | | |
| 4. | คุณติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 5. | ในการปฏิบัติงานสำรวจชุมชน(โคบัง) บางสถานการณ์ คุณสามารถทำหน้าที่ของคุณได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 6. | คุณได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้งานสำรวจชุมชน(โคบัง)กับเพื่อนร่วมงาน จนประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ | | | | | |
| 7. | เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน คุณสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้เสมอ | | | | | |
| 8. | ในการทำงานคุณได้ติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 9. | คุณสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้อยู่เสมอ | | | | | |

5. ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณให้ความช่วยเหลือประชาชนและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 2. | คุณแสดงความรัก ความเมตตาแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติเป็นประจำ | | | | | |
| 3. | คุณได้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยความจริงใจอยู่เสมอ | | | | | |
| 4. | คุณได้ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นประจำ | | | | | |
| 5. | คุณพูดจากับประชาชนด้วยความไพเราะ ไม่ด่าทอ ไม่เหยียดหยาม ยกย่องชมเชยและให้เกียรติอยู่เสมอ | | | | | |
| 6. | คุณให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอ | | | | | |
| 7. | คุณร่วมแก้ปัญหาอบายมุขกับประชาชนและชุมชนอยู่เสมอ | | | | | |
| 8. | คุณช่วยงานสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ | | | | | |
| 9. | คุณได้ร่วมงานบุญประเพณีกับประชาชนสม่ำเสมอ ไม่ถือตัว เป็นกันเอง | | | | | |
| 10. | คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน คุณได้วางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ | | | | | |

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

| ข้อ | ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | ในการออกปฏิบัติงานชุมชน(โคบัง) คุณต้องการปฏิบัติให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ | | | | | |
| 2. | คุณต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3. | ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณจะต้องปรับปรุงข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 4. | หลังจากที่คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการปฏิบัติงานของคุณครั้งต่อไปต้องดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ | | | | | |
| 5. | คุณจะศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเสมอ | | | | | |
| 6. | หากไม่แน่ใจในข้อมูล คุณจะรีบปรึกษาผู้รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ | | | | | |
| 7. | คุณพร้อมที่จะทำงานให้เสร็จอยู่เสมอ แม้ว่า จะยากลำบากเพียงใด | | | | | |
| 8. | หากงานที่ได้รับมอบหมายมีปัญหาและอุปสรรค คุณจะพยายามแก้ไขจนสำเร็จลงได้ด้วยดี | | | | | |
| 9. | คุณเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานทุกชิ้นออกมาดีเสมอ | | | | | |
| 10. | คุณมักจะทำงานให้เรียบร้อย เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ | | | | | |

7. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

| ข้อ | ด้านการมีส่วนร่วม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณได้เข้าร่วมกิจกรรมงานตำรวจชุมชน(โคบัง)ที่หน่วยงานจัดมาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2. | คุณได้รับทราบรายงานการประชุมและแนวทางการปฏิบัติมาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 3. | คุณมีส่วนร่วมพิจารณาและวางแผนการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)มาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 4. | คุณได้เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน(โคบัง)แก่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 5. | คุณได้ปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชุมชน(โคบัง)ในวันหยุดมาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 6. | คุณได้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)มาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 7. | คุณได้เสียสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อให้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)สำเร็จมาน้อยเพียงใด | | | | | |
| 8. | คุณและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวเป็นประจำ | | | | | |
| 9. | เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าคุณเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน(โคบัง)มีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ข้อ | ด้านการมีส่วนร่วม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 10. | ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของคุณเป็นที่ยอมรับมากน้อยเพียงใด | | | | | |

8. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

| ข้อ | ด้านความพึงพอใจ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | คุณพอใจในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามข้อระเบียบของคู่มือตำรวจชุมชน(โคบัง)มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2. | คุณพอใจในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพียงใด | | | | | |
| 3. | คุณพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานคู่มือตำรวจชุมชน(โคบัง)ที่ผ่านมาเพียงใด | | | | | |
| 4. | ในการออกปฏิบัติงานคู่มือตำรวจชุมชน(โคบัง)กับเพื่อนร่วมงาน คุณพอใจผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพียงใด | | | | | |
| 5. | คุณพอใจกับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพียงใด | | | | | |
| 6. | คุณพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่คู่มือตำรวจชุมชน(โคบัง)เพียงใด | | | | | |
| 7. | ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณพอใจต่อการปรับปรุงข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองที่ผ่านมาเพียงใด | | | | | |
| 8. | จากความตั้งใจของคุณในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อ | ด้านการความพึงพอใจ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | หลังจากที่ติดตามประเมินผลคุณพอใจในผลการประเมินเพียงใด | | | | | |
| 9. | คุณพอใจในการยึดมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจ ปกป้องเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำรวจเพียงใด | | | | | |
| 10. | คุณพอใจในความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา การวางแผนการใช้จ่าย ของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพียงใด | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ได้แสดงความคิดเห็นและตอบแบบสอบถาม

พ.ต.ท.ชนณรงค์ วันชา

ผู้วิจัย

แบบประเมินผลการปฏิบัติผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านได้ปฏิบัติตามข้อความอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่าน

| ข้อ | ปัจจัย | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. | โครงการมีเนื้อหาสมบูรณ์ หลักการดำเนินงานเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ | | | | | |
| 2. | ท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) | | | | | |
| 3. | ท่านได้กำหนดพื้นที่เป้าหมายพิจารณาถึงความรุนแรงของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ | | | | | |
| 4. | กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามโครงการมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน | | | | | |
| 5. | ท่านได้รับงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม | | | | | |
| 6. | ท่านได้ปฏิบัติตามแผนงานหมู่บ้านเป้าหมายครบทุกชุมชนตามที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 7. | ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้การสนับสนุน โดยออกติดตามประเมินผล ออกเยี่ยมเยือนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 8. | ท่านได้ ประสานกับผู้นำชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือเพื่อดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 9. | ท่านและประชาชนร่วมกันดำเนินกิจกรรม | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัย | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 10. | ท่านได้แสวงหาความร่วมมือจากประชาชนสม่ำเสมอ | | | | | |
| 11. | การปฏิบัติงานด้วยชุมชน(โคบัง) เสร็จสิ้นตามแผนงานที่กำหนดไว้ครบทุกชุมชน | | | | | |
| 12. | ประชาชนในพื้นที่ชุมชนเป้าหมายให้ความร่วมมือกับตำรวจดีขึ้น | | | | | |
| 13. | หลังจากได้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายแล้วประชาชนมีทัศนคติต่อตำรวจดีขึ้น | | | | | |
| 14. | ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสามารถในการจัดตั้งเครือข่ายป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ในชุมชนได้ | | | | | |
| 15. | ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสงบเรียบร้อย ปราศจากความหวาดระแวงภัยอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้น | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พ.ต.ท.ชนนรงค์ วันชา

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
แบบประเมินความเที่ยงตรง ค่า IOC



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบั้ง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านบุคลิกภาพ

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|--|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณจะตัดสินใจด้วยตนเองเสมอ แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. โดยปกติคุณจะเป็นคนแต่งตัวทันสมัยเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ | 1 | 0 | 1 | .66 | .57 |
| 3. เมื่อคุณได้ตัดสินใจแล้ว คุณก็จะยึดมั่นกับความคิดนั้นอยู่เสมอ แม้ว่าจะทำให้ความนิยมในตัวคุณลดลงไปก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. คุณมักจะเสนอความคิดเห็นแปลกๆ ใหม่ๆ ในที่ประชุมเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณมักจะหาวิธีการ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. คุณมักจะใช้เวลาว่างในการคิดค้น หรือประดิษฐ์สิ่งของต่างๆ อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. โดยปกติ ถ้าคุณนัดเพื่อนไว้ คุณมักจะไปก่อนเวลานัดเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. คุณมักจะเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบั้ง) อยู่เสมอ | 1 | 1 | 0 | .66 | .57 |
| 9. เพื่อนๆ มักจะบอกว่าคุณเป็นคนที่อารมณ์ดีอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณเป็นคนที่ระมัดระวังในคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 4 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านสมรรถนะ

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อทำงานให้กับ ประชาชน อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณกำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และมีการ ปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. ในการปฏิบัติงานคุณได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคุณอยู่เป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. คุณเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการ แก่ประชาชน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่น พัฒนาการตนเอง เช่นเข้าร่วม ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หรือค้นคว้าด้วยตนเองอยู่ เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. คุณได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. ในการปฏิบัติงานคุณได้สร้างผลงานที่โดดเด่นอยู่ เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. คุณสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. คุณเป็นผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วาง แผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 5 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โฉบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านสวัสดิการ

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|--|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ติดตามสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ควรได้รับอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาได้ให้เบี่ยงเลียงของท่านตามสิทธิที่ควรได้รับอย่างสมบูรณ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นและที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกัน เช่นกำลังพลในสังกัดอื่นที่อยู่ต่างสายงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. ท่านพอใจในสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. สมาชิกในครอบครัวของท่านเห็นว่าท่านได้รับการดูแลจากหน่วยงานในสังกัดเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. สมาชิกในครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในอาชีพการรับราชการตำรวจ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 6 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยืมตำราชมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของ
ตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการทำงานเป็นทีม

| ข้อความ | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณได้ร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณเคยปฏิบัติงานกับคนที่คุณไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ | 1 | 0 | 1 | .66 | .57 |
| 3. คุณเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา คุณคอยเป็นกำลังให้กับเพื่อนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. ในการปฏิบัติงานตำรวจชมชน(โคบัง) บางสถานการณ์ คุณสามารถทำหน้าที่ของคุณได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. คุณได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้งานตำรวจชมชน(โคบัง)กับเพื่อนร่วมงาน จนประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน คุณสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. ในการทำงานคุณสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 7 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจภูธรภาค 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณให้ความช่วยเหลือวัสดุสิ่งของแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณแสดงออกทางด้านความรัก ความเมตตาแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. คุณได้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ ด้วยความจริงใจอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. คุณได้ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเอง และการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณพูดจากับประชาชนด้วยความไพเราะ ไม่ตำหนิ ไม่เหยียดหยาม ยกย่องชมเชยและให้เกียรติอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. คุณให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. คุณร่วมแก้ปัญหาอบายมุขกับประชาชนและชุมชนอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. คุณช่วยงานสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. คุณได้ร่วมงานบุญประเพณีกับประชาชน สม่ำเสมอ ไม่ถือตัว เป็นกันเอง | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน คุณได้วางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 8 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจภูธรภาค 4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

| ข้อความ | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. ในการออกปฏิบัติงานชุมชน (โคบัง) คุณมีความ ปรารถนาปฏิบัติให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณต้องการพัฒนาดตนเองให้มีความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณจะต้องปรับปรุง ข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. หลังจากที่คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้ว ผลการปฏิบัติงานของคุณครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณจะศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนที่จะลงมือ ปฏิบัติงานเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. หากไม่แน่ใจในข้อมูล คุณจะรีบปรึกษาผู้รู้หรือผู้ที่ เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. คุณพร้อมที่จะทำงานให้เสร็จอยู่เสมอ แม้ว่า จะยากลำบากเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. หากงานที่ได้รับมอบหมายมีปัญหาและอุปสรรค คุณ จะพยายามแก้ไขจนสำเร็จลงได้ด้วยดี | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. คุณเป็นคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานทุกชิ้น ออกมาดีเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณมักจะทำงานให้เรียบร้อย เสร็จทันเวลาที่กำหนด เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 9 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการมีส่วนร่วม

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณได้เข้าร่วมกิจกรรมงานตำรวจชุมชน(โคบัง)ที่ หน่วยงานจัดมากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณได้รับทราบรายงานการประชุมและแนวทางการ ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. คุณมีส่วนร่วมพิจารณาและวางแผนการปฏิบัติงาน ตำรวจชุมชน(โคบัง)มากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. คุณได้เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน(โคบัง)แก่ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณได้ปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชุมชน(โคบัง)ในวันหยุด มากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. คุณได้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)มากน้อย เพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. คุณได้เสียสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อให้การ ปฏิบัติงานตำรวจชุมชน (โคบัง) สำเร็จมากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. คุณและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวเป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าคุณเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ การปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน (โคบัง) มี ประสิทธิภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของคุณเป็นที่ ยอมรับมากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 10 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความพึงพอใจ

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|--|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. คุณพอใจในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามข้อระเบียบของผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)มากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. คุณพอใจในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. คุณพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ท่านผ่านมาเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. ในการออกปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)กับเพื่อนร่วมงาน คุณพอใจผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. คุณพอใจกับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. คุณพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)เพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณพอใจต่อการปรับปรุงข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองที่ผ่านมาเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. จากความตั้งใจของคุณในการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้ติดตามประเมินผลคุณพอใจในผลการประเมินเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. คุณพอใจในการยึดมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจปกป้องเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำรวจเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. คุณพอใจในใจความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา การวางแผนการใช้จ่าย ของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

ตารางภาคผนวกที่ 11 แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่อง รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจรภาค 4 ด้านประเมินการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|---|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. โครงการมีเนื้อหาสมบูรณ์ หลักการดำเนินงานเข้าใจ ง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 2. ท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้ยาม ตำรวจชุมชน(โคบัง) | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 3. ท่านได้กำหนดพื้นที่เป้าหมายพิจารณาถึงความ รุนแรงของปัญหาและความต้องการของประชาชนใน พื้นที่ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 4. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามโครงการมีความ เหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 5. ท่านได้รับงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนิน กิจกรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 6. ท่านได้ปฏิบัติตามแผนงานหมู่บ้านเป้าหมายครบ ทุกชุมชนตามที่กำหนดไว้ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 7. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้การสนับสนุนโดยออก ติดตามประเมินผล ออกเยี่ยมเยียนประชาชนอย่าง สม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 8. ท่านได้ ประสานกับผู้นำชุมชนเพื่อแสวงหาความ ร่วมมือเพื่อดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 9. ท่านและประชาชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่าง สม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 10. ท่านได้แสวงหาความร่วมมือจากประชาชน สม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 11. การปฏิบัติงานผู้ยามชุมชน (โคบัง) เสร็จสิ้นตาม แผนงานที่กำหนดไว้ครบทุกชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |

| ข้อความ | ผลการพิจารณา | | | IOC | S.D. |
|--|--------------|---|---|-----|------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 12. ประชาชนในพื้นที่ชุมชนเป้าหมายให้ความร่วมมือกับตำรวจ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 13. หลังจากได้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายแล้ว ประชาชนมีทัศนคติต่อตำรวจดีขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 14. ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสามารถในการจัดตั้งเครือข่ายป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ในชุมชนได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |
| 15. ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสงบเรียบร้อย ปราศจากความหวาดระแวงภัยอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | .00 |





ภาคผนวก จ
ตารางแจกแจง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพเครื่องมือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง)ในการ ป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4

ตารางภาคผนวกที่ 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.คุณจะได้ตัดสินใจด้วยตนเองเสมอ แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม | 25.02 | 34.71 | .849 | .920 |
| 2.คุณจะแต่งกายด้วยเครื่องแบบตำรวจ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ | 24.74 | 33.21 | .831 | .919 |
| 3.เมื่อคุณได้ตัดสินใจแล้ว คุณก็จะยึดมั่นกับความคิดนั้นอยู่เสมอ แม้ว่าจะทำให้ความนิยมในตัวคุณลดลงไปก็ตาม | 24.98 | 32.10 | .799 | .922 |
| 4.คุณมักจะเสนอความคิดเห็นแปลกๆ ใหม่ๆ ในที่ประชุมเป็นประจำ | 25.00 | 32.08 | .833 | .919 |
| 5.คุณมักจะหาวิธีการ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นประจำ | 25.08 | 34.89 | .714 | .928 |
| 6.โดยปกติ ถ้าคุณนัดเพื่อนไว้คุณมักจะไปก่อนเวลานัดเสมอ | 24.88 | 32.43 | .824 | .919 |
| 7.คุณมักจะเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) อยู่เสมอ | 24.88 | 35.98 | .648 | .932 |
| 8.คุณเป็นคนที่ระมัดระวังในคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ | 24.92 | 35.46 | .658 | .931 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 8 Alpha = .93

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .93 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม ค่าความสอดคล้องภายใน(ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. คุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อทำงานให้กับประชาชน อยู่เสมอ | 30.46 | 50.78 | .771 | .927 |
| 2. คุณกำหนดเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนอยู่เสมอ | 30.48 | 52.82 | .734 | .929 |
| 3. ในการปฏิบัติงานคุณได้ประเมิณผลการปฏิบัติงานของคุณอยู่เป็นประจำ | 30.64 | 49.17 | .782 | .926 |
| 4. คุณเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ประชาชน | 30.64 | 48.64 | .805 | .925 |
| 5. คุณศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่น พัฒนาตนเอง เช่นเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หรือค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ | 30.76 | 52.47 | .666 | .932 |
| 6. คุณได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ | 30.92 | 48.15 | .843 | .923 |
| 7. ในการปฏิบัติงานคุณได้สร้างผลงานที่โดดเด่นอยู่เสมอ | 30.76 | 49.37 | .765 | .927 |
| 8. คุณสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส | 30.58 | 50.04 | .766 | .927 |
| 9. คุณเป็นผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่เสมอ | 30.62 | 51.79 | .685 | .931 |

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 10. คุณเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรง ต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัดอยู่เสมอ | 30.68 | 51.03 | .618 | .935 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .94

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .94ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1.ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ ติดตามสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ ควรได้รับอย่างต่อเนื่อง | 30.34 | 45.24 | .528 | .919 |
| 2.ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัด สวัสดิการให้กับผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง | 30.34 | 40.88 | .696 | .911 |
| 3.ผู้บังคับบัญชาได้ให้เบี่ยงเลียงของท่าน ตามสิทธิที่ควรได้รับอย่างสมบูรณ์ | 30.30 | 39.15 | .770 | .907 |
| 4.ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของท่านอย่างยุติธรรมและมี เหตุผล | 30.44 | 39.84 | .718 | .910 |
| 5.ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นและที่ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ | 30.34 | 40.14 | .743 | .908 |

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 6. ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกัน เช่น กำลังพลในสังกัดอื่นที่อยู่ต่างสายงาน | 30.30 | 40.82 | .714 | .910 |
| 7. ท่านพอใจในสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างสายงาน | 30.28 | 42.36 | .648 | .914 |
| 8. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว | 30.30 | 42.29 | .707 | .911 |
| 9. สมาชิกในครอบครัวของท่านเห็นว่าท่านได้รับการดูแลจากหน่วยงานในสังกัดเป็นอย่างดี | 30.22 | 38.78 | .777 | .906 |
| 10. สมาชิกในครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในอาชีพการรับราชการ สำรวจ | 30.08 | 41.62 | .673 | .912 |

Reliability Statistics

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .92

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .92 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.คุณได้ร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชนอยู่เสมอ | 26.82 | 31.78 | .616 | .913 |
| 2.คุณเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลอยู่เสมอ | 26.96 | 30.36 | .693 | .908 |
| 3.เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา คุณคอยเป็นกำลังให้กับเพื่อนอยู่เสมอ | 27.10 | 30.13 | .726 | .906 |
| 4.คุณติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ | 27.10 | 28.70 | .753 | .904 |
| 5.ในการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง) บางสถานการณ์ คุณสามารถทำหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี | 27.08 | 30.27 | .678 | .909 |
| 6.คุณได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้งานตำรวจชุมชน(โคบัง)กับเพื่อนร่วมงานจนประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ | 27.00 | 28.89 | .753 | .904 |
| 7.เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน คุณสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้เสมอ | 26.98 | 29.08 | .710 | .907 |
| 8.ในการทำงานคุณได้ติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 26.96 | 30.77 | .695 | .908 |
| 9.คุณสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้อยู่เสมอ | 26.88 | 28.84 | .749 | .904 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 9 Alpha = .92

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .92 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.คุณให้ความช่วยเหลือประชาชนและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 30.64 | 39.46 | .772 | .924 |
| 2.คุณแสดงความรัก ความเมตตาแก่ประชาชนและเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติเป็นประจำ | 30.64 | 39.86 | .728 | .926 |
| 3.คุณได้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ ด้วยความจริงใจอยู่เสมอ | 30.64 | 37.74 | .800 | .922 |
| 4.คุณได้ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมเป็นประจำ | 30.72 | 38.41 | .724 | .926 |
| 5.คุณพูดจากับประชาชนด้วยความไพเราะ ไม่ตำหนิ ไม่เหยียดหยาม ยกย่องชมเชยและให้เกียรติอยู่เสมอ | 30.68 | 39.36 | .759 | .924 |
| 6.คุณให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอ | 30.62 | 40.48 | .661 | .929 |
| 7.คุณร่วมแก้ปัญหาอบายมุขกับประชาชนและชุมชนอยู่เสมอ | 30.66 | 36.92 | .798 | .922 |
| 8.คุณช่วยงานสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอยู่เสมอ | 30.80 | 38.44 | .735 | .925 |
| 9.คุณได้ร่วมงานบุญประเพณีกับประชาชน สม่่าเสมอ ไม่ถือตัว เป็นกันเอง | 30.76 | 39.65 | .694 | .927 |
| 10.คุณรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเมื่อเกิดความขัดแย้งในชุมชน คุณได้ | 30.56 | 41.31 | .680 | .928 |

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| วางตัวเป็นกลางอยู่เสมอ | | | | |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .93

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .93 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. ในการออกปฏิบัติงานชุมชน(โคบัง) คุณต้องการปฏิบัติให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ | 30.24 | 35.45 | .644 | .909 |
| 2. คุณต้องการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | 30.26 | 33.70 | .720 | .904 |
| 3. ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณจะต้องปรับปรุงข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ | 30.16 | 34.83 | .656 | .908 |
| 4. หลังจากที่คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการปฏิบัติงานของคุณครั้งต่อไปต้องดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ | 30.38 | 33.05 | .672 | .908 |
| 5. คุณจะศึกษางานที่ได้รับมอบหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเสมอ | 30.38 | 33.17 | .696 | .906 |
| 6. หากไม่แน่ใจในข้อมูล คุณจะรีบปรึกษาผู้รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ | 30.40 | 33.95 | .754 | .902 |

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 7. คุณพร้อมที่จะทำงานให้เสร็จอยู่เสมอ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด | 30.30 | 35.48 | .626 | .910 |
| 8. หากงานที่ได้รับมอบหมายมีปัญหา และอุปสรรค คุณจะพยายามแก้ไขจนสำเร็จลงได้ด้วยดี | 30.18 | 33.94 | .708 | .905 |
| 9. คุณเป็นคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานทุกชิ้นออกมาดีเสมอ | 30.04 | 33.30 | .734 | .903 |
| 10. คุณมักจะทำงานให้เรียบร้อย เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ | 30.24 | 34.79 | .668 | .907 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .92

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .92 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.คุณได้เข้าร่วมกิจกรรมงานตำรวจชุมชน(โคบัง)ที่หน่วยงานจัดมาน้อยเพียงใด | 30.68 | 35.48 | .726 | .919 |
| 2.คุณได้รับทราบรายงานการประชุมและแนวทางการปฏิบัติมาน้อยเพียงใด | 30.62 | 36.52 | .628 | .924 |
| 3.คุณมีส่วนร่วมพิจารณาและวางแผนการปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง) มาน้อยเพียงใด | 30.76 | 33.49 | .750 | .918 |
| 4.คุณได้เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน(โคบัง) แก่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | 30.86 | 34.04 | .708 | .920 |
| 5.คุณได้ปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชุมชน(โคบัง)ในวันหยุดมาน้อยเพียงใด | 30.94 | 34.13 | .742 | .918 |
| 6.คุณได้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)มาน้อยเพียงใด | 30.80 | 33.18 | .765 | .917 |
| 7.คุณได้เสียสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อให้การปฏิบัติงานตำรวจชุมชน(โคบัง)สำเร็จมาน้อยเพียงใด | 30.80 | 35.10 | .726 | .919 |
| 8.คุณและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวเป็นประจำ | 30.74 | 34.07 | .809 | .914 |

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 9.เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าคุณเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน (โคบั้ง) มีประสิทธิภาพ | 30.50 | 34.17 | .756 | .917 |
| 10.ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของคุณเป็นที่ยอมรับมากน้อยเพียงใด | 30.74 | 35.87 | .581 | .926 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .93
 สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .93 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ

| ข้อความ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. คุณพอใจในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามข้อระเบียบของตุ้ยามตำรวจชุมชน (โคบั้ง) มากน้อยเพียงใด | 30.70 | 39.84 | .723 | .919 |
| 2. คุณพอใจในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนเพียงใด | 30.68 | 40.30 | .703 | .920 |
| 3. คุณพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานตุ้ยามตำรวจชุมชน (โคบั้ง) ที่ผ่านมาเพียงใด | 30.96 | 37.79 | .700 | .919 |
| 4. ในการออกปฏิบัติงานตุ้ยามตำรวจชุมชน (โคบั้ง) กับเพื่อนร่วมงาน คุณ | 30.90 | 37.27 | .801 | .914 |

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| พอใจผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเพียงใด | | | | |
| 5. คุณพอใจกับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพียงใด | 30.96 | 39.63 | .644 | .922 |
| 6. คุณพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) เพียงใด | 30.86 | 39.51 | .711 | .919 |
| 7. ขณะที่ออกปฏิบัติงานคุณพอใจต่อการปรับปรุงข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองที่ผ่านมาเพียงใด | 30.74 | 37.29 | .763 | .916 |
| 8. จากความตั้งใจของคุณในการปฏิบัติงาน หลังจากติดตามประเมินผล คุณพอใจในผลการประเมินเพียงใด | 30.90 | 38.90 | .682 | .920 |
| 9. คุณพอใจในการยึดมั่นในอุดมการณ์ของตำรวจ ปกป้องเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำรวจเพียงใด | 30.76 | 37.53 | .702 | .919 |
| 10. คุณพอใจในใจความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา การวางแผนการใช้จ่าย ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 30.70 | 36.41 | .769 | .916 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .93 สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .93 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม) ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. โครงการมีเนื้อหาสมบูรณ์ หลักการดำเนินงานเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้ | 48.86 | 31.34 | .243 | .797 |
| 2. ท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) | 48.86 | 31.75 | .239 | .796 |
| 3. ท่านได้กำหนดพื้นที่เป้าหมาย พิจารณาถึงความรุนแรงของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ | 48.94 | 28.05 | .606 | .769 |
| 4. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการตามโครงการมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน | 48.86 | 29.42 | .421 | .784 |
| 5. ท่านได้รับงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม | 49.04 | 30.77 | .310 | .792 |
| 6. ท่านได้ปฏิบัติตามแผนงานหมู่บ้านเป้าหมายครบทุกชุมชนตามที่กำหนดไว้ | 49.04 | 29.30 | .376 | .788 |
| 7. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้การสนับสนุนโดยออกติดตามประเมินผล ออกเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ | 49.06 | 28.91 | .458 | .781 |
| 8. ท่านได้ ประสานกับผู้นำชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือเพื่อดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ | 48.92 | 30.64 | .291 | .794 |

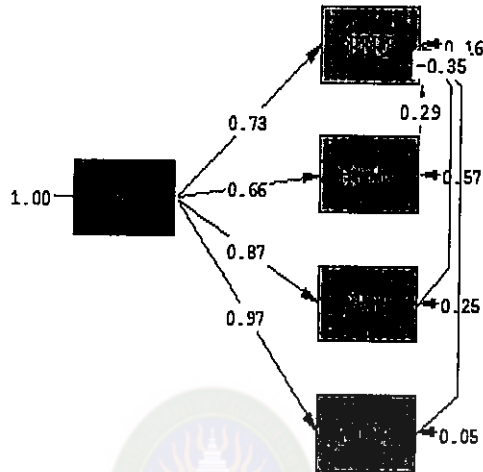
| ข้อคำถาม | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 9.ท่านและประชาชนร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ | 48.84 | 29.40 | .465 | .781 |
| 10.ท่านได้แสวงหาความร่วมมือจากประชาชนสม่ำเสมอ | 48.78 | 29.23 | .408 | .785 |
| 11.การปฏิบัติงานด้วยามุขชน(โคบัง)เสร็จสิ้นตามแผนงานที่กำหนดไว้ครบทุกชุมชน | 48.64 | 29.21 | .459 | .781 |
| 12.ประชาชนในพื้นที่ชุมชนเป้าหมายให้ความร่วมมือกับตำรวจดีขึ้น | 48.70 | 30.09 | .378 | .788 |
| 13.หลังจากได้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายแล้ว ประชาชนมีทัศนคติต่อตำรวจดีขึ้น | 48.78 | 29.35 | .448 | .782 |
| 14.ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสามารถในการจัดตั้งเครือข่ายป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ในชุมชนได้ | 48.54 | 30.13 | .403 | .786 |
| 15.ประชาชนในพื้นที่เป้าหมายมีความสงบเรียบร้อย ปราศจากความหวาดระแวงภัยอาชญากรรมที่จะเกิดขึ้น | 48.34 | 28.31 | .524 | .775 |

Reliability Statistics

N of Cases = 50.0 N of Item = 10 Alpha = .78

สรุปเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น = .78ผ่านเกณฑ์

โมเดลแบบตั้งต้นตามสมมุติฐาน



Chi-Square=31.49, df=3, P-value=0.00000, RMSEA=0.227

DATE: 7/04/2016

TIME: 15:35

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-
2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified
in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
 C:\Users\HOTLLLL\Desktop\SEM Path LISREL\Repaying Loan ๙ÑÑé\$·Òè
 1.Spl:

A Model of Repaying Loan

Observed Variables: PERF HUMA PAR MOTI PER

Correlation matrix:

1.00
 .781 1.00
 .853 .689 1.00
 .801 .595 .843 1.00
 .855 .657 .868 .974 1.00

Sample Size: 186

Relationships

PERF = HUMA PAR MOTI PER

HUMA = PER

MOTI = PER

PAR = PER

Options: me = ml

lisrel output: scrsef mi

Path Diagram

End of problem

A Model of Repaying Loan

Correlation Matrix

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|------|------|
| PERF | 1.00 | | | |
| HUMA | 0.78 | 1.00 | | |
| PAR | 0.85 | 0.69 | 1.00 | |
| MOTI | 0.80 | 0.59 | 0.84 | 1.00 |
| PER | 0.85 | 0.66 | 0.87 | 0.97 |

A Model of Repaying Loan

Parameter Specifications

BETA

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|-----|------|
| PERF | 0 | 1 | 2 | 3 |
| HUMA | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PAR | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MOTI | 0 | 0 | 0 | 0 |

GAMMA

| | PER |
|------|-----|
| PERF | 4 |
| HUMA | 5 |
| PAR | 6 |
| MOTI | 7 |

PHI

| | PER |
|--|-----|
| | 8 |

PSI

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|--|------|------|-----|------|
| | 9 | 10 | 11 | 12 |

A Model of Repaying Loan

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|----------------|----------------|-----------------|
| PERF | -- | 0.29 (0.04) | 0.30 (0.06) | -0.35 (0.13) |
| HUMA | -- | -- | 5.13 | -2.67 |
| PAR | -- | -- | -- | -- |
| MOTI | -- | -- | -- | -- |

GAMMA

| | PER |
|------|-----------------|
| PERF | 0.73 (0.14) |
| HUMA | 5.17 (0.06) |
| PAR | 11.82 (0.04) |
| MOTI | 23.71 (0.02) |
| | 58.32 |

Covariance Matrix of Y and X

| PER | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|------|------|
| PERF | 0.97 | | | |
| HUMA | 0.73 | 1.00 | | |
| PAR | 0.82 | 0.57 | 1.00 | |
| MOTI | 0.81 | 0.64 | 0.85 | 1.00 |
| PER | 0.85 | 0.66 | 0.87 | 0.97 |

PHI

| PER |
|--------|
| 1.00 |
| (0.10) |
| 9.59 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|--------|--------|--------|--------|
| 0.16 | 0.57 | 0.25 | 0.05 |
| (0.02) | (0.06) | (0.03) | (0.01) |
| 9.59 | 9.59 | 9.59 | 9.59 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|------|
| 0.84 | 0.43 | 0.75 | 0.95 |

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|------|
| 0.75 | 0.43 | 0.75 | 0.95 |

Reduced Form

| PER | |
|------|--------|
| PERF | 0.85 |
| | (0.04) |
| | 23.77 |
| HUMA | 0.66 |
| | (0.06) |
| | 11.82 |
| PAR | 0.87 |

(0.04)
 23.71
 MOTI 0.97
 (0.02)
 58.32

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 3
 Minimum Fit Function Chi-Square = 33.72 (P =
 0.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 31.49
 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) =
 28.49
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (14.05 ;
 50.38)

Minimum Fit Function Value = 0.18
 Population Discrepancy Function Value (F0) =
 0.15
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.076 ;
 0.27)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =
 0.23
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.16 ;
 0.30)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =
 0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.30
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.22 ;
 0.42)

ECVI for Saturated Model = 0.16
 ECVI for Independence Model = 6.47

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of
 Freedom = 1180.92

Independence AIC = 1190.92
 Model AIC = 55.49
 Saturated AIC = 30.00
 Independence CAIC = 1212.05
 Model CAIC = 106.20
 Saturated CAIC = 93.39

Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.91
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.29
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.97
 Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 63.26

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.038
 Standardized RMR = 0.038
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.68
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.19

A Model of Repaying Loan

Fitted Covariance Matrix

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|------|------|------|------|
| PER | 0.97 | 0.73 | 0.82 | 0.81 |
| HUMA | 0.73 | 1.00 | 0.57 | 0.64 |
| PAR | 0.82 | 0.57 | 1.00 | 0.85 |
| MOTI | 0.81 | 0.64 | 0.85 | 1.00 |
| PER | 0.85 | 0.66 | 0.87 | 0.97 |

Fitted Residuals

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|------|------|
| PERF | 0.03 | - | - | - |
| HUMA | 0.05 | - | - | - |
| PAR | 0.04 | 0.12 | - | - |
| MOTI | -0.01 | -0.04 | 0.00 | - |
| PER | 0.00 | - | - | - |

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.04
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.12

Stemleaf Plot

```

- 0|41000000000
  0|34
  0|5
  1|2
    
```

Standardized Residuals

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|-----|------|------|-----|------|
| PER | | | | |

```

-----
-
PERF      5.30
HUMA      5.46      - -
PAR       4.15      4.30      - -
MOTI     -3.12     -3.57     -0.29     - -
PER       - -      - -      - -      - -
-
    
```

Summary Statistics for Standardized Residuals

```

Smallest Standardized Residual = -3.57
Median Standardized Residual = 0.00
Largest Standardized Residual = 5.46
    
```

Stemleaf Plot

```

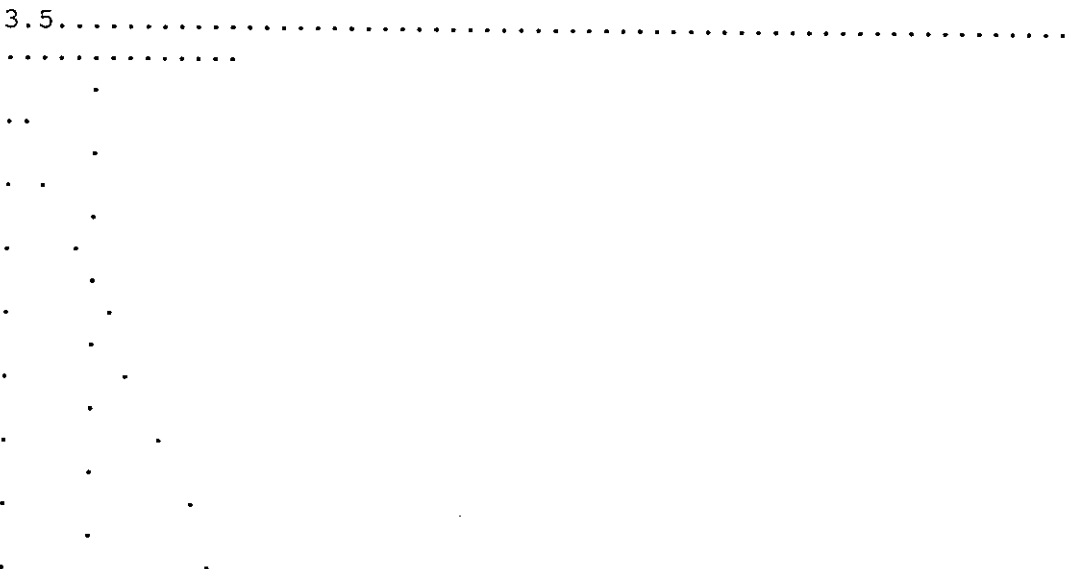
- 2|61
- 0|300000000
  0|
  2|
  4|2335
    
```

```

Largest Negative Standardized Residuals
Residual for MOTI and PERF -3.12
Residual for MOTI and HUMA -3.57
Largest Positive Standardized Residuals
Residual for PERF and PERF 5.30
Residual for HUMA and PERF 5.46
Residual for PAR and PERF 4.15
Residual for PAR and HUMA 4.30
    
```

A Model of Repaying Loan

Qplot of Standardized Residuals



N

x
o
r
m
x
a
l
x

Q

x
u
a
n
t
i
l
e
s
x



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | -- | | | |
| HUMA | -- | -- | | |
| PAR | -- | 18.61 | -- | |
| MOTI | -- | 12.80 | 0.09 | -- |

Expected Change for PSI

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | -- | | | |
| HUMA | -- | -- | | |
| PAR | -- | 0.12 | -- | |
| MOTI | -- | -0.04 | 0.00 | -- |

Standardized Expected Change for PSI

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | -- | | | |
| HUMA | -- | -- | | |
| PAR | -- | 0.12 | -- | |
| MOTI | -- | -0.04 | 0.00 | -- |

Modification Indices for THETA-EPS

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | -- | | | |
| HUMA | -- | -- | | |
| PAR | -- | 18.61 | -- | |
| MOTI | -- | 12.80 | 0.09 | -- |

Expected Change for THETA-EPS

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | -- | | | |
| HUMA | -- | -- | | |
| PAR | -- | 0.12 | -- | |
| MOTI | -- | -0.04 | 0.00 | -- |

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PER | -- | 2.85 | 0.32 | 3.46 |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PER | - - | 0.02 | 0.00 | 0.02 |

Maximum Modification Index is 30.00 for Element (2, 1) of BETA

A Model of Repaying Loan

Standardized Solution

BETA

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | 0.30 | 0.31 | -0.35 |
| HUMA | - - | - - | - - | - - |
| PAR | - - | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - | - - |

GAMMA

| | PER |
|------|-------|
| | ----- |
| PERF | 0.75 |
| HUMA | 0.66 |
| PAR | 0.87 |
| MOTI | 0.97 |

Correlation Matrix of Y and X

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| PER | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | | | | |
| PERF | 1.00 | | | |
| HUMA | 0.74 | 1.00 | | |
| PAR | 0.83 | 0.57 | 1.00 | |
| MOTI | 0.83 | 0.64 | 0.85 | 1.00 |
| PER | 0.87 | 0.66 | 0.87 | 0.97 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|--|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | 0.16 | 0.57 | 0.25 | 0.05 |

Regression Matrix Y on X (Standardized)

| | PER |
|------|------|
| PERF | 0.87 |
| HUMA | 0.66 |
| PAR | 0.87 |
| MOTI | 0.97 |

A Model of Repaying Loan

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

| | PER |
|------|-------------------------|
| PERF | 0.85 (0.04) 23.77 |
| HUMA | 0.66 (0.06) 11.82 |
| PAR | 0.87 (0.04) 23.71 |
| MOTI | 0.97 (0.02) 58.32 |

Indirect Effects of X on Y

| | PER |
|------|------------------------|
| PERF | 0.12 (0.14) 0.86 |
| HUMA | - - |
| PAR | - - |
| MOTI | - - |

Total Effects of Y on Y

| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|---------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| PERF | - - (0.04) | 0.29 (0.04) 7.55 | 0.30 (0.06) 5.13 | -0.35 (0.13) -2.67 |
| HUMA | - - | - - | - - | - - |
| PAR | - - | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - | - - |

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 0.300

A Model of Repaying Loan

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

| | PER |
|------|-------|
| | ----- |
| PERF | 0.87 |
| HUMA | 0.66 |
| PAR | 0.87 |
| MOTI | 0.97 |

Standardized Indirect Effects of X on Y

| | PER |
|------|-------|
| | ----- |
| PERF | 0.12 |
| HUMA | - - |
| PAR | - - |
| MOTI | - - |

Standardized Total Effects of Y on Y

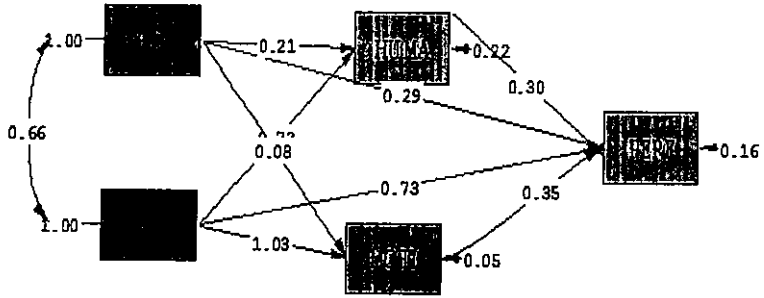
| | PERF | HUMA | PAR | MOTI |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | 0.30 | 0.31 | -0.35 |
| HUMA | - - | - - | - - | - - |
| PAR | - - | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - | - - |

Time used: 0.016 Seconds

323

313

โมเดลตัวแบบสุดท้าย



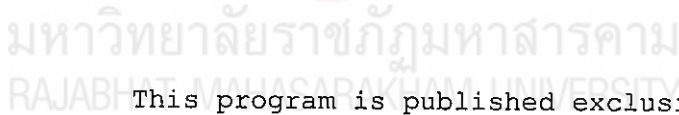
Chi-Square=0.84, df=1, P-value=0.35835, RMSEA=0.000

DATE: 8/04/2016
TIME: 14:27

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION)

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom



This program is published exclusively by Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Program Files\LISREL88S\Repaying Loan.spl:

A Model of Repaying Loan
Observed Variables: PERF PER HUMA MOTI PAR
Correlation matrix:
1.00
.781 1.00
.853 .689 1.00

.801 .595 .843 1.00
 .855 .657 .868 .974 1.00
 Sample Size: 186
 Relationships
 PERF = HUMA MOTI PAR PER
 MOTI = PER PAR
 HUMA = PER PAR
 Options: me = ml
 lisrel output: scrsef mi
 Path Diagram
 End of problem

A Model of Repaying Loan

Correlation Matrix

| | PERF | HUMA | MOTI | PER |
|------|------|------|------|------|
| PAR | 0.85 | 0.87 | 0.97 | 0.66 |
| PERF | 1.00 | | | |
| HUMA | 0.85 | 1.00 | | |
| MOTI | 0.80 | 0.84 | 1.00 | |
| PER | 0.78 | 0.69 | 0.59 | 1.00 |
| PAR | 0.85 | 0.87 | 0.97 | 0.66 |

A Model of Repaying Loan

Parameter Specifications

BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|------|------|------|
| PERF | 0 | 1 | 2 |
| HUMA | 0 | 0 | 0 |
| MOTI | 0 | 0 | 0 |

GAMMA

| | PER | PAR |
|------|-----|-----|
| PERF | 3 | 4 |
| HUMA | 5 | 6 |
| MOTI | 7 | 8 |

PHI

| | PER | PAR |
|-----|-----|-----|
| PER | 9 | |
| PAR | 10 | 11 |

PSI

| | PERF | HUMA | MOTI |
|--|------|------|------|
| | 12 | 13 | 14 |

A Model of Repaying Loan

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|------|----------------|----------------|
| PERF | -- | 0.30 (0.06) | 0.35 (0.14) |
| HUMA | -- | 4.85 | 2.56 |
| MOTI | -- | -- | -- |

GAMMA

| | PER | PAR |
|------|----------------|-----------------|
| PERF | 0.29 (0.04) | 0.73 (0.15) |
| HUMA | 6.91 (0.05) | 4.86 (0.05) |
| MOTI | 4.52 (0.02) | 15.83 (0.02) |
| | 3.69 | 47.87 |

Covariance Matrix of Y and X

| | PERF | HUMA | MOTI | PER | PAR |
|------|------|------|------|------|------|
| PERF | 1.00 | | | | |
| HUMA | 0.86 | 1.00 | | | |
| MOTI | 0.80 | 0.84 | 1.00 | | |
| PER | 0.78 | 0.69 | 0.59 | 1.00 | |
| PAR | 0.85 | 0.87 | 0.97 | 0.66 | 1.00 |

PHI

| | PER | PAR |
|-----|------------------------|------------------------|
| PER | 1.00 (0.10) 9.57 | |
| PAR | 0.66 (0.09) 7.43 | 1.00 (0.10) 9.57 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| PERF | HUMA | MOTI |
|------------------------|------------------------|------------------------|
| 0.16 (0.02) 9.57 | 0.22 (0.02) 9.57 | 0.05 (0.00) 9.57 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| PERF | HUMA | MOTI |
|------|------|------|
| 0.84 | 0.78 | 0.95 |

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| PERF | HUMA | MOTI |
|------|------|------|
| 0.81 | 0.78 | 0.95 |

Reduced Form

| | PER | PAR |
|------|------------------------|-------------------------|
| PERF | 0.39 (0.04) 9.13 | 0.60 (0.04) 14.23 |
| HUMA | 0.21 (0.05) 4.52 | 0.73 (0.05) 15.83 |
| MOTI | 0.08 (0.02) 3.69 | 1.03 (0.02) 47.87 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.85 (P = 0.36)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.84 (P = 0.36)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

6.56) 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ;

0.0 Minimum Fit Function Value = 0.0046
Population Discrepancy Function Value (F0) =

0.036) 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ;

0.0 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =

0.19) 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;

0.46 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =

0.19) Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.16
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.16 ;

ECVI for Saturated Model = 0.16
ECVI for Independence Model = 6.51

Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of
Freedom = 1180.92

Independence AIC = 1190.92
Model AIC = 28.84
Saturated AIC = 30.00
Independence CAIC = 1212.05
Model CAIC = 88.00
Saturated CAIC = 93.39

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี
RAJABHAT
Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.100
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1452.64

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0020
Standardized RMR = 0.0020
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) =

0.067

A Model of Repaying Loan

Fitted Covariance Matrix

| | PERF | HUMA | MOTI | PER |
|-----|------|------|------|-----|
| PAR | | | | |

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| | PERF | 1.00 | | | |
| | HUMA | 0.86 | 1.00 | | |
| | MOTI | 0.80 | 0.84 | 1.00 | |
| | PER | 0.78 | 0.69 | 0.59 | 1.00 |
| 1.00 | PAR | 0.85 | 0.87 | 0.97 | 0.66 |

Fitted Residuals

| PAR | PERF | HUMA | MOTI | PER |
|-----|------|------|------|-----|
| | PERF | 0.00 | | |
| | HUMA | 0.00 | 0.00 | |
| | MOTI | 0.00 | 0.01 | - - |
| | PER | 0.00 | 0.00 | - - |
| | PAR | 0.00 | 0.00 | - - |

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

2|4
 0|500000000000
 0|
 2|1
 4|
 6|0

Standardized Residuals

| PAR | PERF | HUMA | MOTI | PER |
|-----|------|------|------|-----|
| | PERF | 0.91 | | |
| | HUMA | 0.91 | - - | |
| | MOTI | 0.91 | 0.91 | - - |
| | PER | - - | - - | - - |
| | PAR | - - | - - | - - |

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = 0.91
 Median Standardized Residual = 0.00

Largest Standardized Residual = 0.91

Stemleaf Plot

0|99
0|00000000000
0|
0|99

A Model of Repaying Loan

Qplot of Standardized Residuals





มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.5.....

 3.5
 3.5

Standardized Residuals

A Model of Repaying Loan

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | - - | - - |
| HUMA | 0.84 | - - | 0.84 |
| MOTI | 0.84 | 0.84 | - - |

Expected Change for BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | - - | - - |
| HUMA | 0.42 | - - | 0.15 |
| MOTI | 0.10 | 0.03 | - - |

Standardized Expected Change for BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | - - | - - |
| HUMA | 0.42 | - - | 0.15 |
| MOTI | 0.10 | 0.03 | - - |

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | | |
| HUMA | - - | - - | |
| MOTI | - - | 0.84 | - - |

Expected Change for PSI

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | | |
| HUMA | - - | - - | |
| MOTI | - - | 0.01 | - - |

Standardized Expected Change for PSI

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | | |

| | | | |
|------|-----|------|-----|
| HUMA | - - | - - | |
| MOTI | - - | 0.01 | - - |

Modification Indices for THETA-EPS

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | | |
| HUMA | - - | - - | |
| MOTI | - - | 0.84 | - - |

Expected Change for THETA-EPS

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | | |
| HUMA | - - | - - | |
| MOTI | - - | 0.01 | - - |

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

| | PERF | HUMA | MOTI |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PER | - - | 0.84 | 0.84 |
| PAR | - - | 0.84 | 0.84 |

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

| | PERF | HUMA | MOTI |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PER | - - | 0.09 | 0.03 |
| PAR | - - | 0.01 | 0.01 |

Maximum Modification Index is 0.84 for Element (3, 1) of BETA

A Model of Repaying Loan

Standardized Solution

BETA

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | 0.30 | 0.35 |
| HUMA | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - |

GAMMA

| | PER | PAR |
|------|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.29 | 0.73 |
| HUMA | 0.21 | 0.73 |

MOTI 0.08 1.03

Correlation Matrix of Y and X

| PAR | PERF | HUMA | MOTI | PER | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| PERF | 1.00 | | | | |
| HUMA | 0.85 | 1.00 | | | |
| MOTI | 0.80 | 0.84 | 1.00 | | |
| PER | 0.78 | 0.69 | 0.59 | 1.00 | |
| PAR | 0.85 | 0.87 | 0.97 | 0.66 | 1.00 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | PERF | HUMA | MOTI |
|--|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| | 0.16 | 0.22 | 0.05 |

Regression Matrix Y on X (Standardized)

| | PER | PAR |
|------|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.39 | 0.60 |
| HUMA | 0.21 | 0.73 |
| MOTI | 0.08 | 1.03 |

A Model of Repaying Loan

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

| | PER | PAR |
|------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.39 | 0.60 |
| | (0.04) | (0.04) |
| | 9.13 | 14.23 |
| HUMA | 0.21 | 0.73 |
| | (0.05) | (0.05) |
| | 4.52 | 15.83 |
| MOTI | 0.08 | 1.03 |
| | (0.02) | (0.02) |
| | 3.69 | 47.87 |

Indirect Effects of X on Y

| | PER | PAR |
|------|--------|--------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.09 | 0.13 |
| | (0.02) | (0.15) |

| | | |
|------|------|------|
| | 3.92 | 0.91 |
| HUMA | - - | - - |
| MOTI | - - | - - |

Total Effects of Y on Y

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|----------------|----------------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | 0.30 (0.06) | 0.35 (0.14) |
| | | 4.85 | 2.56 |
| HUMA | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - |

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 0.213

A Model of Repaying Loan

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

| | PER | PAR |
|------|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.39 | 0.60 |
| HUMA | 0.21 | 0.73 |
| MOTI | 0.08 | 1.03 |

Standardized Indirect Effects of X on Y

| | PER | PAR |
|------|-------|-------|
| | ----- | ----- |
| PERF | 0.09 | 0.13 |
| HUMA | - - | - - |
| MOTI | - - | - - |

Standardized Total Effects of Y on Y

| | PERF | HUMA | MOTI |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| PERF | - - | 0.30 | 0.35 |
| HUMA | - - | - - | - - |
| MOTI | - - | - - | - - |

Time used: 0.000 Seconds

ตารางภาคผนวกที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินผลการทดลองรูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน (โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรม
ของตำรวจภูธรภาค 4

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|--------|----------------|---------|---------|
| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
| PER | 15 | 1.7083 | .16137 | 1.50 | 2.00 |
| HUMA | 15 | 1.7933 | .24919 | 1.50 | 2.30 |
| MOTI | 15 | 1.9933 | .25486 | 1.50 | 2.40 |
| PAR | 15 | 1.8867 | .24746 | 1.50 | 2.30 |
| PERF | 15 | 2.0356 | .31660 | 1.67 | 2.53 |
| PER2 | 15 | 4.0167 | .24940 | 3.63 | 4.50 |
| HUMA2 | 15 | 4.1333 | .23503 | 3.70 | 4.50 |
| MOTI2 | 15 | 4.0800 | .25128 | 3.50 | 4.40 |
| PAR2 | 15 | 4.0867 | .26421 | 3.70 | 4.50 |
| PERF2 | 15 | 2.4489 | .23431 | 2.07 | 2.80 |


| Ranks | | | | |
|--------------|----------------|-----------------|-----------|--------------|
| | | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| PER2 - PER | Negative Ranks | 0 ^a | .00 | .00 |
| | Positive Ranks | 15 ^b | 8.00 | 120.00 |
| | Ties | 0 ^c | | |
| | Total | 15 | | |
| HUMA2 - HUMA | Negative Ranks | 0 ^d | .00 | .00 |
| | Positive Ranks | 15 ^e | 8.00 | 120.00 |
| | Ties | 0 ^f | | |
| | Total | 15 | | |
| MOTI2 - MOTI | Negative Ranks | 0 ^g | .00 | .00 |
| | Positive Ranks | 15 ^h | 8.00 | 120.00 |
| | Ties | 0 ⁱ | | |
| | Total | 15 | | |
| PAR2 - PAR | Negative Ranks | 0 ^j | .00 | .00 |
| | Positive Ranks | 15 ^k | 8.00 | 120.00 |
| | Ties | 0 ^l | | |
| | Total | 15 | | |
| PERF2 - PERF | Negative Ranks | 0 ^m | .00 | .00 |
| | Positive Ranks | 14 ⁿ | 7.50 | 105.00 |
| | Ties | 1 ^o | | |
| | Total | 15 | | |

- a. PER2 < PER
b. PER2 > PER
c. PER2 = PER
d. HUMA2 < HUMA
e. HUMA2 > HUMA
f. HUMA2 = HUMA
g. MOTI2 < MOTI
h. MOTI2 > MOTI
i. MOTI2 = MOTI
j. PAR2 < PAR
k. PAR2 > PAR
l. PAR2 = PAR
m. PERF2 < PERF
n. PERF2 > PERF
o. PERF2 = PERF

| Test Statistics ^b | | | | | |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | PER2 - PER | HUMA2 - HUMA | MOTI2 - MOTI | PAR2 - PAR | PERF2 - PERF |
| Z | -3.419 ^a | -3.415 ^a | -3.412 ^a | -3.414 ^a | -3.305 ^a |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .001 | .001 | .001 |
| a. Based on negative ranks. | | | | | |
| b. Wilcoxon Signed Ranks Test | | | | | |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ฉ
ภาพกิจกรรมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 1-2 : การแจกแบบสอบถาม



ภาพที่ 3-4 : การทำเสวนากลุ่ม



ภาพที่ 5 – 6 : การทำเสวนากลุ่ม



ภาพที่ 7-8 : การฝึกอบรมกลุ่มทดลอง



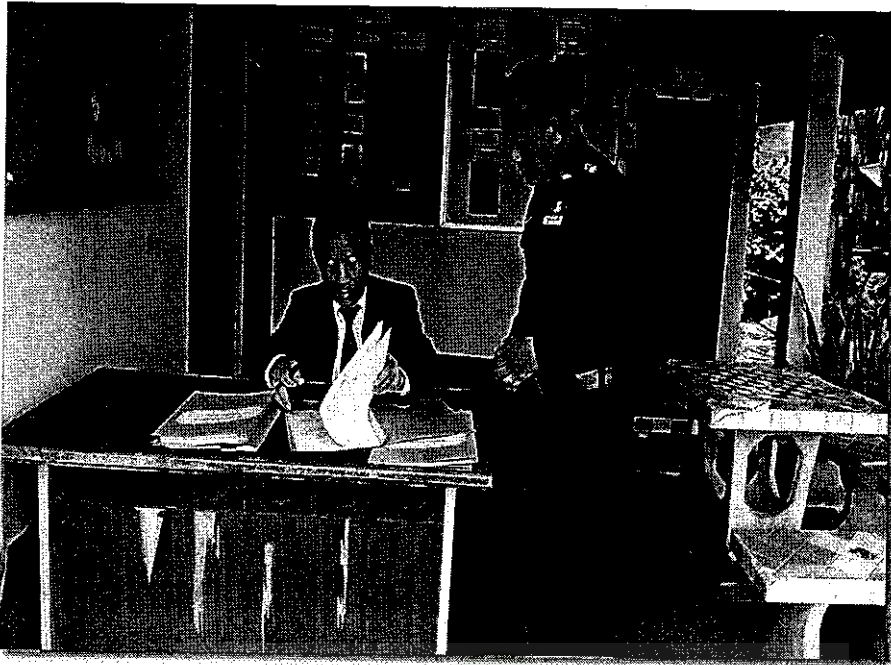
ภาพที่ 9 - 10 : การฝึกอบรมกลุ่มทดลอง



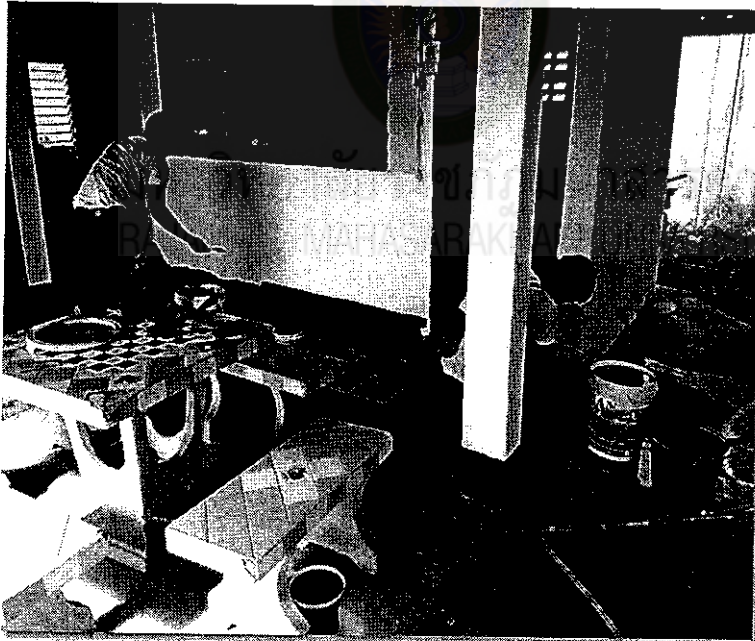
ภาพที่ 11 – 12 : การฝึกอบรมกลุ่มทดลองกิจกรรมไขลุยกยอด
กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด



ภาพที่ 13 – 14 : การฝึกอบรมกลุ่มทดลองกิจกรรมพัฒนาอารมณื และการพูด



ภาพที่ 15 – 16 : ดร.แดนวิชัย สายรักษา ตรวจเอกสารการทดลองปฏิบัติงาน



ภาพที่ 16-17 : กิจกรรม 5 ส

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ | พินิตารวาท โชนณรงค์ วันชา |
| วัน เดือน ปี เกิด | วันที่ 19 กันยายน 2503 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 62 หมู่ที่ 18 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 |
| อาชีพปัจจุบัน | รับราชการตำรวจ |
| ตำแหน่ง | รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร |
| สถานที่ทำงาน | สถานีตำรวจภูธรวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2545 | ปริญญาศาสตรบัณฑิต(ศน.บ.)สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| พ.ศ. 2548 | ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| พ.ศ. 2548 | ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.) สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| พ.ศ. 2560 | ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |