

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปฐิธรรม
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘
PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH SAPPURISDHAMMA
OF OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DEVISION 8

จำลองตำรวจหญิง วิชา คำทะเลทร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรม
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

จำลองตำรวจหญิง วิชา คำทะเลทร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH SAPPURISDHAMMA
OF OFFICERS OF METROPOLITAN POLICE DEVISION 8**

POLICE SERGEANT MAJOR(WOMAN) WATCHARA KHAMTANATE

Thesis Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirement for The Degree of

Master of Arts

(Public Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.)

.....กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริปัญญากุล)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

.....กรรมการ

(อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)

.....กรรมการ

(นอ.ดร.ณภัทร์ แก้วนาค)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ

อ.พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา กรรมการ

นอ.ดร.ณภัทร์ แก้วนาค กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของข้าราชการตำรวจสังกัด
กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘
- ผู้วิจัย** : จำสิปตำรวจหญิง วัชรา คำทะเนตร
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)
 - : อ.พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, น.ธ.เอก, ป.ธ.๑ - ๒,
พธ.บ.(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม.(พัฒนาสังคม)
 - : นอ.ดร.นภัทร์ แก้วนาถ, อาจารย์อาวุโสฯ ศศ.บ., ศศ.ม.(การจัดการ)
กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), วทอ.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ (๒) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำนวน ๓๓๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๓๘ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least significant difference: LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านคือ ด้านธัมมัญญาตา ด้านอรรถัญญาตา ด้านอัตตัญญาตา ด้านมัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านปริสัจญญาตา และด้านปุคคลัญญาตา พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับชั้นแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมด้านอรรถัญญาตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมด้านธัมมัญญาตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านอรรถัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ส่วนด้านอัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา และด้านปริสัจญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ คือ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีประสิทธิภาพพอ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากเกินกำลังในแต่ละวันทำให้เกิดปัญหาการติดตามงานเข้ามา สาเหตุมาจากขั้นตอนการส่งการล่าช้า รีบเร่งในการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานไม่เต็มความสามารถเนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยทั้งจำนวนผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือทำให้เกิดผลเสียตามมา ปัญหาบางอย่างรู้สาเหตุแต่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะไม่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา แต่มีหน้าที่รวบรวมปัญหาและส่งไป โดยที่ไม่รู้ว่าปัญหาจะถูกแก้ไขหรือไม่ และเสร็จเมื่อไหร่ การทำงานที่เหมือนและเท่าๆกันของผู้ปฏิบัติงานที่ต่างระดับตำแหน่งกันทำให้เกิดการขาดความเคารพนับถือในความเป็นผู้มีอาวุโสกว่า

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเน้นแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน โดยการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์และคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการต่อไป

Thesis Title : Performance in Accordance with Sappurisadhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8

Researcher : Pol. Sgt. Maj. (woman) Watchara Khamtanate

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom, B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: Phrakhrusangharak Kiattisak Kittipaño, B.A. (1st Class),
M.A (Social Development)

: GP.CAPT. Dr.Napat Khalnak, M.A., M.Ed.,
Ph.D. (Research and Curriculum Development)

Date of Graduation : 23 March 2012

ABSTRACT

The main objectives of this research are: (1) to study the Performance in Accordance With Sappurisadhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8, (2) to compare the opinions of Performance in Accordance With Sappurisadhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8 and (3) to study the problems, obstacles and suggestions of Performance in Accordance With Sappurisadhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8. This operated by survey research. The simple of this research of Officers of Metropolitan Police Division 8 amount 334 Officers. The equipment used to collect data was the questionnaire, coefficient reliability total 0.939. The statistics used to was analyze data were using frequency, percentage, mean and standard deviation, analyzed by the t-test and one way analysis of variance (One – way ANOVA) for testing the difference between the averages from there or more group with least significant difference: LSD.

The findings of this study are concluded as follows:

1. The level of Performance in Accordance With Sappurisdhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8 were at high (4.13) level when consider each side such as Dhammaññutâ, Atthaññutâ, Attaññutâ, Mattaññutâ, Kalaññutâ, Parisaññutâ, Puggalaññutâ, found that Officers of Matropolitan Policee Division 8 according to performance in high level in all sides.

2. Comparison of Performance in Accordance With Sappurisdhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8, classified by personal factors, the police officers have gender, rank different, it was found that Performance in Accordance With Sappurisdhamma indifferent in all aspects. The police officers of Metropolitan Police Division 8, different in age, Performance in Accordance With Sappurisdhamma is difference in Atthaññutâ, the others aspects are indifferent. The police officers of Metropolitan Police Division 8, different in education, the work Performance in Accordance With Sappurisdhamma is difference in Dhammaññutâ, the others aspects are indifferent. The police officers of Metropolitan Police Division 8, different in duration of work, the work Performance in Accordance With Sappurisdhamma are difference in all aspects which statistical at 0.01 level of significance in Atthaññutâ and Kalaññutâ , for Attaññutâ, Kalaññutâ and Parisaññutâ aspects, statistical at 0.05 level of significance.

3. The problems and of the Performance in Accordance With Sappurisdhamma of Officers of Metropolitan Police Division 8 are the quality of works not enough because of more works and the obstacles with command slowly to respond and not have responsibility. In this way the commander must put more important about policy and strategic by Suppurisdhamma in performance for having good virtue and mortality permit, develop of efficiency to various organizations to develop balance.

Therefore, supervisors should focus on policy and strategy work. Sappurisdhamma fair used in the performance accordance, to subordinate to ethics in Promote and develop performance Benefits and cost of the following government next.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระครูสังฆรักษ์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา และ นอ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค ซึ่งทั้ง ๓ ท่านได้แนะนำการค้นคว้า ศึกษา ข้อมูล ให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขด้วยดีตลอดมา ทำให้ งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง, พระมหาสม กลยาโณ, ดร.พิเชษ ทังโต, อาจารย์วันชัย สุขตาม, และ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ที่เสียสละเวลาช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้ง ด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนึ่ง ขอขอบพระคุณ พลตำรวจตรี เฉลิมพันธ์ อจลบุญ ผู้บังคับการตำรวจ นครบาล ๘ และ พันตำรวจเอกสุรพันธ์ ปัทมะทิน ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรมรักษากฎการผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่ และข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามตลอดจนพระนิสิตและนิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ ๕ ทุกรูป/คน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และเป็น กำลังใจด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาท วิทยาการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ ที่เมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ และ ประสพการณ์ รวมถึงเป็นกำลังใจ คุณประโยชน์และคุณงามความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่ม นี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายแด่คณาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิประสาทวิชาการศึกษาความรู้ในทุกๆ ด้าน ให้แก่ผู้วิจัย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ขอบูชาพระคุณของมารดาบิดาผู้เป็นบุพการีให้กำเนิด และ เลี้ยงดูเป็นอย่างดีตลอดมา ขอให้ความดีเหล่านั้นจงย้อนกลับสู่ทุกท่านที่กล่าวมาแล้วนี้ เทอญ

จำลองตำรวจหญิง วัชรา คำทะเนตร

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		(๓)
กิตติกรรมประกาศ		(๕)
สารบัญ		(๖)
สารบัญตาราง		(๗)
สารบัญแผนภาพ		(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		(๑๓)
บทที่ ๑	บทนำ	๑
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
	๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
	๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
	๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
	๒.๑ แนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๘
	๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน	๘
	๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	๑๐
	๒.๑.๓ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	๒๓
	๒.๑.๔ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๒๖
	๒.๑.๕ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๓๓
	๒.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	๔๒
	๒.๓ แนวทางการปฏิบัติราชการการตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	๔๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<p>๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๔.๑ ความเป็นมาของสัปปุริสธรรม ๗ ประการ</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๔.๒ ความหมายของสัปปุริสธรรม ๗</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๔.๓ องค์ประกอบของสัปปุริสธรรม</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๔.๔ ความสำคัญของสัปปุริสธรรมต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม</p> <p>๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย</p>	<p>๕๑</p> <p>๕๑</p> <p>๕๒</p> <p>๕๘</p> <p>๕๙</p> <p>๖๒</p> <p>๖๒</p> <p>๖๙</p> <p>๗๔</p>
บทที่ ๓	วิธีการดำเนินการวิจัย
<p>๓.๑ รูปแบบการวิจัย</p> <p>๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p style="padding-left: 20px;">๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</p> <p style="padding-left: 20px;">๓.๓.๒ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม</p> <p style="padding-left: 20px;">๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ</p> <p style="padding-left: 20px;">๓.๓.๔ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ</p> <p>๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	<p>๗๕</p> <p>๗๕</p> <p>๗๕</p> <p>๗๖</p> <p>๗๖</p> <p>๗๗</p> <p>๗๘</p> <p>๗๙</p> <p>๗๙</p> <p>๘๐</p>
บทที่ ๔	ผลการศึกษา
<p>๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</p> <p>๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘</p> <p>๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล</p>	<p>๘๑</p> <p>๘๒</p> <p>๘๓</p> <p>๙๒</p>

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามหลัก สัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจ นครบาล ๘	๑๐๓
๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๙
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๔
บรรณานุกรม	๑๒๖
ภาคผนวก	๑๓๓
ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์	๑๓๔
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๖
ค. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๔๒
ง. หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบ สอบถามสำหรับงานวิจัย (Try out)	๑๔๕
จ. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Q-coefficient)	๑๔๗
ฉ. หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๐
ช. แบบสอบถาม	๑๕๒
ซ. ตารางการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่	๑๖๒
ประวัติผู้ทำวิจัย	๑๖๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๖
๔.๑	จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๒
๔.๒	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยภาพรวม	๘๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญา	๘๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอิตถัญญา	๘๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอิตถัญญา	๘๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญา	๘๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกาลัญญา	๘๙
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปริสญญา	๙๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านบุคคลัญญา	๙๑
๔.๑๐	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามเพศ	๙๒
๔.๑๑	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุ	๙๓
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดการ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุ ด้านอิตถัญญา	๙๔
๔.๑๓	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๕

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามการศึกษา ด้านธัมมัญญาตา	๙๖
๔.๑๕	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามระดับชั้น	๙๗
๔.๑๖	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน	๙๘
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม	๙๙
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านอัตถัญญาตา	๑๐๐
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านอัตถัญญาตา	๑๐๐
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านกาลัญญาตา	๑๐๑
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านปริสัญญาตา	๑๐๒
๔.๒๒	สมมติฐานการวิจัย	๑๐๒
๔.๒๓	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญาตา	๑๐๓
๔.๒๔	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตถัญญาตา	๑๐๔
๔.๒๕	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปรีสรรคของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตถัญญาตา	๑๐๕

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๖	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญูตา	๑๐๖
๔.๒๗	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกาลัญญูตา	๑๐๗
๔.๒๘	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปริสัญญูตา	๑๐๘
๔.๒๙	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปุคคัลัญญูตา	๑๐๙

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล
๒.๒	โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาล
๒.๓	กรอบแนวคิดการวิจัย
๔.๑	การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ทุก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุตก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	สตุตกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗/๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบทพาลี ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗/๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิด อาชญากรรมและความรุนแรงในสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ตำรวจซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการรักษาความสงบสุขของสังคมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีความเข้าใจตรงกันรวมทั้งทราบ จุดเน้นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ^๑ ได้กำหนดกรอบนโยบายหลักให้สอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาลไว้ ๖ ประการ คือ ๑) ดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๒) ด้านการป้องกันปราบปราม อาชญากรรม ๓) ด้านการอำนวยความสะดวก ๔) ด้านการบริการประชาชน ๕) ด้านการรักษา ความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ ๖) ด้านการบริหารและจัดการที่ดี และยังเป็นหน่วยงาน หนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและการ รักษาความมั่นคงภายใน ปฏิบัติหน้าที่ที่บริการและรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การ อำนวยความสะดวกด้านการจราจรของประชาชนทั่วราชอาณาจักร และยังเป็นหน่วยงานที่มี ลักษณะพิเศษ คือเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพราะเป็น หน่วยงานที่ต้องคอยคุ้มครองดูแลประชาชนให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมทุกประเภทจึงได้แบ่ง เขตพื้นที่รับผิดชอบให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดตามความเหมาะสมของพื้นที่นั้น ๆ ใน กรุงเทพมหานคร ได้แยกออกเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑-๙ โดยกองบังคับการตำรวจ นครบาล ๘ ดูแลรับผิดชอบพื้นที่อยู่บริเวณย่านฝั่งธนบุรีของกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นหน่วยงาน หลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีอำนาจหน้าที่และภารกิจในการรักษาความสงบ เรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีพื้นที่การปกครอง ๑๑ สถานี ๒ กองกำกับการ ดังนี้คือ ๑. สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ ๒. สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู ๓. สถานีตำรวจนครบาล บุปผาราม ๔. สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ ๕. สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล ๖. สถานีตำรวจนคร

^๑ กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕ - ๑๗.

บาลสมเด็จพระเจ้าพระยา ๗. สถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ ๘. สถานีตำรวจนครบาลบางมด ๙. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ ๑๐. สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน ๑๑. สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม และ ๒ กองกำกับการ ดังนี้คือ ๑. กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ๘ ๒. กองกำกับการอำนวยการ โดยปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งนำนโยบายการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยกำหนดกรอบระยะเวลาให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบผลได้จริง ออกเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๑. นโยบายเฉพาะหน้าที่ต้องการให้เกิดผลทันทีและต่อเนื่อง
๒. นโยบายเร่งด่วน(ระยะ ๖ เดือน) “ปิดกวาดบ้าน ร่วมใจพัฒนา”
๓. นโยบายสำคัญ ภายในระยะ ๑ ปี “เสริมสร้าง พัฒนาประสิทธิภาพ”
๔. นโยบายภายในระยะ ๓ ปี “เดินหน้าอย่างมีทิศทาง”

และได้นำยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การจัดการที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมความเข้มแข็งให้ประชาชนมีความรู้ด้าน

กฎหมายในการประกอบอาชีพ

การที่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและยุทธศาสตร์นั้น จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ ความพยายาม ความสุขุมรอบคอบ ความหนักแน่นและอดทนอดสูหะต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคหรือเหตุการณ์ต่างๆ ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ภายใต้ระเบียบกฎหมายเป็นสำคัญ โดยปราศจากอคติใดๆ ทั้งสิ้นซึ่งต้องมีความละเอียด รอบคอบในการวินิจฉัยเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเที่ยงธรรมและยุติธรรม พึงระลึกอยู่เสมอว่าในการบังคับใช้กฎหมายนั้นย่อมจะมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่มากก็น้อย ในบางกรณีอาจต้องเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินของตนเองในการบังคับใช้กฎหมายก็ตาม หรือถูกเร่งรัดปริมาณงานและผลงานมากเกินไปจนกำลังที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ จึงทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และมีผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมขององค์กรได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจลง ผู้วิจัยเห็น

ว่าควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งหลักธรรมที่กล่าวถึงการปฏิบัติงานมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยั่งยืนสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการมาแสดงเพื่อให้เห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานสมัยใหม่ได้ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานได้หลายประการ หลักธรรมนั้นได้แก่ หลักสัพปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ธรรมัญญตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ), อตถัญญตา (เป็นผู้รู้จักผล), อตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักตน), มัตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ), กาลัญญตา (เป็นผู้รู้จักกาล), ปริสัจญตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท), ปุคคลัญญตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) เพื่อประกอบการพิจารณาว่า การปฏิบัติงานที่นำหลักธรรมมาใช้โดยมิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลกโดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างรู้เท่าทันโลก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัพปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เพื่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจและเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพที่ดีขึ้น และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัพปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัพปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามหลักสัพปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในการศึกษา ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ สายงานด้านป้องกันปราบปราม ด้านจราจร ด้านสืบสวนสอบสวน และด้านอำนวยการ ประกอบไปด้วย ๑) ด้านธัมมัญญาตา(รู้จักเหตุ), ๒) ด้านอรรถัญญาตา (รู้จักผล), ๓) ด้านอรรถัญญาตา (ผู้รู้จักตน), ๔) ด้านมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ), ๕) ด้านกาลัญญาตา(รู้จักกาลเวลา) ๖) ด้านปริสัญญญาตา (รู้จักชุมชน), ๗) ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ซึ่งมีประชากร ๑,๕๒๘^๒ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่รับผิดชอบกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ประกอบไปด้วย ๑๑ สถานี ได้แก่ ๑) สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ, ๒) สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู, ๓) สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม, ๔) สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่, ๕) สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล, ๖) สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา, ๗) สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ, ๘) สถานีตำรวจนครบาลบางมด, ๙) สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ, ๑๐) สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน, ๑๑) สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม, และ ๒ กองกำกับการ ได้แก่ ๑) กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ๘, ๒) กองกำกับการอำนวยการ

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๕๕๔ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๒ เอกสารรายงานข้อมูลกำลังพล, งานกำลังพล กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, รายงานสถานภาพข้าราชการตำรวจ, หน้า ๓.

๑.๔ ปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๒ สมมติฐานที่ ๒ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๓ สมมติฐานที่ ๓ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๔ สมมติฐานที่ ๔ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๕ สมมติฐานที่ ๕ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในงานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานอำนวยความสะดวกของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๖.๒ ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๖.๓ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๑ สถานี ๒ กองกำกับการ

๑.๖.๔ หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง คุณธรรมของบุคคลสมบูรณ์แบบที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม ๗ ประการ ดังนี้

๑) **ธัมมัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยรู้จักว่า การทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ

๒) **อัตถัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง การปฏิบัติงานโดยรู้จักว่า ความสุข เป็นผลแห่งการทำความดี ทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว

๓) **อิตตัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยต้อง รู้สึกรู้สอยุ่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ ปริวาร ความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรม แค่นี้ เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้น ๆ และรู้ที่จะ แก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔) **มัตตัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานโดย รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม

๕) **กาลัญญตา** ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานโดยรู้ กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานต่าง ๆ

๖) **ปริสัญญตา** การปฏิบัติงานโดย ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ประชุมชน และ สังคม ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลอง ธรรม

๗) **บุคคลัญญตา** การปฏิบัติงานโดยความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล รู้ความ แตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอริยาตัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความแตกต่างการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบสภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑.๗.๔ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ได้

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด
กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

๒.๑.๔ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๕ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๒.๓ แนวทางการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๔ ของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

๒.๔.๑ ความเป็นมาของสัปปุริสธรรม

๒.๔.๒ ความหมายของสัปปุริสธรรม

๒.๔.๓ องค์ประกอบของสัปปุริสธรรม

๒.๔.๔ ความสำคัญของสัปปุริสธรรมต่อการปฏิบัติงาน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานมีลักษณะสำคัญคือ มีความเป็นระบบ ระเบียบ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บริการแก่สาธารณชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า “เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก”^๑

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า “บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน”^๒

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลที่ไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน”^๓

สเทียร์ (Steer) ยังเสนอได้ว่า “การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วยปัจจัย ๓ ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง ๓ ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล”^๔

^๑สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๘๗.

^๒ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^๓ประภาเพ็ญ สุวรรณ, การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐-๑๑.

^๔Steer, อ่างในสมรรถภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า ๖๒.

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่นอาชีพให้ลู่ลวงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^๕

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^๖

เบนจามิน บี วูลแมน (Benjamin B. Wolman) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน คือ สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขมีความอึดใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง^๗

จากความคิดข้างต้น กล่าวโดยสรุปคือเป็นพฤติกรรมการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในปฏิบัติหน้าที่ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ การปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว ความสนใจ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ เพื่อความมั่นคง และความสงบสุขของประเทศ

เกทเซลส์ (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้ทำงานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงาน

^๕พุทธทาสภิกขุ (เจื่อม อินฺทปญฺโญ), **คู่มือมนุษย (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^๖นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕ -๑๑๖.

^๗Benjamin B. Wolman, **Motivation and Personality**, (NewYork : McGraw-Hill,1976), P. 231.

จะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอย่างไร^๘

เกทเซลส์ และ กูบา (Getzels and Guba) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง^๙

๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง

๒) ลักษณะขององค์การที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง

๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติจริงตามหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้^{๑๐}

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^{๑๑}

๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมาย หลายหลากและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การปฏิบัติงานของแต่ละคนนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและส่งผลกระทบต่อองค์การที่บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ และสามารถสังเกตได้ การแสดงออกและผลงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงได้ จนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป^{๑๒}

^๘J.W. Getzels, **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**, (New York : Wiley, 1957), P. 176.

^๙Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process", **School Review**, Vol.65, (1973) : 164-175.

^{๑๐}Chester L. Barnard, **The Function of Executive**, (Massachusetts : Harvard University, 1970), P. 82.

^{๑๑}Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), P. 414.

^{๑๒}ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๖๗.

เสถียร เหลืองอร่าม ได้อธิบายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือบรรยากาศของหน่วยงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้^{๑๓}

๑. ค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม
๒. ลักษณะของงานที่ทำ
๓. เพื่อนร่วมงาน
๔. ผู้บังคับบัญชา
๕. ความมั่นคงในงาน
๖. โอกาสที่จะก้าวหน้า
๗. ประชาธิปไตยในงาน
๘. ความมีระเบียบ
๙. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุที่เหมาะสมบุคคล

อรุณ รักธรรม กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๑๔}

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยึดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นใจเชื่อใจและเป็นที่ไว้วางใจมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นใจเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย

^{๑๓}เสถียร เหลืองอร่าม, **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตยา, ๒๕๕๖), หน้า ๓๑๔-๓๑๕.

^{๑๔}อรุณ รักธรรม, **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกประทับใจต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

สุนันทา เลาहनันท์ ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ^{๑๕}

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนีเนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๑.๒ บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ทำหาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกมาถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่าย ๆ สบาย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญา และความรับผิดชอบมากนัก

๑.๓ บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้าง ๆ

^{๑๕} สุนันทา เลาहनันท์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

๑.๔ บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเย็บขริม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

๑.๕ บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ การจัดงานที่ทำทลายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานทำทลายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

๒.๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

๒.๓ การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๒.๔ การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเรา ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๒.๖ การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๒.๗ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

๒.๘ การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

๒.๙ การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่า ความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองที่คาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่มียุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

๓.๑ การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

๓.๒ ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับ จะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

๓.๓ ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมศาสตร์มาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

สมคิด บางโม กล่าวว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๑๖}

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง

^{๑๖} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๕๐),

ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and lawer) ได้ชี้ให้เห็นด้วยว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม โดยสรุปบทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพ (status) เมื่อคนเข้าดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ตามการรับรู้ของตนเองและความคาดหวังจากบุคคลในสังคมในบุคคลเดียวกันอาจมีได้หลายบทบาท เช่น บทบาทของผู้บังคับบัญชา หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น บทบาทและหน้าที่จึงมีความสัมพันธ์กัน คำว่า “บทบาท (role) มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับ “สถานภาพ” (status) และ “ตำแหน่ง” (position) เพราะบทบาทของบุคคลจะแสดงตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่ครอบครองเพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจ “บทบาท” มากขึ้น จึงจำเป็นต้องกล่าวถึง “สถานภาพ” และ “ตำแหน่ง” ด้วยสถานภาพ (status) คำว่า “status” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “sto” ภาษาอังกฤษตรงกับ “stand” ซึ่งในภาษาไทย หมายถึง ฐานะ หรือตำแหน่งของบุคคล^{๑๓}

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม^{๑๔}

ไพบุลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรม

^{๑๓}Porter and lawer, อังโน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๒๑), หน้า ๔๐.

^{๑๔}บัญชา แก้วเกตุทอง, **ผู้นำการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพื่อนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า ๑๒๒.

ปทัสสถานในองค์การจะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน^{๑๙}

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร ได้ให้ความหมายด้านคุณค่าและประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้^{๒๐}

๑. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจนมองเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้นและช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐาน

๒. ด้านการสร้างแรงจูงใจมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทายผู้ปฏิบัติงานมุ่งความสำเร็จจะเกิดความมานะพยายามผู้ปฏิบัติงานดีจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

๓. ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไรช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้งทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

๔. ด้านการควบคุมงานมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายขึ้นช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนง่ายขึ้น และควบคุมงานได้ดีขึ้น

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

ชลิตา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานพอสรุปได้ดังนี้^{๒๑}

๑. เลือกรงานหลักของแต่ละตำแหน่ง มาทำการวิเคราะห์โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ

^{๑๙}ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

^{๒๐}อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๓๙), หน้า ๗๑-๗๒.

^{๒๑}ชลิตา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘๔-๑๘๕.

๒. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใด จากตำแหน่งนั้นไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือระเบียบข้อบังคับของ หน่วยงาน องค์กร หรือ สถานประกอบการ

๓. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานทุกหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อปรึกษาหารือ และหาข้อตกลงร่วมกัน

๔. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๕. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้ว นำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๖. พิจารณาปรับปรุง หรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ ดังนี้^{๒๒}

๑. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situation Factors) อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อมใน การทำงานผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

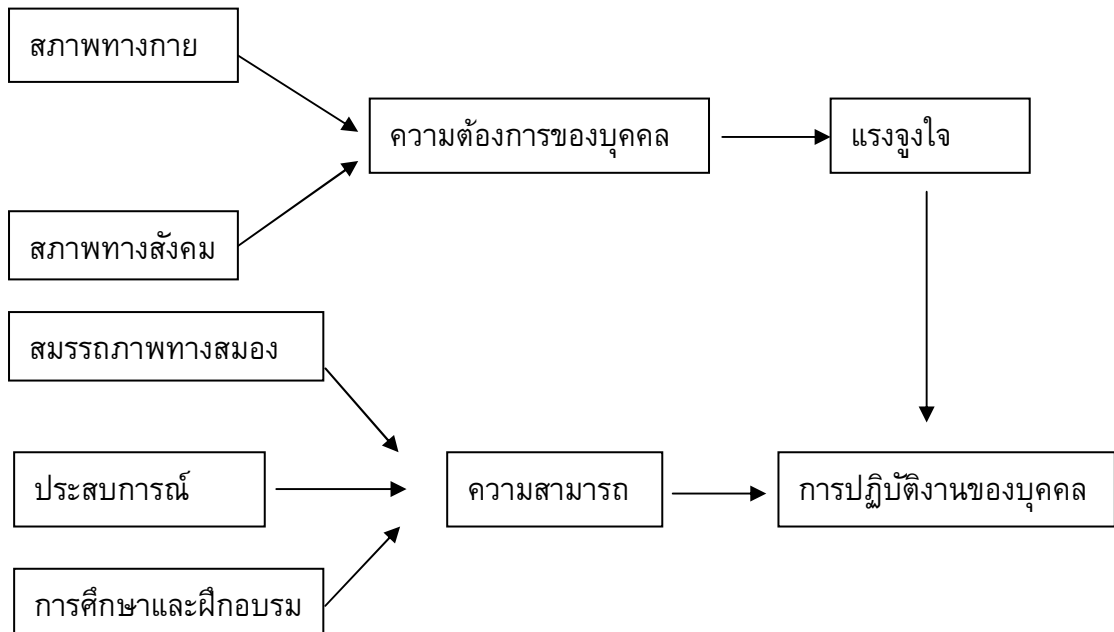
๒. การรับรู้ทางด้านบทบาท (Role Perception) เป็นการให้ความหมายกับงานที่ ทำโดยได้คำนึงถึงกำลังความพยายามที่เชื่อว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

๓. ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นไปตามลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง โดยบุคคลที่เรียนรู้จนเกิดทักษะนั้นจะสามารถทำงานได้ดีกว่า

๔. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) เป็นตัวที่จะกำหนดการปฏิบัติงานของ บุคคลว่าจะมีระดับการปฏิบัติงานมากหรือน้อยในกิจกรรมนั้นๆ

^{๒๒}สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘),

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวถึง การปฏิบัติงานของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดที่ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมโดยแรงจูงใจจะมีผลเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านกายภาพและทางสังคม ส่วนความสามารถนั้นจะเป็นผลมาจากสติปัญญา ประสบการณ์และการศึกษาอบรม ดังแผนภูมินี้



แผนภาพที่ ๒.๑ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล^{๒๓}

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

๑. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียว ยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

๑.๒ ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่

^{๒๓}เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อ, ๒๕๒๕), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ ๒ ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

๑.๓ ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและสภาพความเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เน้นว่า คุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

๒. ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

๓. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล จากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

๓.๑ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

๓.๑.๑ เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิงแต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้ม ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจทำงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย^{๒๔}

๓.๑.๒ อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า “ในทฤษฎีการเปลี่ยนทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ไว้ว่ากลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปีขึ้นไป” และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวอีกว่า “อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”^{๒๕}

๓.๑.๓ สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในการทำงานจากการศึกษาของ วันเพ็ญ ตั้งสะสม พบว่า “สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า

๓.๑.๔ วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า

^{๒๔} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๙๒.

^{๒๕} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๙.

วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบล^{๒๖}

๓.๑.๕ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง^{๒๗}

๓.๒ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

๓.๒.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหารเทศบาล ผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุดเป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนคำนึงถึงการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๒๘}

๓.๒.๒ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่ความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

^{๒๖}ไพเราะ ไตรตลานันท์, **พัฒนาความคิด พัฒนาคคน พัฒนาคคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา**, (ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

^{๒๗}วันเพ็ญ ตั้งสะสม, **อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^{๒๘}สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๒๑๑.

จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น^{๒๙}

๓.๒.๓ การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น^{๓๐}

๓.๒.๔ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น อแลสแตร์ ที. ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ มิติ ด้วยกัน คือ

มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร
มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และยังได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

๓.๓ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๓.๓.๑ อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน^{๓๑} ประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีความรู้ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

๓.๓.๒ การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วย

^{๒๙} ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

^{๓๑} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, หน้า ๑๓๒.

ให้เข้าไปในบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๓๒} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ^{๓๓}

จากความคิดข้างต้น กล่าวโดยสรุปคือเป็นพฤติกรรมการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ การปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว ความสนใจ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ เพื่อความมั่นคง และความสงบสุขของประเทศ

๒.๑.๓ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไว้ ดังนี้

กรีน (Green) ได้กล่าวว่า “สถานภาพ” คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคม สถานภาพ จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่นสถานภาพ จะกำหนดว่า บุคคลนี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไร และมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพของสังคม คือ ตำแหน่งในระบบสังคมเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น^{๓๔}

ทิตยา สุวรรณะชฎ ได้อธิบายคำว่า “ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า หมายถึงเป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคาดการณ์ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิกริยาต่อกัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น^{๓๕}

^{๓๒} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๔.

^{๓๓} สุชาติ ณ หนองคาย, “ศักยภาพของข้าราชการ”, วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘, (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๙) : ๕.

^{๓๔} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารรัฐกิจ, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๒.

^{๓๕} ทิตยา สุวรรณะชฎ, โลกวิทัศน์กับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๑๗), หน้า ๔๒-๔๓.

ลิปตัน (Linton) ได้กล่าวว่า “ตำแหน่ง ในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัว เขาหมายถึง ตำแหน่ง พ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้น ในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งในการ อาชีพอีก เช่น ตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคนๆ หนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่า จะต้อง มี ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ถ้าหากไม่มี ตำแหน่งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา^{๓๖}

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิ และหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยา สถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่ รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพ ตำแหน่งนั้น ๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่ง เฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ออลบานส์ และฟลีท (Albanese & Fleet) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าที่ความเหมาะสมในการที่ จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๓๗}

ออร์แกน และเทบแมน (Algan & Betmen) ได้กล่าวว่า การรับรู้บทบาทหมายถึง ความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจากความหมายที่กล่าว มาอาจสรุปได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตาม สถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่^{๓๘}

ลักษณะของบทบาทของบุคคล **บรูมและเซลส์นิก** ได้แบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ๓ ประการ ได้แก่^{๓๙}

๑. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed of Idealrole) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้อง ปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่ เป็นบิดา บทบาทของคนที่ เป็นครู เป็นต้น

^{๓๖} Linton อังใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, หน้า ๔๒.

^{๓๗} Albanese & Betmen อังใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่ องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๓.

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๓.

^{๓๙} อังแล้ว, หน้า ๗๓.

๒. บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓. บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง

๓.๑ ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ ตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

๓.๒ การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓.๓ การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Perception) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะทุกคนไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหาย หรือเสียผลประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

๔. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อ

บุคคลเข้ามาทำงานองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น โดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง^{๔๐}

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมด สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น เป็นเครื่องหมายของตนเอง และบุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใดๆ บทบาทหนึ่ง เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยพยายามยอมรับ ทำความเข้าใจรับรู้ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

๒.๑.๔ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๔๑}

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกนี้จะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี – เลว พอใจ – ไม่พอใจ สนใจ – ไม่สนใจ เป็นต้น^{๔๒}

แพรพรรณ ทูลธรรม สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาในท่านบวกหรือลบได้นั้นจะมีความสัมพันธ์กับการที่คนๆ นั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและ ความรู้สึกตัวกล่าวจะลดลงหรือไม่นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือจุดหมายนั้น ๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง^{๔๓}

^{๔๐} วุฒิชัย จำนง, **พฤติกรรมการณ์ตัดสินใจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเสียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๖.

^{๔๑} กิติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีการบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๒๑.

^{๔๒} วิมลสิทธิ์ หรยางกูร, **พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๓๕.

^{๔๓} แพรพรรณ ทูลธรรม, **ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, ปรียัญญาพันธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๙.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไปในระหว่างที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวัง ที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้^{๔๔}

กู๊ด (Good) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่^{๔๕}

ฟิลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ^{๔๖}

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือส่วนหนึ่งของขวัญในการทำงาน และความพึงพอใจของบุคคล มักจะได้รับจากงานของเขา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลเนื่องมาจากโครงสร้างของบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน^{๔๗}

เฮนรี เคลย์ สมิธ และ จอห์น เฮช เวคเลย์ (Henry Clay Smith & John H. Wakeley) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอันบ่งบอกถึงระดับความพอใจ ในการที่ได้รับความตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ และสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด^{๔๘}

กรีน (Green) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติอย่างหนึ่ง บุคคลเรียนรู้และได้รับอิทธิพลจากการฝึกฝนให้บุคคลเกิดเจตคติที่เหมาะสม ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มความ

^{๔๔} เทพนม เมืองแมน อังใน ราชพฤกษ์ สุไชย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”, **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒.

^{๔๕} Good, **C.V. Dictionary of Education**. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), P. 320.

^{๔๖} Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. **Management Individual and Group Behavior in Organizations**. (Tokyo : McGraw-Hill. 1983), P.192.

^{๔๗} Dale S. Beach, **Organization Behavior**, (California : Book Cole, 1973), P 461.

^{๔๘} Henry Clay Smith & John H. **Wakeley, Development of Job Diagnostic Survey**, (New York : McGraw-Hill. 1972), PP. 134-135.

พึงพอใจโดยตรง และการฝึกฝนในการเพิ่มทักษะ เพื่อให้ยอมรับตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองมากขึ้น โดยเกิดจากการรับรู้ถึงทักษะและความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกฝน และจะทำให้มีความภาคภูมิใจมากขึ้น^{๔๙}

ตุลา มหาพสุธาหนท์ อธิบายตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และลิวเลอร์ (Porter & Lower) ว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัล หรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ ดังนี้

๑. คุณค่าของรางวัล (Value of reward) บุคคลที่หวังจะได้รับผลรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ ภาวะเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

๒. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน(Perceived effort reward) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดให้ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

๓. ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน (Effort) เป็นพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่างกัน (Interaction)^{๕๐}

สตรัส และเซรี (Strauss and Sayless) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจต่องานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้^{๕๑}

เอ็ดวิน ลอค (Edwin Locke) ได้จำแนกองค์ประกอบความพึงพอใจไว้ทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้^{๕๒}

๑. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและการสนใจก็就会有ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานนั้น ทำหายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนทำ

^{๔๙} Ibid, P. 103.

^{๕๐} ตุลา มหาพสุธาหนท์, **หลักการจัดการและหลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ธารนิพนธ์การพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๑-๒๓๒.

^{๕๑} Strauss and Sayless อ้างใน สุรพงษ์ พนาภิฑล, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี”, **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๕๒} Edwin Locke อ้างใน วิจารณ์ คงคาน้อย, “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตน้ำบางเขนของการประปานครหลวง”, **สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐-๑๑.

หรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

๒. ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงิน หรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ค่าจ้างเหมาะสม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จะทำให้คนเกิดความพอใจ

๓. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งนี้คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ต้องพิจารณาถึงความยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

๔. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมเป็นสิ่งที่คุณคณการทำงานต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้

๕. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่คุณคณรับหรือคาดหวัง จะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

๖. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ เป็นต้น

๗. หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งงานอย่างเดียวจนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ

๘. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของคุณคณได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือ คนอื่นของคุณคณนั้นก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

๙. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผน นโยบายแน่นอนหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกน้อง

ไฮซิลล์ และ บราวน์ (Ghisell and Brown) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจมีอยู่ ๕ ประการ คือ^{๕๓}

๑. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ

๒. สถานะทางสังคม การได้รับระดับชั้นที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ

๓. อายุ ตามความเห็นของ Ghiselli และ Brown นั้น อายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ

๔. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ

๕. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแยกได้ ๒ ประการ คือ

๑. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ

๒. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพของการนำเสนอบริการ

ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นจากความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากแรงจูงใจที่หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการทำงานในพจนานุกรมซึ่งเขาเป็นผู้เรียบเรียงว่าเป็นคุณภาพ สภาพหรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่^{๕๔}

แวน เดอร์เซล (Van Dersal) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่^{๕๕}

^{๕๓} Ghisell and Brown อ่างใน ยูนิท ฉายสุวรรณ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท Siemenw Limited”, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๘), หน้า ๖.

^{๕๔} Carter V. Good, **Dictionary of Education**, (New York : McGraw-Hill. 1973), P. 320.

^{๕๕} Van Dersal. William R., **The Successful Supervisor in Government and Business**, (New York : Harper, 1968), PP.62-72.

๑. การปกครองบังคับบัญชา
๒. เงินเดือน
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
๔. ความสำเร็จในการทำงาน
๕. การยอมรับทางสังคม
๖. ลักษณะงาน
๗. ความรับผิดชอบ
๘. โอกาสก้าวหน้า

เบนจามิน บี วูลแมน (Benjamin B. Wolman) ได้กล่าวว่า คือสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขมีความอึดใจเมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง^{๕๖}

ยอร์ช เซตราส์ และ เลียนฮาร์ด อาร์ เซเลส (Yort seta and Leaward Ar Selit) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทั้งยังสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้อีกด้วย^{๕๗}

เชอริงตัน (Cherrington) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ประเด็นสำคัญที่แวดล้อมกิจกรรมทุกประเภทของทรัพยากรบุคคล ย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความใส่ใจและความพึงพอใจต่องาน และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการเปลี่ยนงานของพนักงาน ความสัมพันธ์เหล่านี้ได้ส่งกระทบต่อผลการทำงานด้วย ความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงสุดเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานได้มากกว่าความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อองค์กร^{๕๘}

^{๕๖} Benjamin B. Wolman, **Motivation and Personality**, (New York : McGraw-Hill. 1976), P. 231.

^{๕๗} Yort seta and Leaward Ar Selit, **Industrial and Organization Psychology**, (N.Y.McGraw – Hill. 1955), P. 213.

^{๕๘} **Ibid**, P. 84.

อัจฉรา สมสวย กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ โดยแสดงออกจากพฤติกรรม เช่น สายตา คาพูด ลักษณะท่าทาง เป็นต้น และลักษณะของความพึงพอใจ ดังนี้^{๕๙}

๑) การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในบุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการตอบโต้กับบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่จะได้รับตอบแทนแตกต่างกัน

๒) ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง

๓) ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรได้ตามปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในระดับมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้นอกจากนี้ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกกำหนดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทนที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับแล้ว ถ้าหากผลตอบแทนที่ได้รับจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่งความพอใจจะมากหรือน้อยหรือไม่พึงพอใจนั้น ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผลตอบแทน

สมยศ นาวิการ ให้ความเห็นว่าเป็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง^{๖๐}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

^{๕๙} อัจฉรา สมสวย, ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการส่งเสริมและการให้บริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองขอนแก่น จำกัด, วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (ส่งเสริมการเกษตร), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๕-๖.

^{๖๐} สมยศ นาวิการ, การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๓๓), หน้า ๑๔.

มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร^{๖๑}

พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึก หรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกซึ่งเป็นผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทুমเท อุทิศร่างกายแรงใจเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้สึกที่ดีกับงานและองค์กรที่ทำงาน เกิดความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ได้รับผลตอบแทน ความรู้สึกเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานบุคคลนั้นอาจแสดงออกในรูปของความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ทำให้หน่วยงานเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒.๑.๕ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหลายท่านดังต่อไปนี้

๑. ความหมายของขวัญ

ในการทำงานคำว่า “ขวัญ” ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Morale” มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้บัญญัติคำว่า “ขวัญ” ไว้ในความหมายที่หลากหลาย แต่ความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังนำเสนอบัญญัติว่า “ขวัญ” หมายถึง มิ่งมงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่เป็นตัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย^{๖๒}

สมพงษ์ เกษมสิน นิยามว่า “ขวัญ” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๖๓}

โยเดอร์ (Yoder) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ขวัญในการทำงาน” หมายถึง องค์กรประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว

^{๖๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซ็ท, ๒๕๓๕), หน้า ๓๖.

^{๖๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓.

^{๖๓} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๒๔๐.

จะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา^{๖๔}

เดวีส์ (Davas) ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ^{๖๕}

โดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในหน่วยงาน ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ ความตั้งใจ ที่จะร่วมกันทำงาน เพื่อนำหน่วยงานไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงสูงสุด

๒. ความสำคัญของขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้อง และยุติธรรม และความคิดเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้^{๖๖}

- ๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- ๒) สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
- ๓) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
- ๔) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี

ดังสุภาษิตที่ว่า พล สงฆสมุส สามัคคี อันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

- ๕) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

^{๖๔} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๕๐.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๓.

^{๖๖} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า ๒๔๒.

๖) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

๗) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ผู้สตี สัตยะมานะ ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้^{๖๗}

๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ

๒) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ

๓) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

๔) ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

๕) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ

๖) ทำให้เกิดความศรัทธาเริ่มในกิจการต่าง ๆ

๗) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

อรรถนพ บุญยรัตพันธุ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหาร ราชการไทยไว้ดังนี้^{๖๘}

๑) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วย ราชการที่สังกัด

๒) ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

๓) ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดี

งาม

๔) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงาน จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร ควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญพยายามที่จะเสริมสร้างขวัญให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งต้อง พยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ดังเช่นที่ เอลเลนเบริก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของสมาชิกในหน่วยงาน

^{๖๗}ผู้สตี สัตยะมานะ, องค์การและการจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๒๑), หน้า ๑๐๐.

^{๖๘}อรรถนพ บุญยรัตพันธุ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑.

บาร์นาร์ด (Barnard) เชื่อว่า การโน้มน้าวจิตใจคนงานเป็นหน้าที่ขององค์กรที่พยายามจะเพิ่มแรงจูงใจหรือทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน ส่วนความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคนงานตามคำร้องขอขององค์กรเป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ด จึงเชื่อว่าภารกิจของผู้บริหารก็คือ พยายามที่จะทำให้คนงานมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน^{๖๙}

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่าวิธีที่จะทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่องานจะต้องเน้นที่งานเป็นหลัก หรือที่เรียกว่า “การปรับปรุงแต่งงาน” (Job Enrichment) ซึ่งรวมถึง การยกระดับความรับผิดชอบ ขยายขอบเขตและเพิ่มความท้าทายของงานที่คนงานปฏิบัติงานอยู่^{๗๐}

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็น ๔ ประการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าในงานว่า^{๗๑}

๑) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใดๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร

๒) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

๓) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมถอยลง

๔) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมากกว่าจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจ

^{๖๙} สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, สาขาการบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๖๙.

^{๗๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๙.

^{๗๑} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, หน้า ๒๒๘.

รักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดี มีประสิทธิภาพนั้น เป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

๓. องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญและความพึงพอใจที่ดีในองค์การ

ในการทำงานขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้^{๗๒}

๑) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

๒) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

๓) ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์การ

๔) ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ

๕) สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิและความชื้น จะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน

๖) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต นอกจากนี้จะพิจารณาองค์ประกอบข้างต้นยังมีวิธีการที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ดังนี้

๑) การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิตลดลง เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของพนักงาน

๒) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์การ ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

๓) การลาออกจากงานหรือการย้ายงาน มากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงานหรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

๔) มีการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง

^{๗๒} สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, หน้า ๔๗.

๕) การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน กล่าวคือ อาจจะต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อความจริงที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงาน พร้อมกับหาแนวทางที่แก้ไขให้เหมาะสม

เมื่อเราทราบตัวชี้วัดระดับขวัญในการทำงานเป็นการเบื้องต้นแล้ว ยังมีวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นเบื้องต้น ดังนี้

๑) สร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

๒) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าผลการประเมินจะออกมาอย่างไร ผู้ถูกประเมินสามารถยอมรับได้ เพราะเขาเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม

๓) การกำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความเหมาะสม และยุติธรรม ทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ และการเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอก จะต้องสะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม

๔) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าขวัญในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด

๕) ความเป็นปึกแผ่นขององค์การหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะสะท้อนให้เห็นทิศทางขององค์การปรับตัวไปในทิศทางใด

๖) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรมีลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อหาทางร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เจมส์ และโจนส์ (Jame and Jone) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การไว้ ดังนี้^{๗๓}

๑) องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

^{๗๓} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๕๕.

๒) องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคล ในด้านความรู้สึก เจตคติ และพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ มีอำนาจการตัดสินใจขององค์การความมั่นคง ความสำคัญ ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

๓) องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ต่าง ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการในการ ควบคุม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ความ ร่วมมือ และการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การ วิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของ สมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และอำนาจ

๔) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการ ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความกดดันจาก สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะบริเวณ ความร่มรื่น

๕) องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ ของบุคคลในองค์การ

ซาเลซนิค (Zalesnik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ ๒ ลักษณะ ดังนี้^{๗๔}

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

- ๑.๑ รายได้ตอบแทนในการทำงาน
- ๑.๒ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
- ๑.๓ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
- ๑.๔ การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

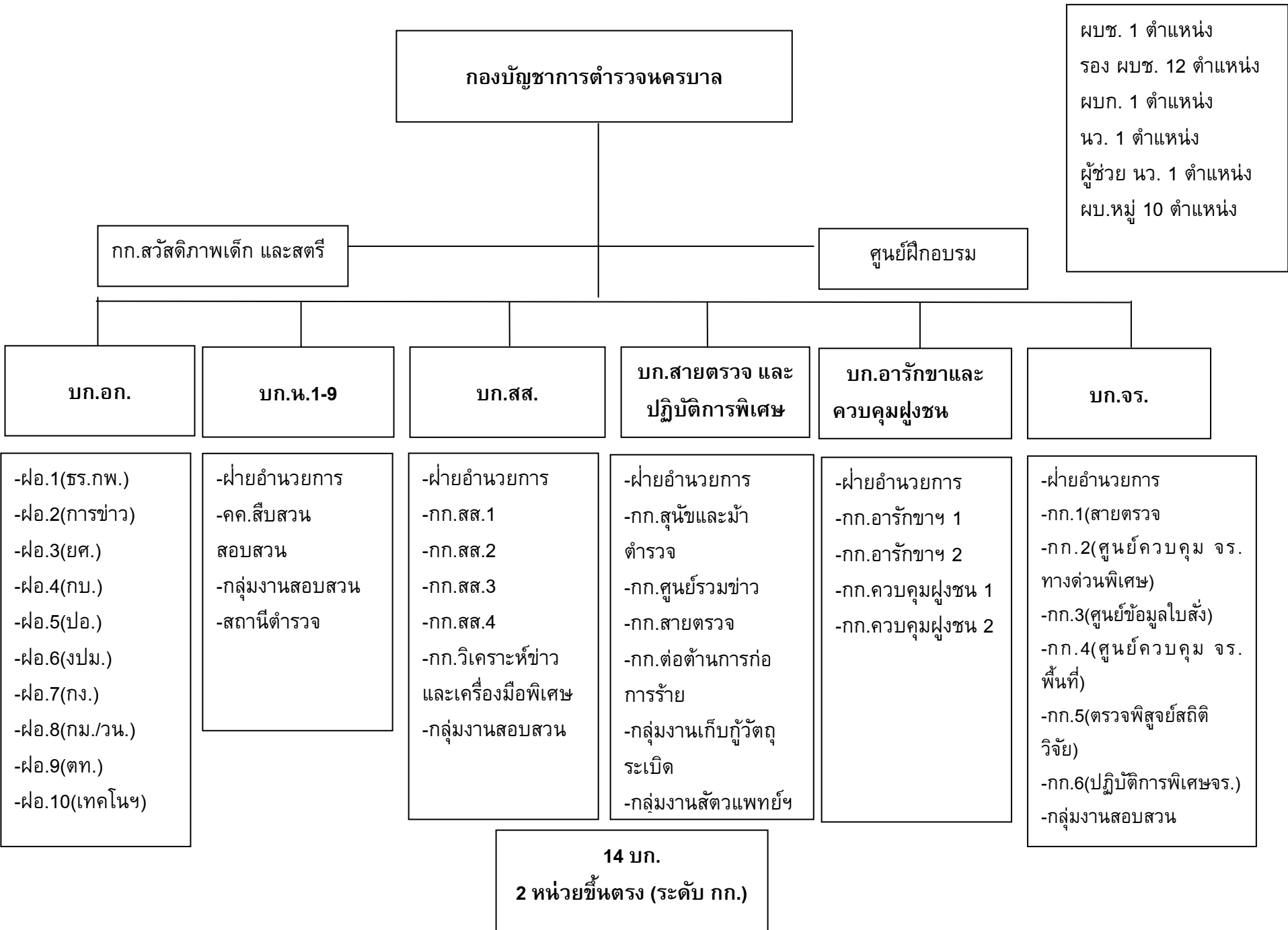
๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

- ๒.๑ ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ๒.๒ ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- ๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง
- ๒.๔ ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต

^{๗๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘.

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ขององค์กรที่พยายามจะเพิ่มแรงจูงใจ หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ

การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพของบุคคล เจตคติที่ดี ทัศนคติทางบวก และผลตอบแทนที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี



ผบช. 1 ตำแหน่ง
 รอง ผบช. 12 ตำแหน่ง
 ผบก. 1 ตำแหน่ง
 นว. 1 ตำแหน่ง
 ผู้ช่วย นว. 1 ตำแหน่ง
 ผบ.หมู่ 10 ตำแหน่ง

กก.สวัสดิภาพเด็ก และสตรี

ศูนย์ฝึกอบรม

บก.อก.

บก.น.1-9

บก.สส.

**บก.สายตรวจ และ
ปฏิบัติการพิเศษ**

**บก.อารักขาและ
ควบคุมฝูงชน**

บก.จร.

- ผอ.1(จร.กพ.)
- ผอ.2(การข่าว)
- ผอ.3(ยศ.)
- ผอ.4(กบ.)
- ผอ.5(ปอ.)
- ผอ.6(งปม.)
- ผอ.7(กง.)
- ผอ.8(กม./วณ.)
- ผอ.9(ตท.)
- ผอ.10(เทคโนโลยี)

- ฝ่ายอำนวยการ
- คค.สืบสวนสอบสวน
- กลุ่มงานสอบสวน
- สถานีตำรวจ

- ฝ่ายอำนวยการ
- กก.สส.1
- กก.สส.2
- กก.สส.3
- กก.สส.4
- กก.วิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ
- กลุ่มงานสอบสวน

- ฝ่ายอำนวยการ
- กก.สุนัขและม้าตำรวจ
- กก.ศูนย์รวมข่าว
- กก.สายตรวจ
- กก.ต่อต้านการก่อการร้าย
- กลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด
- กลุ่มงานสัตวแพทย์ฯ

- ฝ่ายอำนวยการ
- กก.อารักขา 1
- กก.อารักขา 2
- กก.ควบคุมฝูงชน 1
- กก.ควบคุมฝูงชน 2

- ฝ่ายอำนวยการ
- กก.1(สายตรวจจร.ทางด่วนพิเศษ)
- กก.3(ศูนย์ข้อมูลใบสั่ง)
- กก.4(ศูนย์ควบคุมจร.พื้นที่)
- กก.5(ตรวจพิสูจน์อุบัติเหตุ)
- กก.6(ปฏิบัติการพิเศษจร.)
- กลุ่มงานสอบสวน

14 บก.
2 หน่วยขึ้นตรง (ระดับ กก.)

แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาล

๒.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ในอดีตนั้นข้าราชการตำรวจในกรุงเทพมหานครมี ๔ กองบังคับการ ซึ่งประกอบด้วย

๑. กองบังคับการตำรวจนครบาลเหนือ
๒. กองบังคับการตำรวจนครบาลใต้
๓. กองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี
๔. กองบังคับการตำรวจนครบาลสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ

โดยทั้ง ๔ กองบังคับการตำรวจนครบาลนี้สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อมาได้ยกเลิกกองบังคับการแบบเดิม และแยกออกเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ ถึง ๙ โดยกองบังคับการตำรวจนครบาลได้จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งมีหน้าที่เปรียบเสมือนพ่อและแม่ของสถานีตำรวจนครบาลต่างๆ โดยในส่วนของฝั่งกรุงเทพได้แยกออกเป็น กองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ - ๖ เป็นผู้รับผิดชอบพื้นที่และในส่วนของฝั่งธนบุรีได้แยกออกเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล ๗, ๘, และ ๙ เป็นผู้รับผิดชอบพื้นที่บริเวณย่านฝั่งธนบุรี ซึ่งพื้นที่เป็นชุมชนที่เก่าแก่

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๐ เดิมตั้งอยู่ที่เลขที่ ๔๑๗/๑-๓ ถนนราษฎร์บูรณะ แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร ต่อมาได้ย้ายที่ทำการใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๒/๓๕๙ ถนนพระราม ๒ แขวงจอมทอง เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะอาคาร เป็นอาคารสูง ๑๒ ชั้น ในส่วนชั้นที่ ๑ และชั้นที่ ๒ เป็นสถานที่ทำการ ส่วนชั้นที่ ๓ - ๑๒ เป็นที่พักอาศัย มีทั้งสิ้น ๑๖๗ ห้อง

อาณาเขตและพื้นที่รับผิดชอบ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล ๗

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙

พื้นที่การปกครอง

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มี ๑๑ สถานี ๒ กองกำกับการดังนี้

๑. สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ
๒. สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู
๓. สถานีตำรวจนครบาลบึงพระราม
๔. สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่
๕. สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล
๖. สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา

๗. สถานีตำรวจนครบาลราชบุรีบูรณะ

๘. สถานีตำรวจนครบาลบางมด

๙. สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ

โดยสถานีที่รับผิดชอบพื้นที่ลำน้ำเจ้าพระยา ได้แก่

๑. สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน

๒. สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม

และ ๒ กองกำกับการ ได้แก่

๑. กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ๘

๒. กองกำกับการอำนวยการ

ซึ่งอาณาเขตพื้นที่ขึ้นอยู่กับสำนักงานเขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตทุ่งครุ เขตจอมทอง และเขตราษฎร์บูรณะ

มีจำนวนพื้นที่รับผิดชอบ ๗๐.๖๘ ตารางกิโลเมตร และลำน้ำเจ้าพระยาตั้งแต่สะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้าไปจนถึงกรมสรรพวุฒทหารเรือ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ระยะทาง ๒๘ กิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นไร่ สวน โรงงาน อุตสาหกรรม ที่อยู่อาศัย และหมู่บ้านจัดสรร มีศูนย์การค้า และย่านธุรกิจชุมชนประมาณร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ ประชากรทั่วไปประมาณ ๑,๐๖๓,๘๐๓ คน และมีประชากรแฝงประมาณ ๗๐๙,๙๐๘ คน

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ได้นำกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมความเข้มแข็งให้ประชาชนมีความรู้ด้าน

กฎหมายในการประกอบอาชีพ

วิสัยทัศน์กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑) ดำรงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำรวจนครบาล ๘

๒) สร้างความสงบสุขเรียบร้อยและความปลอดภัย

๓) อำนวยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๔) ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งอย่างแท้จริง

๒.๓ แนวทางการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ได้นำนโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ^{๗๕} ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้วางนโยบายการปฏิบัติราชการมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาให้บรรเทาเบาบางลง เพื่อให้อยู่ในภาวะที่สังคมเป็นปกติสุข ประชาชนให้การยอมรับ เชื่อมั่น รวมทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของหน่วยต่อสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยกำหนดกรอบระยะเวลาให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบผลได้จริง ออกเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๑. นโยบายเฉพาะหน้าที่ต้องการให้เกิดผลทันทีและต่อเนื่อง

๑.๑ ปกป้อง เหตุทวน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์ มิให้ผู้ใดล่วงละเมิดได้ โดยการถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติสูงสุด ดังนี้

๑.๑.๑ ด้านการถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดกำลังความสามารถ ไม่อยู่ในความประมาทและไม่มีการผิดพลาดทุกกรณี งานตามโครงการตามพระราชดำริต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบไม่ว่าจะอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มศักยภาพ

๑.๑.๒ ด้านการป้องกันและปราบปรามการล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ใส่ใจ อบรม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงคุณูปการที่ทุกพระองค์มีต่อแผ่นดิน เพื่อให้มีความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอันเป็นการขยายฐานความเข้าใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน ซึ่งจะเป็นการป้องกันการกระทำที่ล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพเป็นอย่างดี สำหรับคดีความต่างๆที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและตรงไปตรงมา ไม่ให้เป็นเงื่อนไขในการใช้เป็นเครื่องมือทำลายฝ่ายตรงข้ามได้

๑.๒ ให้ข้าราชการตำรวจทุกรายที่มีหน้าที่ ให้บริการ ให้ใส่ใจบริการประชาชนทุกคนเสมือนญาติของตนเอง สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีพฤติการณ์ใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับ ททรัพย์สิน เพื่อไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย หรือ อาศัยอำนาจหน้าที่ ข่มขู่ ริดไถ ซึ่งสร้างความเสื่อมเสียให้เกียรติภูมิของตำรวจมานาน ให้สำนึกและเลิกพฤติการณ์ดังกล่าวทันที โดยจะเริ่มสุ่มตรวจเพื่อดำเนินการอย่างเด็ดขาดทั้งทางวินัย และ อาญา นอกจากนี้ ขอให้เดินหน้าทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องสดับรับฟังข้อมูลจากพื้นที่ เพื่อลงไปกวาดค้น

^{๗๕}วิเชียร พงษ์โพธิ์ศรี, พลตำรวจเอก, นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ, หน้า ๑๕-๑๗.

๒. นโยบายเร่งด่วน (ระยะ ๖ เดือน) “ปิดกวาดบ้าน ร่วมใจพัฒนา”

โดยเร่งรัดดำเนินการภายในระยะเวลา ๖ เดือนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ^{๗๖}

๒.๑ ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจให้เป็นที่พึงของประชาชนอย่างแท้จริง สถานีตำรวจถือเป็น “จุดแตกหัก” ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีภารกิจบทบาทหน้าที่สัมผัสใกล้ชิดและให้บริการประชาชนโดยตรง ทั้งนี้จะเน้นที่การปรับปรุงข้าราชการตำรวจ และระบบการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประชาชนผู้รับบริการเป็นหลักให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติตาม “โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ที่มีอยู่เดิม ให้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดซึ่งมีกิจกรรมดำเนินการทั้งตัวข้าราชการตำรวจและระบบการให้บริการ ดังนี้ “กิริยาวาจาสภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส พร้อมใจช่วยเหลือ ไม่อยู่เหนือกฎหมาย ขยายบริการ ทำงานว่องไวใส่ใจประชาชน”

๒.๒.๑ กิริยาวาจาสภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจทุกนาย ต้องแสดงกิริยาวาจาท่าทางที่สุภาพ และมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ มีจิตใจที่พร้อมในการให้บริการประชาชน ทั้งในและนอกสถานีตำรวจ

๒.๒.๒ พร้อมใจช่วยเหลือ เมื่อประชาชนมาแจ้งความร้องทุกข์ มาพบหรือร้องขอความช่วยเหลือ หรือ ข้าราชการตำรวจผู้ใดก็ตามที่ประสบเหตุ จะต้องแก้ไขปัญหาอำนวยความสะดวก หรือประสานการปฏิบัติในเมืองต้นให้แก่ประชาชนทุกกรณีด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่คำนึงถึงว่าข้าราชการตำรวจผู้ได้รับคำร้องขอความช่วยเหลือจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานใดจนกว่าจะมีผู้รับผิดชอบโดยตรงรับเรื่องไปดำเนินการ ข้าราชการตำรวจผู้นั้นจึงหมดภาระหน้าที่ดังกล่าว

๒.๒.๓ ไม่อยู่เหนือกฎหมาย ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมโดยการเคารพกฎ กติกา ระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่มีการใช้อภิสิทธิ์ใดๆ เกินกว่าสิทธิทั่วไปของประชาชนพึงได้รับ เว้นแต่มีกฎหมายได้บัญญัติให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามควรแก่กรณี

๒.๒.๔ ขยายบริการ กำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาการตรวจเยี่ยมประชาชนให้แก่ประชาชนทั่วไป ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะต่างๆ เพื่อเยี่ยมเยียนรับฟังปัญหาของประชาชน ชุมชน ตลอดจนจัดทำฐานข้อมูลท้องถิ่น โดยเน้นผู้เสียหายหรือผู้เคยตก

^{๗๖}วิเชียร พงษ์โพธิ์ศรี, พลตำรวจเอก, นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ, หน้า ๑๙-๒๗.

เป็นเหยื่ออาชญากรรม ทั้งนี้ให้บูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ของสถานีตำรวจและ กต.ตร.สภ./สน. ในการลงพื้นที่และแก้ไขปัญหา

๒.๒.๕ ลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการบนสถานีตำรวจ โดยนำรูปแบบ จากสถานีตำรวจที่ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่าง (Best Practices) มาเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการ ได้แก่ การให้บริการตามลำดับ(ระบบคิว) และการให้บริการด้วยความรวดเร็ว

๒.๓ สร้างความสามัคคีกลมเกลียวของข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นการแก้ไขใดๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมก็เช่นเดียวกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของทุกฝ่าย ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นถือเป็นกลไก สำคัญกลไกหนึ่งในการแก้ปัญหาสังคม จำเป็นที่จะต้องมีความสามัคคี พุดคุยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทศนคติ วิธีการทำงาน ทั้งยังต้องมีการฝึกอบรมและทำกิจกรรมสาธารณะ ร่วมกันเพื่อเรียนรู้วิธีการการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีกิจกรรมดำเนินการ ดังนี้ “เปิดอกคุย เสริมการฝึก สำนึกส่วนรวม”

๒.๓.๑ เปิดอกคุย กำหนดให้มี “สภากาแฟ” เป็นเวทีในการพบปะหารือ พุดคุยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการ หรือเชิญบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลที่ทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์แก่สังคมมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดยกำหนดให้มีขึ้นทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ กองบัญชาการ กองบังคับการและสถานีตำรวจอย่างน้อยสัปดาห์หนึ่งครั้ง

๒.๓.๒ เสริมการฝึก ยึดถือระเบียบปฏิบัติ “การฝึกประจำสัปดาห์” แก่ ข้าราชการตำรวจทุกนาย เพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและจิตใจ มีการกำชับ กำกับดูแล อบรมให้ความรู้ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าร่วมอบรม และควบคุมการฝึกแต่ละครั้งอย่างจริงจัง สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติได้

๒.๓.๓ สำนึกส่วนรวม จัดกิจกรรม “จิตอาสา” ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการตำรวจและประชาชน ชุมชน หน่วยงานราชการและกลุ่มองค์กรในพื้นที่อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. นโยบายสำคัญ ภายในระยะ ๑ ปี “เสริมสร้าง พัฒนาประสิทธิภาพ”

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องธำรงขีดความสามารถในการควบคุมแก้ไขปัญหา อาชญากรรม ปัญหาสังคมทั่วไป ให้อยู่ในภาวะที่ไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของ ประชาชน สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมโดยอาศัยชุมชนในขณะเดียวกัน ก็ต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านที่เป็นจุดเน้น เพื่อควบคุมสภาพปัญหาอาชญากรรม ที่มีสภาพรุนแรง ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้ง

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง โดยมีแผนการดำเนินการ และมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้^{๗๗}

๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๓.๑.๑ ดำเนินการปราบปรามผู้ผลิต ผู้ค้า และผู้เสพ ตามยุทธศาสตร์ ๕ รั้วป้องกันของรัฐบาลให้เกิดผลอย่างจริงจัง โดยต้องดำเนินการภายใต้หลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด และเร่งขยายผลให้ถึงเครือข่ายการค้ายาเสพติดทุกครั้งที่มีจับกุมในทุกข้อหาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องดำเนินมาตรการเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือทางภาษีของผู้กระทำผิดเพื่อตัดวงจรทางเศรษฐกิจของกลุ่มผู้กระทำผิด

๓.๑.๒ นอกจากภารกิจการปราบปรามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ต้องเสริมการทำงานด้วยการป้องกัน โดยควบคุมไม่ให้มีแหล่งอบายมุขทุกชนิดในพื้นที่รับผิดชอบหมั่นออกตรวจตราตามสถานที่ที่มีกลุ่มเสี่ยงเช่น สถานบริการ หอพัก และใช้กฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือให้เกิดผลในการป้องกัน เพื่อไม่เปิดโอกาสในการกระทำความผิด

๓.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาต้องสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวทั้งด้านราชการและส่วนตัว เพื่อไม่ให้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อกระบวนการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรืออบายมุขอื่นๆ โดยนำมาตรการตามคำสั่ง ตร. ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ มาบังคับใช้อย่างเคร่งครัด

๓.๒ การแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการลดความรุนแรง และเพิ่มประสิทธิภาพของมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ โดยใช้มาตรการดังนี้

๓.๒.๑ มาตรการด้านแสวงหาความร่วมมือ โดยข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่รัก เชื่อถือ ศรัทธา ของประชาชนในพื้นที่ โดยการให้บริการอย่างเต็มใจและจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกด้วยความเสมอภาคและไม่สร้างเงื่อนไขใดๆ อันเป็นการผลักประชาชนออกไปอยู่ฝ่ายตรงข้าม นอกจากนี้ยังต้องสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน หน่วยงานอื่นของรัฐ และผู้นำศาสนามีส่วนร่วมในการทำงาน

๓.๒.๒ มาตรการด้านข้อมูลและการข่าว วางระบบในด้านการจัดเก็บข้อมูลทุกชนิดเร่งสร้างฐานข้อมูลแต่ละประเภทให้รองรับการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน และสอบสวนดำเนินคดี โดยเฉพาะฐานข้อมูลด้านนิติวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อความร่วมมือในการด้านการข่าวและการแก้ปัญหาร่วมกัน

^{๗๗} วิเชียร พจนโพธิ์ศรี, พลตำรวจเอก, นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ, หน้า ๒๙-๓๕.

๓.๒.๓ มาตรการด้านการพัฒนาและการสร้างขวัญกำลังใจพัฒนาข้าราชการ
 ดำรง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในภาษา ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม อย่างลึกซึ้งต้องแท้งจน
 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงให้เห็นว่า
 ไม่ทอดทิ้งข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่จาก
 เหตุการณ์การก่อความไม่สงบ โดยหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปเยี่ยม บำรุงขวัญ และคอยเร่งรัด
 ติดตามสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ ให้ได้รับอย่างรวดเร็วเพื่อไม่ให้ข้าราชการตำรวจหรือครอบครัว
 ผู้เสียสละต้องได้รับความเดือดร้อนเพิ่มเติมอีกอันเป็นการตอบแทน และยังเป็นการพัฒนาขวัญ
 กำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง ได้เป็นอย่างดี

๓.๓ ปรับปรุงกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๓.๓.๑ ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เป็นอุปสรรคหรือไม่ชัดเจน
 ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ของ กต.ตร.ทุกระดับตลอดจน
 องค์ประกอบของ กต.ตร. ให้ประกอบไปด้วยผู้แทนจากทุกภาคส่วนของสังคมชุมชนทั้งจาก
 ภาครัฐและเอกชน และต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๓.๓.๒ สนับสนุน และส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมทุกระดับ ทั้งในองค์กร
 ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสถานีตำรวจ จนถึงระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 และ กต.ตร.ทุกระดับ ตลอดจนภายนอกองค์กรได้แก่ หน่วยงานราชการ ชุมชน และประชาชน
 ในพื้นที่ให้มีความเชื่อมโยง สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการ
 ปรับปรุง พัฒนา แก้ไขปัญหาอาชญากรรม สร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชนและชุมชนในพื้นที่
 และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน กับหน่วยปฏิบัติการ
 ในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนในพื้นที่
 อย่างเห็นได้ชัด จนสามารถนำผลการปฏิบัติมาเผยแพร่หรือเป็นแบบอย่างแก่ หน่วยงานอื่นๆ
 โดยมีมาตรการทางการบริหารและการปกครอง เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่
 ประสบความสำเร็จ

๓.๓.๓ พัฒนารูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
 อย่างสม่ำเสมอโดยกำหนดให้มีการติดตาม ปรับปรุง แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในลักษณะ
 คู่ขนานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
 สื่อและช่องทางต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่วิธีการ และผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
 ประชาชน รวมทั้งประชาชนผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบต่างๆ

๓.๓.๔ ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจ ทั้งทางวิชาการและปฏิบัติเพื่อปรับ
 เปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทศนคติ วิธีการและระบบการทำงานร่วมกับประชาชน โดยเฉพาะหน่วย
 ปฏิบัติการในพื้นที่ทั่วประเทศ

๓.๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรตำรวจทั้งระบบ เพื่อให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งงาม

๓.๔.๑ มีแผนการพัฒนาและจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยระดมความคิดวางแนวทางการสรรหาให้ตรงตามความต้องการของหน่วย การใช้งานให้ตรงตามความรู้และคุณวุฒิที่ได้รับการสรรหามา โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคุณวุฒิปริญญาตรี ให้เกิดความคุ้มค่าอันเป็นการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีฐานความรู้ให้เกิดความชำนาญงาน การกำหนดค่าตอบแทนแนวทางการเจริญก้าวหน้า การให้สวัสดิการ การฝึกอบรม การควบคุมความประพฤติ อย่างเป็นระบบโดยไม่แยกส่วน แต่ต้องให้สอดคล้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติราชการเดิม กับผู้เข้าสู่ระบบ โดยทดลองใช้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ก่อนในปีแรกและประเมินผลวางแนวทางในการนำไปใช้กับข้าราชการตำรวจทั่วประเทศต่อไป

๓.๔.๒ การพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรด้านการฝึกอบรม โดยหน่วยงานด้านการฝึกอบรมจะต้องเป็นเจ้าภาพพัฒนาหลักสูตรให้เป็นระบบและมาตรฐานเดียวกันโดยแต่ละหน่วยที่มีหน่วยงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเพิ่มเติมโดยนำเสนอแผนการพัฒนาศาสน์ และบุคลากรว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาใดของงานตำรวจ และใช้เป็นกรอบในการขอรับการจัดสรรงบประมาณและจะต้องมีการตรวจสอบความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ และประเมินผลหน่วยงานและติดตามประเมินผล บุคลากรที่เป็นผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายภายในระยะ ๓ ปี “เดินหน้าอย่างมีทิศทาง”

โดยการยกระดับมาตรฐานตำรวจให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ปรับปรุงทบทวน และพัฒนาระบบการทำงาน และโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป^{๗๘}

๔.๑ การใช้ยุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับภารกิจงานที่เสนอทำรองรับแต่ละยุทธศาสตร์ การจัดสรรเงินงบประมาณตามลำดับชั้น ต้องจัดสรรและใช้ ตามยุทธศาสตร์ที่เสนอการทำงาน โดยมีระบบการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้ตรงตามยุทธศาสตร์และมีระบบตรวจสอบประเมินผลที่เชื่อถือได้ โดยหน่วยตรวจสอบจะต้องบูรณาการในการตรวจสอบร่วมกัน ให้ได้ข้อยุติ เพื่อการตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีการประเมินผลอย่างจริงจัง เพื่อนำผลมาปรับปรุงยุทธศาสตร์ แผนงานต่อไป โดยตั้งเป้าหมายให้หน่วยงานในสังกัด มียุทธศาสตร์ และ แผนงานโครงการกิจกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน

^{๗๘} วิเชียร พงษ์โพธิ์ศรี, พลตำรวจเอก, นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ, หน้า ๓๗-๔๑.

และ ขอรับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งหน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับงานที่จะทำรวมทั้งสร้างระบบควบคุมการทำงานตามแผนงาน นโยบายผู้บังคับบัญชา และการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสะท้อนผลการตรวจให้ผู้บังคับบัญชาใช้แก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกันเอง ไม่สร้างภาระให้แก่หน่วยรับการตรวจในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้นไป

๔.๒ มีคู่มือการปฏิบัติราชการด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยเฉพาะการกระทำที่จะต้องกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่เป็นมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นขั้นตอน วิธีการปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปฝึกหัด ทบทวนจนเกิดความคุ้นเคย เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามคู่มือดังกล่าว มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างสมบูรณ์

๔.๓ กำหนดให้มีฐานข้อมูลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในงานด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม และงานด้านป้องกันและปราบปราม และอำนวยความสะดวกให้ถูกต้อง เทียบตรง สามารถใช้อ้างอิงและเอื้ออำนวยต่อการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้ปฏิบัติในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง โดยการวิเคราะห์ระบบการทำงานของสถานีตำรวจและหน่วยทั้งระบบ เพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศให้เป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติ สามารถนำข้อมูลที่ทำงานตามปกติเข้าสู่ฐานข้อมูลได้โดยง่าย และเกิดจากการทำงานในครั้งเดียว เพื่อไม่เป็นการสร้างภาระและขั้นตอนการทำงานให้มากขึ้นแต่ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้น

๔.๔ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงอัตราการจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และระบบสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของข้าราชการตำรวจแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดสวัสดิการที่พอเพียงต่อการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรีตามสมควร ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย

๔.๕ เตรียมความพร้อมสำหรับการจัดกำลังและเสริมประสิทธิภาพ ในการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงตามแนวชายแดน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเปิดเขตการค้าเสรี จากการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ทุกสายทั้งงานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานอำนวยการ ต้องมีความพร้อมอย่างเต็มที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ โดยการนำยุทธศาสตร์และนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ทราบถึงจุดเน้นในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และให้ประชาชนทุกคน สามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปติธรรม

หลักสัปติธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาส และสถานที่ต่างกัน การนำหลักสัปติธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงาน ในปัจจุบันต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าทันสมัยเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นได้ จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

๒.๔.๑ ความเป็นมาของสัปติธรรม ๗ ประการ

สังคีตีสสูตร แปลว่า พระสูตรว่าด้วยการสังคายนา ซึ่งนี้ตั้งตามเนื้อหาสาระของพระสูตร พระสูตรนี้ ท่านพระสารีบุตรแสดงแก่ภิกษุจำนวน ๕๐๐ รูป ณ ท้องพระโรงหลังใหม่ซึ่งอุภตตะกะของพวกเจ้ามัลละ เขตกรุงปาวา แคว้นมัลละโดยมีพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ด้วย^{๗๕}

สาเหตุที่ท่านพระสารีบุตรแสดงพระสูตรนี้มีว่า ก่อนหน้านั้นเล็กน้อย นิครนถ์นาฏบุตรหรือศาสดาตามหาวิระของศาสนาเซนได้ดับขันธ ณ กรุงปาวานี้ หลักจากศาสดาดับขันธสาวกของท่านก็แตกสามัคคีกันเป็น ๒ ฝ่าย ท่านพระสารีบุตรจึงยกเหตุการณ์นี้ขึ้นมาปรารภว่าเป็นเพราะพระศาสนาสอนไว้ไม่ดี จึงทำให้สาวกตีความคำสอนแตกต่างกัน ส่วนพระธรรมวินัยของพระศาสนานี้ พระผู้มีพระภาคตรัสสอนไว้ดีแล้วและเสนอให้เพื่อพรหมจารีของท่านร่วมกันสังคายนาพระธรรมวินัยนี้ เพื่อให้ดำรงอยู่ได้นาน ไม่ควรทะเลาะวิวาทในเรื่องพระธรรมวินัย

รูปแบบของสังคีตีสสูตรเป็นการประมวลหมวดธรรม มีการบรรยายแบบถามเองตอบเองประกอบใจความสำคัญของพระสูตร ในช่วงที่พระผู้มีพระภาคเสด็จจาริกไปในแคว้นมัลละพร้อมด้วยภิกษุสงฆ์ประมาณ ๕๐๐ รูป และแฉะ พัก ณ สวนมะม่วงของนายจุนทกัมมารบุตรทรงไถ่หนี้จากพวกเจ้ามัลละแห่งกรุงปาวาให้เสด็จไปประทับ เพื่อเป็นสิริมงคล ณ ท้องพระโรงอุภตตะกะ ซึ่งเพิ่งสร้างเสร็จใหม่ๆ ยังมีได้ใช้สอย ณ ที่นั้น พระองค์ทรงแสดงธรรมแก่ผู้มาเฝ้าจนก่อนคืน ครั้นทรงแสดงธรรมจบลง และทรงอนุญาตให้พวกเจ้ามัลละและชาวกรุงปาวากลับบ้าน

^{๗๕}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๐/๔๖.

จากนั้น ทรงมอบหมายให้ท่านพระสารีบุตรแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายแทนพระองค์ แล้วทรงสำเร็จสี่หิเวยา ณ ที่ประทับนั่นเอง

ท่านพระสารีบุตรกล่าวปรารภการแตกสามัคคีของพวกเขาในครณธ์ หลักจากนิครณธ์ นาฏบุตร ผู้เป็นศาสตราจารย์ชั้นดีไม่นาน ณ กรุงปาวานนั่นเอง ว่าเป็นเพราะศาสนานั้นสอนธรรมไว้ไม่ดี ส่วนพระธรรมวินัยนี้ พระผู้มีพระภาคทรงแสดงไว้ดี จึงเป็นหน้าที่ของภิกษุทั้งหลาย จะพร้อมกันทำสังคายนาพระธรรมวินัย เพื่อให้ดำรงมั่นคงยืนนาน เพื่อประโยชน์สุขของคนทั้งหลายสืบไป

จากนั้น ท่านได้เสนอวิธีการสังคายนาโดยประมวลหลักธรรมทั้งหลายที่มีจำนวนหัวข้อเท่ากันรวมไว้เป็นหมวดเดียวกันคล้ายวิธีการของอังกูตตรนิกาย เช่น ประมวลหลักธรรมจำนวน ๑ ประการ เข้าเป็นหมวดหนึ่ง เรียกว่า ธรรมหมวดละ ๒ ประการ โดยทำนองนี้จนถึง ธรรมหมวดละ ๑๐ ประการ

สัปปริสธรรม ๗

ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

- ๑.เป็นธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)
- ๒.เป็นอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)
- ๓.เป็นอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)
- ๔.เป็นมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)
- ๕.เป็นกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)
- ๖.เป็นปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)
- ๗.เป็นปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)^{๕๐}

๒.๔.๒ ความหมายของสัปปริสธรรม ๗

คำอธิบายตาม พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงการณราชวิทยาลัย^{๕๑}

ธัมมัญญสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

ธรรม ๗ ประการ ะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ๑.เป็นธัมมัญญ ๒.เป็นอัตถัญญ ๓.เป็นอัตตัญญ ๔.เป็นมัตตัญญ ๕.เป็นกาลัญญ ๖.เป็นปริสัญญ ๗.เป็นปุคคลปรปริญญ

ภิกษุเป็นธัมมัญญ อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรม คือ สุตตะ เคยยะ เวทยากรณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัပ္ภุตธรรม เวทลละ หากภิกษุไม่รู้จักรธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละเลย

^{๕๐}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓.

^{๕๑}อง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓.

เราไม่เพียงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอรรถัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ นั้นแล้ว นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นๆ เลยว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ เราไม่เพียงยกเธอว่าเป็นอรรถัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ ว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อรรถัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอรรถัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนว่า ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้ หากภิกษุไม่รู้จักตนว่า ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้ เราไม่เพียงเรียกเธอว่าเป็นอรรถัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักตนว่า ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอรรถัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อรรถัญญู อรรถัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นมัตตัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลาน ปัจจัยเภสัชชบิหาร หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบิหาร เราไม่เพียงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบิหาร ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นมัตตัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อรรถัญญู อรรถัญญู มัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นกาลัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเท นี่เป็นกาลแห่งปริปุจจา นี่เป็นกาลบ่าเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลักเร้น หากภิกษุไม่รู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเท นี่เป็นกาลแห่งปริปุจจา นี่เป็นกาลบ่าเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลักเร้น เราไม่เพียงเรียกเธอว่าเป็นกาลัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักกาลว่า นี่เป็นกาลแห่งอุทเท นี่เป็นกาลแห่งปริปุจจา นี่เป็นการบ่าเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลักเร้น ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นกาลัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อรรถัญญู อรรถัญญู มัตตัญญู กาลัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปริสัณญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทว่า นี่ชัตติยบริษัท นี่พราหมณบริษัท นี่คหบดีบริษัท นี่สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักบริษัทว่า นี่ชัตติยบริษัท

นี้พราหมณ์บริษัท นี้คหบดีบริษัท นี้สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ เราไม่พึงเรียก เธอว่าเป็นปรีศัญญุในที่นี่ แต่เพราะภิกษุรู้จักบริษัทว่า นี้ขัตติยบริษัท นี้พราหมณ์บริษัท นี้คหบดีบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นปรีศัญญุ ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญุ อตถัญญุ อตถัญญุ มัตถัญญุ กาลัญญุ ปรีศัญญุด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นบุคคลปโรปรัญญุ อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล ๒ จำพวก บุคคล ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอรียะ คือ อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการพระอรียะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอรียะ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการพระอรียะ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการเห็นพระอรียะก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการฟังสังฆธรรม อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการฟังสังฆธรรม บุคคลพวกที่ไม่ต้องการฟังสังฆธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการฟังสังฆธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการฟังสังฆธรรมก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งเจียโสตฟังธรรม อีกพวกหนึ่งไม่เจียโสตฟังธรรม บุคคลพวกที่ไม่เจียโสตฟังธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่เจียโสตฟังธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลเจียโสตฟังสังฆธรรมก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ อีกพวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ฟังธรรมแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลพวกที่ฟังธรรมแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ อีกพวกหนึ่งไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ บุคคลพวกที่ไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลพวกที่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งรู้ อรรถ รู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม อีกพวกหนึ่งรู้ อรรถ รู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม บุคคลพวกที่รู้ อรรถ รู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่รู้ อรรถ รู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลพวกที่รู้ อรรถ รู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเอง แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น อีกพวกปฏิบัติเพื่อเกื้อกูล

ตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น บุคคลพวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเอง แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ พวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเป็นผู้รู้จักบุคคล ๒ ฝ่าย ด้วยประการฉะนี้แล ภิกษุชื่อว่าเป็นบุคคลปโรปรัญญูอย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้แล จึงเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

ธัมมัญญสูตรที่ ๔ จบ

คำอธิบายตาม พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)

๑. **ธัมมัญญตา** ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าการปกครองตามราชพระเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุข้อนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้น ๆ เป็นต้น

๒. **อัตถัญญตา** ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาสิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

๓. **อัตถัญญตา** ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรายังไง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔. **มัตถัญญตา** ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

๕. **กาลัญญตา** ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๐.

๖. **ปรีชาญาณ** ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจการที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจการอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

๗. **บุคคลัญญาตา หรือ บุคคลปโรปรัญญาตา** ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิงหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

ความหมายของสัตบุรุษตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่างๆ “สัตบุรุษทั้งหลายเป็นผู้กตัญญูกตเวที”^{๘๓} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่มักสละสิ่งที่น่าปรารถนาของบุรุษนอกจากเรือนไปบวชเป็นบรรพชิต”^{๘๔} “สัตบุรุษมีปัญญาละเอียด ฉลาด เป็นผู้เสมอด้วยเทพในเมืองไตรทัญญุ”^{๘๕} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก”^{๘๖} “ผู้ไม่รู้ธรรมของสัตบุรุษจะเห็นรูป เวทนา สัญญา สังขาร ว่านั่นของเรา เราเป็นนั่น นั่นเป็นอัตตาของเรา และทิวฏฐิฏฐาน (มีที่ตั้งแห่งทิวฏฐิ) ที่เป็นไปว่า นั่นโลก นั่นอัตตา เรานั้นตาย”^{๘๗} “สัตบุรุษ เป็นคนกตัญญูกตเวที เป็นนักปราชญ์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีความรักดีมั่นคง กระทำการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ด้วยความเต็มใจ แต่ในที่นี้ หมายถึงพระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธสาวก”^{๘๘} “สัตบุรุษเป็นผู้ประกอบด้วยสัทธรรม มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตปปะ มีสุตะมาก (คือ ได้ศึกษามาก)ปรารถนาความเพียร มีสติตั้งมั่น มีปัญญา”^{๘๙} “สัตบุรุษเป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม เป็นผู้ปฏิบัติชอบเป็นผู้ประพฤติดตามธรรม เป็นผู้ควรบูชา เป็นผู้ควรสรรเสริญ”^{๙๐} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยเพราะสัตบุรุษเป็นผู้ที่รู้สัทธรรม คือ ศีล ๕ ศีล ๑๐ สติปฏิฐาน ๔ เป็นต้น”^{๙๑} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่มีความเห็นชอบ มีความดำริชอบ มีวาจาชอบ มีการงานชอบ มีอาชีพชอบ มีความพยายามชอบ มีสติชอบ มีสมาธิชอบ”^{๙๒} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คบหาบรรลุโสดาปัตติ

^{๘๓}วิ.ม.(ไทย) ๔/๖๙/๙๗.

^{๘๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/๒๕๒.

^{๘๕}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๒๑/๑๙๗.

^{๘๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๘๖.

^{๘๗}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๑/๒๕๖-๒๕๗.

^{๘๘}ชู.ชา. (ไทย) ๒๗/๗๘-๗๙, ม.ม.อ. (บาลี) ๑/๒/๒๒.

^{๘๙}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๙๒/๑๐๗.

^{๙๐}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๐๕/๑๒๗.

^{๙๑}ส.ส.(ไทย) ๑๕/๓๑/๓๕, ส.ส.อ. (บาลี) ๑/๓๑/๕๕.

^{๙๒}ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕/๒๗.

ผล”^{๕๓} “สัตบุรุษเป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงตำหนิบุคคลที่ควรตำหนิ พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”^{๕๔} “สัตบุรุษเป็นผู้มีกายสุจริต มีวจีสุจริต มีมโนสุจริตเป็นสัมมาทิฐิ”^{๕๕} “สัตบุรุษมีคุณธรรม ๓ คือ ให้ทาน ถือบวช บำรุงมารดาบิดา”^{๕๖} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่รักษาศีล ๕ และชักชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล ๕ ด้วย”^{๕๗} “สัตบุรุษยอมให้ของที่สะอาด ให้ของที่ประณีต ให้ตามกาล ให้ของที่สมควร พิจารณาแล้วให้ ให้เป็นนิตย์ ขณะให้ยอมทำจิตให้ผ่องใส ให้ไปแล้วก็ยินดี”^{๕๘}

พระอรรถกถาจารย์ ได้กล่าวอธิบายถึงธรรมและลักษณะ ๗ ประการของสัตบุรุษไว้ พอสรุปได้ดังนี้

ธรรมของสัตบุรุษ คือ สุตตะและเคยยะเป็นต้น ชนผู้รู้ธรรมคือสุตตะและเคยยะเป็นต้น นั้น ชื่อว่าธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ชนผู้รู้อรรถแห่งภาษิตนั้นๆ ชื่อว่าอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ชนผู้รู้จักตนว่า เราเป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญา อย่างนี้ ชื่อว่าอัตตัญญ (ผู้รักตน) ชนผู้รู้จักประมาณในการรับและการบริโภค ชื่อว่ามัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ชนผู้รู้จักกาลอย่างนี้ว่า กาลนี้เป็นกาลแสดง กาลนี้เป็นกาลไต่ถาม กาลนี้เป็นกาลบรรลุโยคธรรม ชื่อว่ากาลัญญ (ผู้รู้จักกาล) ก็บรรดากาลเหล่านั้นกาลแสดง ๕ ปี กาลไต่ถาม ๑๐ ปี^{๕๙}

พระอรรถกถาจารย์ ยังได้กล่าวว่า “พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระสาวกของพระตถาคตเจ้า เป็นสัตบุรุษ เพราะประกอบด้วยคุณอันเป็นโลกุตตระ สัตบุรุษเหล่านั้นทั้งหมดเที่ยวแยกออกเป็น ๒ พวก พระพุทธเจ้าทั้งหลาย พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธรูปเป็นทั้งพระอริยะและสัตบุรุษ”^{๖๐}

พระฎีกาจารย์ ได้กล่าวถึงธรรมของสัตบุรุษและลักษณะของสัตบุรุษว่า หมายถึงธรรมที่จะทำให้บุคคลให้เป็นคนดี และเพราะธรรมนั้นสัตบุรุษทั้งหลายได้ปรพฤติสืบต่อกันมา จึงเรียกว่าธรรมของสัตบุรุษ”^{๖๑}

^{๕๓} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๐๐๕/๔๙๕.

^{๕๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓/๔.

^{๕๕} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๒๒/๓๓๙.

^{๕๖} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕/๒๐๗.

^{๕๗} อัง.อฎฐก. (ไทย) ๒๑/๒๐๑/๓๒๑.

^{๕๘} อัง.อฎฐก. (ไทย) ๒๓/๓๗/๒๙๖-๒๙๗.

^{๕๙} ที.ป.อ. (ไทย) ๓/๒๓๗๙.

^{๖๐} ม.ม.อ. (ไทย) ๑/๑/๕๖.

^{๖๑} สปปริสธมมุนติ สปปริสธาวากร์ ธมม. โส ปน ยสฺมา สปปริสธานํ ปเวณโก ธมโม โหติ. ตสฺมา อาห สปปริสธานํ ธมมุนติ – ม.อุฎฐิกา (บาลี) ๑๐๕/๓๔๑.

คำว่า สัตบุรุษที่ใช้ในภาษาบาลีมีใช้ ๒ ศัพท์ คือ สปปุริส และ สนฺต สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปปุริส ว่า สนฺโต ปุริโส สปปุริโส แปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่า สัตบุรุษ^{๑๐๒}

พระอัครควังสเถระ ผู้แต่งคัมภีร์สัททหนิติมหาไวยากรณ์ได้วิเคราะห์คำว่า สัตบุรุษไว้ในคัมภีร์สัททหนิตินิชาตุมาลาว่า สัตบุรุษ ชื่อว่า สัพภิ เพราะทำลายกิเลสที่มีสภาพชักนำให้สัตว์จมลง ซึ่งเรียกว่า อริยะ บ้าง บัณฑิต บ้าง^{๑๐๓}

พระมหาสมปอง มุกฺโขโต ได้อธิบายคำว่า สนฺตสัตบุรุษ ไว้ว่า สนฺต สมฺ อุปสมเม+ต (สมธาตุใช้ในอรรถว่าเข้าไปสงบ) แปลว่า สัตบุรุษ วิเคราะห์ว่า ราคาทโย สมเตตติ สนฺโต ผู้ระงับราคะกิเลสเป็นต้นได้ชื่อว่า สัตบุรุษ อาเทศ มฺ เป็น นฺ สนฺโตโร อนุโต อวสสาน เมตตฺสชาติ วา สนฺโต หรือผู้ที่มีที่สุดอันงามชื่อว่า สัตบุรุษ สุ+อนุต อาเทศ อุเป็น อ^{๑๐๔}

ดังที่กล่าวมานี้ คือความหมายของบุคคลที่เป็น สัตบุรุษ ตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงซึ่งปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา รวมทั้งพระสาวกผู้แต่งไวยากรณ์ได้แสดงไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสปปุริสธรรม หรือ ธรรมของ สัตบุรุษ เพื่อชี้ให้เห็นว่าพระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคคลที่จะเป็น สัตบุรุษ ได้จะต้องเป็นผู้เจริญในธรรม ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา เป็นผู้มั่งใจดีมีใจใส มีสัมมาทิฐิ ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา ฉลาดในการหาเหตุผล เป็นผู้คิดดีเป็นปกติวิสัย เป็นผู้มียิวาจา และเป็นผู้ทำดีเป็นปกติวิสัย จนบุคคลทั้งหลายให้การยกย่องนับถือว่าเป็น สัตบุรุษ

๒.๔.๓ องค์ประกอบของสปปุริสธรรม

สปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสปปุริสชน คือ คนดี หรือคนที่แท้ ซึ่งมีความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ๗ ประการ ดังนี้

๑. ธรรมัญญตา รู้จักเหตุผล คือ เมื่อผู้นำตำแหน่ง จะทำหน้าที่อะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ และจำให้มีความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองได้อย่างไร และให้การช่วยเหลือตั้งตรงอยู่ในหลักการนั้น

๒. อุตถัญญตา รู้จักจุดมุ่งหมายและผล คือ รู้จุดมุ่งหมายที่ตนกระทำว่า มีจุดมุ่งหมายอะไรในการปกครอง คือปรารถนาให้ผู้ใต้ปกครองมีความสุขเป็นหลักในการปกครอง

^{๑๐๒} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, บาลีไวยากรณ์ สมาสและตัดทิต, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

^{๑๐๓} พระอัครควังสเถระ, สัททหนิตินิชาตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔๕.

^{๑๐๔} พระมหาสมปอง มุกฺโขโต, คัมภีร์อภิธานวรรณนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐๕.

๓. อัตตัญญุตารู้จักตน คือ รู้ตามความเป็นจริงว่า โดยชาติ โดยตระกูล โดยหน้าที่ โดยคุณธรรมและความรู้ที่ตนมีอยู่แล้ว จะประพัตติตนให้สมกับที่เป็นผู้ปกครองว่าสิ่งที่ตนกระทำไปนั้นให้อะไรแก่ผู้ใต้ปกครอง

๔. มัตตัญญุตารู้จักประมาณ คือ รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์ และการเก็บเกี่ยวภาษีอากรแต่พอควร รู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขแก่ผู้ใต้ปกครองให้ทั่วถึง

๕. กาลัญญุตารู้จักกาล คือ รู้กาลอันควรในการทำกิจต่างๆ เวลาไหนควรจะทำอย่างไร

๖. ปริสัจญุตารู้จักชุมชน คือ รู้กิริยาที่พึงประพัตติต่อชุมชนนั้นว่าแต่ละชุมชนมีความต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไรจึงจะเหมาะสม

๗. ปุคคลัญญุตารู้จักบุคคล คือ รู้จริตของแต่ละบุคคลว่ามีความโน้มเอียงไปด้านใด ผู้ปกครองที่มีความเข้าใจหรือมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว ย่อมสามารถช่วยให้สามารถทำงานกับบุคคลที่มีความหลากหลายได้อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๔ ความสำคัญของสัปปริสธรรมต่อการปฏิบัติงาน

สัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชนและรู้จักบุคคล ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ ใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม ๗ ประการหรือไม่อย่างไร การนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเจริญ ความก้าวหน้าในองค์กร เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้นด้วย หลักสัปปริสธรรม ๗ ประการ แปลว่า ธรรมของสัตบุรุษ ได้แก่ คนดี มีความประพฤติ ทางกาย วาจา ถูกต้องเรียบร้อยไม่มีโทษ มี ๗ ประการ ดังนี้

๑. ชัมมัญญุตารู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพัตติ ปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อตถัญญุตารู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมีความมุ่ง

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวถึง สัปปริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่อง นับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยความปรารถนาดีมี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๑๐๖}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธกับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือคุณสมบัติในตัวของผู้ นำมี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ นั้น เป็นหลักธรรมในการพัฒนา หรือหลักของความเจริญก้าวหน้า เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และสามารถนำมาพัฒนาในการศึกษา การบริการ การดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลตำรวจนครบาล ๘ ซึ่งเป็นงานด้านบริการประชาชน และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยใช้หลักสัปปริสธรรม เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

^{๑๐๖} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐.

^{๑๐๗} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ, หน้า ๑๐.

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในการศึกษาเรื่อง“การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พันตำรวจตรีหญิง ภารดี โพธิ์กุล ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีงานตรวจสอบประวัติบุคคล สำนักงานตำรวจสันติบาล” พบว่า

๑. การให้บริการของงานตรวจสอบประวัติสำนักงานตำรวจสันติบาล ในภาพรวม ได้มาตรฐานภาครัฐด้านบริการเอกชนและประชาชน และอยู่ในเกณฑ์ที่สูง

๒. เกณฑ์การให้บริการของงานตรวจสอบประวัติ สำนักงานตำรวจสันติบาล มี ๗ เกณฑ์ ทุกเกณฑ์ได้มาตรฐานภาครัฐด้านบริการเอกชนและประชาชน

๓. ปัจจัยสภาพภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของงานตรวจสอบประวัติ สำนักงานตำรวจสันติบาล ได้แก่ อายุ และรายได้ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และการรู้จัก กับเจ้าหน้าที่

หลังจากการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงาน ทำให้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา รวมไปถึงแนวทางในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ^{๑๑๔}

ร้อยตำรวจเอก สมพร ทิพย์อาภากุล ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การปฏิบัติงานอารักษานุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๓ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ๔ ประเด็น คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานอารักษาคความปลอดภัยบุคคลสำคัญของกองตำรวจสันติบาล ๓ เพื่อศึกษาถึงระดับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ในการอารักษาคความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่อารักษาคความปลอดภัยบุคคลสำคัญของกองตำรวจสันติบาล ๓ เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่อารักษาคความปลอดภัยบุคคลสำคัญ และเพื่อศึกษาแนวทางมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการอารักษาคความปลอดภัยบุคคลสำคัญ^{๑๑๕}

^{๑๑๔} พันตำรวจตรีหญิง ภารดี โพธิ์กุล, การประเมินผลการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีงานตรวจสอบประวัติบุคคลสำนักงานตำรวจสันติบาล, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖, หน้า (๑).

^{๑๑๕} สมพร ทิพย์อาภากุล, “การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ”, ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองกำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.), หน้า (๑).

กัมพล จรุงสำราญ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานด้าน สืบสวน สอบสวน มีความรู้และทักษะในเรื่องสิทธิมนุษยชน ในด้านหลักการเคารพต่อศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ และ ทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยทางด้านอายุ สถานภาพ ยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรับผิดชอบ การอบรม/สัมมนาเรื่องสิทธิมนุษยชน กระบวนการยุติธรรมทางอาญา ความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และทักษะในเรื่องสิทธิมนุษยชนมีผล ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานสืบสวนสอบสวน ตามสิทธิมนุษยชนในกระบวนการ ยุติธรรมทางอาญาต่างกัน^{๑๐๐}

ชาญณรงค์ ขันประกอบ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย เรียงตามความสัมพันธ์จากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการ บริหารงาน โดยตัวแปรอิสระที่นำมาวิจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับระดับของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน จังหวัดหนองคายส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ระดับของปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๐๑}

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษา ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่า มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่ และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มี

^{๑๐๐} กัมพล จรุงสำราญ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลัก สิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*(สาขาการบริหารงานยุติธรรม), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

^{๑๐๑}ชาญณรงค์ ขันประกอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนในจังหวัดหนองคาย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญา และด้านร่างกายค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย และมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเน้นให้รักษาความสะอาดสถานที่พักอาศัย และระเบียบวินัยในการแต่งเครื่องแบบและการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์การออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ^{๑๑๒}

ปทุมพร สุขอาษา ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานให้ผู้แทนองค์กรชุมชนเครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่างๆและด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์กรชุมชน แสวงหางบประมาณทั้งภายในภายนอกและประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์กรชุมชน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑๓}

จิตรภาณุ สรวัญวิษณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลการประสบอันตรายในอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่า อัตราการเสียชีวิตต่ำมาก รองลงมา คือ พิการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยและการบริหารงานความปลอดภัย

^{๑๑๒} เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๘.

^{๑๑๓} ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า (๑).

มีส่วนทำให้ลูกจ้าง มีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของอัตราความถี่ของการประสบอันตราย ของขนาดโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สาขาที่จบการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงานและคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการประสบอันตรายในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๑๔}

ปัญญา พวงมาลัย ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๓ ลำดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านบทบาทของผู้นบังคับบัญชาต่อการปฏิบัติหน้าที่ และด้านผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนจับกุม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถในการสืบสวนจับกุมคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย การได้รับการสนับสนุนกำลังตำรวจเมื่อร้องขอ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน พบว่าโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มียศต่างกันและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มียศต่างกันและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในรายข้อ ดังนี้ การได้รับการสนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายในการติดตาม ตามคดีอย่างเพียงพอ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การมีโอกาสได้รับความหน้าในอาชีพ และการได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่นอกหน่วยงาน^{๑๑๕}

^{๑๑๔} จิตรภาณุสร ธัญวิวัฒน์, “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๗), หน้า (๑).

^{๑๑๕} ปัญญา พวงมาลัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓), หน้า (๑).

ปิยะ โตสกุลวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ และ ๒” ผลการวิจัยพบว่า ทศนคติของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน ผู้ต้องหาและพยานด้านการสอบสวนผู้ต้องหา ด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความแนวความคิดที่ใช้ในการสอบสวนตามกระบวนการที่เกี่ยวกับการทำสำนวน การสอบสวนคดีอาญา ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ได้มีการปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ซึ่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ปรับปรุงรูปแบบการทำสำนวนร่วมกับสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้รับความสะดวกในการทำสำนวนการสอบสวน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากขึ้น^{๑๑๖}

ประสาธน์ บุญเหมือน ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของสารวัตร ในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการ เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ เกี่ยวกับความยุติธรรม เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำและเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่โดยเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคมกับตัวแปรความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก-ภายใน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสารวัตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยกเว้น เพศ และต้นสังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ^{๑๑๗}

ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารจัดการความสัมพันธ์ใน

^{๑๑๖} ปิยะ โตสกุลวงศ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ และ ๒”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า (๑).

^{๑๑๗} ประสาธน์ บุญเหมือน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า (๑).

หน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สายงาน และลักษณะงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๓๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๑๔๔}

ถนองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สูงสุดของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีมัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีมัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัย อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร^{๑๔๕}

ขวัญใจ มีทิพย์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และ

^{๑๔๔} ชนสิทธิ์ พงษ์พิทักษ์, “ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), หน้า (๑).

^{๑๔๕} ถนองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^{๑๒๐}

พรสวรรค์ เกาตะกู ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากศูนย์ อปพร.เทศบาลตำบล การทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับมาก สำหรับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพหลักต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน^{๑๒๑}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานนั้น คือการรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเอาใจใส่ในการทำงาน ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถของบุคลากร หากมีการนำสรุปวิธีธรรม มาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามยุทธศาสตร์และแผนนโยบายการปฏิบัติงาน ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างแน่นอน

^{๑๒๐}ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า (๑).

^{๑๒๑}พรสวรรค์ เกาตะกู, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม

การปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กับการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยผลปรากฏ ดังนี้

กำธร มิตรเปรียญ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติงานตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตามสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้านโดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดองค์การ และการอำนวยการอยู่ในระดับสูง^{๑๒๒}

มธุรส ขำหาญทัศน์ ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทักษะคติต่อมารดา ระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว

๒. ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๓. ในกลุ่มที่มีทัศนคติต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

^{๑๒๒} กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า (๑).

๔. ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๕. ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๖. ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดา มีอาชีพผู้ใช้แรงงานขึ้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗. ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยเรียนกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร^{๑๒๓}

ศศโสฬส เกียรติภักดีกุล ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างแบบวัดปรีชาเชิงอารมณืตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา: สัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นปีที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๒๔}

๑. นักเรียนหญิงมีคะแนนปรีชาเชิงอารมณืตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา: สัปปุริสธรรม ๗ ของนักเรียนประถมศึกษาช่วงชั้นปีที่ ๒

๒. นักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒ ที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนปรีชาเชิงอารมณืตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา : สัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. นักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒ ที่มีผลการเรียนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนปรีชาเชิงอารมณืตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา : สัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๒๓} มรุส ชานาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

^{๑๒๔} ศศโสฬส เกียรติภักดีกุล, “การวัดแบบวัดปรีชาเชิงอารมณืตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา : หลักสัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา)*, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า (๑).

พระภันต์ วฑุฒโน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้น ย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้น ให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบ ทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจและคุณภาพด้านความสามารถ

ส่วนการวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำที่ดี ต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ในการสังเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อการประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และนำผลการสังเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทยปัจจุบัน เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและยั่งยืนตลอดไป^{๑๒๔}

พระมหาสมควร ศรีสงคราม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๒๖}

๑. สัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ พละธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกำลังความเพียร ด้านกำลังการสงเคราะห์ และด้านกำลังปัญญา สัปปริสธรรมและพละธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒. สัปปริสธรรม และพละธรรม ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐

^{๑๒๔} พระภันต์ วฑุฒโน, “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (๑).

^{๑๒๖} สมควร ศรีสงคราม พระมหา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

สงกรานต์ เนินหาด ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๑๐-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไปทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน^{๑๒๗}

พระมหาอาคม ไกรอ่อน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้วิชาธรรมวินัย เรื่อง สัปปริสธรรม ๗ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า แผนและสื่อประกอบการเรียน (หนังสือนิทานประกอบภาพ) วิชาธรรมวินัย เรื่อง สัปปริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ ๘๖.๑๔/๘๖.๔๐ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ที่กำหนดไว้มีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ ๐.๖๖ หรือร้อยละ ๖๖ นั่นคือผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากเรียนโดยใช้แผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ (หนังสือนิทานประกอบภาพ) ร้อยละ ๖๖ แผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ (หนังสือนิทานประกอบภาพ) วิชาธรรมวินัย เรื่อง สัปปริสธรรม ๗ มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป^{๑๒๘}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน ทำให้ทราบถึงอุปสรรคปัญหา รวมถึงแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งข้าราชการตำรวจทุกรายต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงในงานที่รับผิดชอบพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นำมาซึ่งความมั่นคง ปลอดภัยของประชาชนทุกคน

^{๑๒๗} สงกรานต์ เนินหาด, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๑), หน้า (๑).

^{๑๒๘} พระมหาอาคม ไกรอ่อน, “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่อง สัปปริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, สาขาวิชาหลักสูตรการเรียนการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑), หน้า (๑).

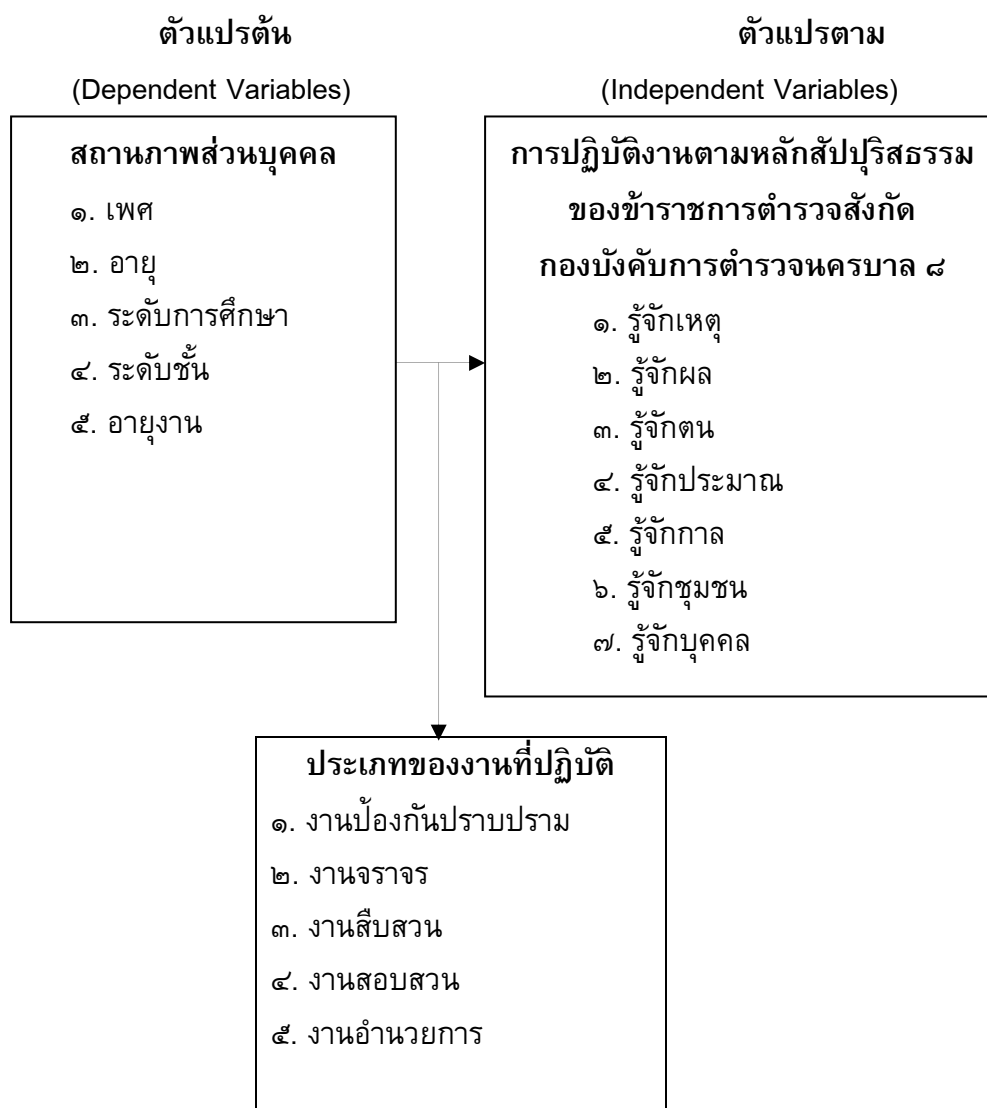
ผู้วิจัยเห็นว่า สิ่งหนึ่งที่จะสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่กำหนดไว้คือการนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ต้องรู้จักเหตุ คือ การตั้งมั่นอยู่ในหลักกฎหมายและให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง รู้จักผล คือ การปฏิบัติงานได้ตรงตามความมุ่งหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ รู้จักตน คือ รู้หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักปรับตัวให้เข้าหาผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รู้จักประมาณ คือ การวางตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รู้จักกาลเวลา คือ การวางแผนกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน แก่ไขสถานการณ์ได้ทันท่วงที รู้จักชุมชน คือ รู้จักให้บริการต้อนรับประชาชนที่ติดต่อกับหน่วยงาน สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ รู้จักบุคคล คือ การเข้าถึงความต้องการของบุคคลให้ความช่วยเหลือแนะนำต่อประชาชน ผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดแนวการวิจัย (Conceptual Framework) โดยกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นอายุงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ประกอบด้วย ธรรมมีญญา อุตัญญา อุตัญญา มัตตัญญา กาลัญญา ปริสัญญา ปุคคัลญญา



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ การวิจัยครั้งนี้เป็นใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำนวน ๑,๕๒๘^๑ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น ๙๕% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๔ คน และใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)^๑

^๑งานกำลังพล กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, “รายงานสถานภาพข้าราชการตำรวจ”. (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๕), (อัสสำเนา).

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ	๑๑๐	๒๔
สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู	๑๒๕	๒๗
สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม	๑๖๖	๓๖
สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่	๑๒๓	๒๗
สถานีตำรวจนครบาลบुकคโล	๑๙๓	๔๒
สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา	๑๔๓	๓๑
สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ	๒๑๕	๔๗
สถานีตำรวจนครบาลบางมด	๑๕๔	๓๔
สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ	๘๘	๑๙
สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน	๔๖	๑๐
สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม	๔๔	๑๐
กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ๘	๕๒	๑๒
กองกำกับการอำนวยการ	๖๙	๑๕
รวม	๑,๕๒๘	๓๓๔

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๓.๓.๑. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

๑) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย

๒) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ตามกรอบปัจจัยที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น อายุงาน มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ประกอบด้วย ๑. ด้านธัมมัญญาตา(รู้จักเหตุ) ๒. ด้านอัตตัญญาตา(รู้จักผล) ๓. ด้านอัตตัญญาตา(รู้จักตน) ๔. ด้านมัตตัญญาตา(รู้จักประมาณ) ๕. ด้านกาลัญญาตา(รู้จักกาลเวลา) ๖. ด้านปริสสัยัญญาตา(รู้จักชุมชน) ๗. ด้านบุคคลัญญาตา(รู้จักบุคคล) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การแปลความหมาย
๕	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
๔	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก
๓	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
๒	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย
๑	หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการปฏิบัติงานตามหลัก สัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีลักษณะเป็นแบบ คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

๓) นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพต่อไป

๓.๓.๒. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความ เทียงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

๑. หาความเที่ยงตรง(Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความ เทียงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) ผศ.ดร.โกณินฐ์ ศรีทอง ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ดร.พิเชฐ ทังโต ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ตำแหน่งอาจารย์พิเศษภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๒. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .๙๗๐

๓. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้จริงต่อไป

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น อาชีพงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ๑. รู้จักเหตุ ๒. รู้จักผล ๓. รู้จักตน ๔. รู้จักประมาณ ๕. รู้จักกาล ๖. รู้จักชุมชน ๗. รู้จักบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๔ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC)

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่ข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนผู้บังคับบัญชา กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๒. ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนด้วยตนเอง

๓. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ วิเคราะห์โดย การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔. ข้อเสนอแนะ แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการเขียนความเรียง และจัดกลุ่ม

๕. เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทางการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๐ – ๕.๐๐	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ตามหลักสัปปุริสธรรม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น และอายุงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๔ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตั้งต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำนวน ๓๓๔ คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น และอายุงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๓๓๔)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๙๒	๘๗.๔
หญิง	๔๒	๑๒.๖
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐	๙
๓๐-๔๐ ปี	๑๑๕	๓๔.๕
๔๑-๕๐ ปี	๑๒๐	๓๕.๙
๕๑ ปีขึ้นไป	๖๙	๒๐.๗
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๒	๔๒.๕
ปริญญาตรี	๑๖๖	๔๙.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๖	๗.๘
ระดับชั้น		
ชั้นสัญญาบัตร	๓๘	๑๑.๔
ชั้นประทวน	๒๙๖	๘๘.๖
อายุงาน		
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓๓	๙.๙
๑๐-๒๐ ปี	๑๑๒	๓๓.๕
๒๑-๓๐ ปี	๑๐๕	๓๑.๔
๓๑ ปีขึ้นไป	๘๔	๒๕.๑

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔ และเป็นเพศหญิงร้อยละ ๑๒.๖

อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙ รองลงมา ๓๐-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔ ตามด้วย ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ และ ต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗ รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗.๘

ระดับชั้น พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีระดับชั้นส่วนใหญ่ คือ ชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖ และ ชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔

อายุงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีอายุงานส่วนใหญ่ คือ ๑๐-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ รองลงมา คือ ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔ ตามด้วย ๓๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙.๙

๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ ฐัมมัญญตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ), อัตถัญญตา (เป็นผู้รู้จักผล), อตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักตน), มัตตัญญตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ), กาลัญญตา (เป็นผู้รู้จักกาล), ปริสัญญตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน), ปุคคัลญญตา หรือ ปุคคัลปโรปรัญญตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๙

๔.๒.๑ การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด
กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรม
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยภาพรวม

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรม	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ)	๔.๒๓	.๔๓๖	มาก
๒. ด้านอัติถัญญา (รู้จักผล)	๔.๑๙	.๔๙๙	มาก
๓. ด้านอัติถัญญา (รู้จักตน)	๔.๒๒	.๔๙๖	มาก
๔. ด้านมัตถัญญา (รู้จักประมาณ)	๔.๐๖	.๕๖๗	มาก
๕. ด้านกาลัญญา (รู้จักกาล)	๔.๑๑	.๕๕๐	มาก
๖. ด้านปรัษฎัญญา (รู้จักชุมชน)	๔.๑๗	.๕๑๖	มาก
๗. ด้านปุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)	๓.๙๔	.๖๑๓	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๓	.๔๒๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญาตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย(รู้ภาระกิจ) ตำแหน่งหน้าที่	๔.๒๖	.๕๕๖	มาก
๒. ท่านมีความเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งและ สามารถตอบข้อซักถามผู้อื่นได้	๔.๑๕	.๕๙๕	มาก
๓. ท่านมีหลักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและบริการ ประชาชนได้ถูกต้องตามขั้นตอน	๔.๑๔	.๕๙๘	มาก
๔. ท่านปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและวินัยของ ข้าราชการตำรวจ	๔.๒๖	.๕๙๖	มาก
๕. ท่านตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายและให้บริการ ประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้อง	๔.๓๑	.๖๐๐	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๒๓	.๕๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการ
ปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านธัมมัญญาตา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอรรถฎัญญา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอรรถฎัญญา (รู้จักผล)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านปฏิบัติงานตรงกับความสามารถ	๔.๐๗	.๗๑๑	มาก
๒. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ถึงจุดหมายที่วางไว้	๔.๒๓	.๖๒๗	มาก
๓. ท่านไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบากในการ ปฏิบัติงาน	๔.๒๔	.๖๔๐	มาก
๔. ท่านให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจเมื่อมีผู้ มาติดต่อราชการ	๔.๓๔	.๕๙๗	มาก
๕. ท่านไม่ถือสาและใช้อารมณ์ต่อประชาชนเมื่อ ประชาชนสอบถามในข้อที่สงสัยและไม่เข้าใจต่อ ขั้นตอนการให้ปฏิบัติ	๔.๑๐	.๗๔๓	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๙	.๕๙๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการ
ปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอรรถฎัญญาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอรรถัตถุญตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอรรถัตถุญตา (รู้จักตน)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	๔.๓๕	.๖๑๑	มาก
๒. ท่านรู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี	๔.๒๔	.๖๓๓	มาก
๓. ท่านมีความสามารถในการวางตัวได้อย่าง เหมาะสม	๔.๑๗	.๖๐๗	มาก
๔. ท่านคำนึงถึงศักยภาพของตนเองในการ ปฏิบัติงาน	๔.๑๘	.๕๘๐	มาก
๕. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	๔.๑๖	.๖๐๕	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๒๒	.๕๘๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอรรถัตถุญตาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญาตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรม ด้านมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ทำนวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	๔.๒๐	.๖๔๙	มาก
๒. ทำนรู้จักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นต้องใช้	๔.๐๘	.๗๓๙	มาก
๓. ทำนลงโทษผู้กระทำผิดอย่างพอเหมาะพอควร	๓.๙๒	.๗๖๗	มาก
๔. ทำนให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล	๔.๐๗	.๖๔๒	มาก
๕. ทำนจัดสรรค่าใช้จ่ายอย่างพอเหมาะพอดี	๔.๐๑	.๗๔๑	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๐๖	.๕๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรม ด้านมัตตัญญาตาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกาลัญญุต

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรม ด้านกาลัญญุต (รู้จักกาลเวลา)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน	๔.๑๒	.๖๕๑	มาก
๒. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา	๔.๑๙	.๖๒๖	มาก
๓. ท่านสามารถลำดับการพูดได้เป็นอย่างดี	๔.๐๑	.๖๙๕	มาก
๔. ท่านแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันท่วงที	๔.๐๗	.๖๗๔	มาก
๕. ท่านรู้ว่าอะไรควรทำก่อนอะไรควรทำทีหลัง	๔.๑๔	.๖๔๐	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๑	.๕๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริธรรม ด้านกาลัญญุตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปรีชญญดา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านปรีชญญดา (รู้จักชุมชน)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านให้การต้อนรับและบริการอย่างเป็นกันเอง	๔.๒๘	.๕๘๓	มาก
๒. ท่านมีความจริงใจในการให้บริการกับประชาชน	๔.๓๖	.๕๗๘	มาก
๓. ท่านรู้จักประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ	๔.๐๗	.๖๗๙	มาก
๔. หน่วยงานท่านให้บริการชุมชนได้ตรงตาม เป้าหมาย	๔.๐๖	.๗๑๔	มาก
๕. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนในชุมชน ได้	๔.๐๗	.๖๔๕	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๗	.๕๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านปรีชญญดาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านบุคคลัญญาตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)	ระดับการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้คนได้ตรงกับงาน	๓.๗๙	.๙๕๓	มาก
๒. เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าถึงความต้องการของ ประชาชนที่จะมาขอรับบริการ	๔.๐๔	.๗๔๘	มาก
๓. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเอื้ออาทรต่อประชาชนผู้ มาขอรับบริการ	๔.๐๑	.๖๗๓	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๑	.๙๑๘	มาก
๕. ท่านรู้ว่าควรปฏิบัติต่อผู้ที่มาติดต่องานแต่ละคน หรือชุมชนให้ดีได้อย่างไร	๔.๐๕	.๖๐๓	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๔	.๖๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการ
ปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม ด้านบุคคลัญญาตา หรือ บุคคลปโรปรัญญาตาอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น และอายุงาน แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามเพศ

(n = ๓๓๓๔)

การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๒๒	.๔๓๕	๔.๒๔	.๔๕๒	-.๒๗๒	.๗๙๖
๒. ด้านอรรถัญญา	๔.๑๘	.๔๙๑	๔.๓๑	.๕๔๐	-๑.๖๐๑	.๑๑๐
๓. ด้านอัตตัญญา	๔.๒๒	.๔๘๕	๔.๒๕	.๔๙๗	-.๓๖๓	.๗๑๗
๔. ด้านมัตตัญญา	๔.๐๖	.๕๖๗	๔.๐๕	.๕๗๖	.๐๔๘	.๙๖๒
๕. ด้านกาลัญญา	๔.๐๙	.๕๓๗	๔.๒๓	.๕๕๕	-๑.๖๑๕	.๑๐๗
๖. ด้านปริสัญญญา	๔.๑๕	.๕๐๖	๔.๓๐	.๕๗๑	-๑.๗๑๙	.๐๘๗
๗. ด้านบุคคลัญญา	๓.๙๓	.๖๒๕	๔.๐๓	.๕๑๖	-.๙๙๑	.๓๒๓
เฉลี่ยรวม	๔.๑๒	.๔๑๘	๔.๒๐	.๔๒๙	-๑.๑๖๗	.๒๔๔

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุ

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๓๐ ปี		๓๐- ๔๐ ปี		๔๑- ๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๐๙	.๔๘๖	๔.๒๖	.๔๔๙	๔.๒๐	.๔๑๖	๔.๒๘	.๔๑๙	๑.๗๒๘	.๑๖๑
๒. ด้านอิตถัญญุตตา	๓.๙๕	.๖๕๔	๔.๒๕	.๔๙๕	๔.๒๑	.๔๙๔	๔.๑๙	.๔๐๘	๓.๐๒๒*	.๐๓๐
๓. ด้านอิตตัญญุตตา	๔.๐๔	.๕๔๙	๔.๒๘	.๕๖๖	๔.๒๓	.๔๙๐	๔.๑๙	.๔๗๑	๒.๑๕๔	.๐๙๓
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๓.๙๒	.๖๓๒	๔.๑๓	.๕๖๙	๔.๐๔	.๕๘๐	๔.๐๑	.๕๐๒	๑.๓๘๔	.๒๔๗
๕. ด้านกาลัญญุตตา	๓.๘๙	.๘๓๒	๔.๑๒	.๕๖๙	๔.๑๓	.๕๔๔	๔.๑๔	.๔๓๗	๑.๘๗๓	.๑๓๔
๖. ด้านปริสัจญุตตา	๔.๐๒	.๕๗๙	๔.๒๕	.๔๘๔	๔.๑๓	.๕๒๙	๔.๑๖	.๕๐๓	๒.๑๕๗	.๐๙๓
๗. ด้านปุคคลัญญุตตา	๓.๘๖	.๕๗๖	๔.๐๐	.๕๘๕	๓.๙๒	.๖๔๖	๓.๙๐	.๖๑๘	.๖๖๒	.๕๗๖
เฉลี่ยรวม	๓.๙๗	.๕๓๔	๔.๑๙	.๔๑๓	๔.๑๒	.๔๒๒	๔.๑๒	.๓๕๔	๒.๒๓๔	.๐๘๔

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอัตถิยัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านที่เหลืออื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมในด้านอัตถิยัญญา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุ ด้านอัตถิยัญญา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐- ๔๐ ปี	๔๑- ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๙๕	๔.๒๕	๔.๒๑	๔.๑๙
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๙๕	-	-๐.๓๐*	-๐.๒๖*	-๐.๒๔*
๓๐- ๔๐ ปี	๔.๒๕	-	-	๐.๐๔	๐.๐๖
๔๑- ๕๐ ปี	๔.๒๑	-	-	-	๐.๐๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านอัตถิยัญญา น้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญาตา	๔.๑๖	.๔๔๓	๔.๒๕	.๔๑๘	๔.๔๒	.๔๕๙	๔.๑๔*	.๐๑๗
๒. ด้านอรรถัญญาตา	๔.๑๗	.๔๖๗	๔.๑๘	.๕๐๒	๔.๓๙	.๖๑๑	๒.๒๕	.๑๐๗
๓. ด้านอรรถัญญาตา	๔.๑๖	.๔๖๙	๔.๒๕	.๔๙๓	๔.๓๗	.๕๐๕	๒.๔๓๘	.๐๘๙
๔. ด้านมัตตัญญาตา	๔.๐๐	.๕๔๘	๔.๐๗	.๕๖๖	๔.๒๘	.๖๓๘	๒.๖๕๙	.๐๗๑
๕. ด้านกาลัญญาตา	๔.๑๐	.๕๐๘	๔.๐๙	.๕๖๗	๔.๒๖	.๕๓๐	๑.๑๘๔	.๓๐๗
๖. ด้านปริสัญญญาตา	๔.๑๖	.๕๐๓	๔.๑๕	.๕๒๐	๔.๒๙	.๕๖๔	.๘๒๘	.๔๓๘
๗. ด้านปุคคลัญญาตา	๓.๘๗	.๖๒๑	๓.๙๙	.๕๙๘	๔.๐๐	.๖๔๕	๑.๖๑๖	.๒๐๐
เฉลี่ยรวม	๔.๐๙	.๕๐๕	๔.๑๔	.๔๒๔	๔.๒๙	.๕๕๐	๒.๔๘๒	.๐๘๕

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านธัมมัญญาตา ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ในด้านธัมมัญญาตา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามการศึกษา **ด้านธัมมัญญาตา**

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๖	๔.๒๕	๔.๔๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๖	-	-๐.๐๙	-๐.๒๖*
ปริญญาตรี	๔.๒๕	-	-	-๐.๑๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๔๒	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านธัมมัญญาตา น้อยกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามระดับชั้น

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	ระดับชั้น				t	Sig.
	ชั้นประทวน		ชั้นสัญญาบัตร			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๒๘	.๔๘๔	๔.๒๒	.๔๓๐	.๗๙๘	.๔๒๕
๒. ด้านอรรถัญญา	๔.๒๘	.๕๔๑	๔.๑๘	.๔๙๓	๑.๑๐๘	.๒๖๙
๓. ด้านอรรถัญญา	๔.๑๘	.๖๒๐	๔.๒๓	.๔๖๗	-.๕๘๒	.๕๖๑
๔. ด้านมัตตัญญา	๔.๐๗	.๖๕๘	๔.๐๕	.๕๕๕	.๑๔๐	.๘๘๙
๕. ด้านกาลัญญา	๓.๙๖	.๗๓๗	๔.๑๓	.๕๐๘	-๑.๙๒๓	.๐๖๙
๖. ด้านปริสัญญญา	๔.๑๓	.๕๕๕	๔.๑๗	.๕๑๑	-.๔๕๘	.๖๔๘
๗. ด้านบุคคลัญญา	๔.๐๔	.๕๙๐	๓.๙๓	.๖๑๕	.๙๓๙	.๓๓๒
เฉลี่ยรวม	๔.๑๓	.๕๐๘	๔.๑๓	.๔๐๘	.๐๓๖	.๙๗๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	อายุงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๑๐ ปี		๑๐-๒๐ ปี		๒๑-๓๐ ปี		๓๑ ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๑๖	.๔๒๔	๔.๒๒	.๔๒๑	๔.๒๘	.๔๓๗	๔.๒๐	.๔๖๐	.๘๔๖	.๔๗๐
๒. ด้านอรรถัญญา	๓.๙๙	.๖๕๓	๔.๒๐	.๔๗๙	๔.๓๐	.๔๙๐	๔.๑๔	.๔๓๘	๓.๘๖๑**	.๐๑๐
๓. ด้านอัตถัญญา	๔.๑๕	.๕๒๓	๔.๒๓	.๔๖๕	๔.๓๒	.๔๘๗	๔.๑๒	.๔๗๙	๓.๑๒๗*	.๐๒๖
๔. ด้านมัตตัญญา	๔.๐๒	.๕๙๗	๔.๐๒	.๕๗๘	๔.๑๗	.๕๔๒	๓.๙๗	.๕๕๗	๒.๓๑๗	.๐๗๕
๕. ด้านกาลัญญา	๓.๘๘	.๗๒๖	๔.๐๙	.๔๙๓	๔.๒๔	.๕๔๒	๔.๐๖	.๔๘๑	๔.๒๑๔**	.๐๐๖
๖. ด้านปริสัญญญา	๔.๐๕	.๕๖๔	๔.๑๖	.๕๐๐	๔.๒๗	.๕๕๖	๔.๐๙	.๔๔๕	๒.๖๒๕*	.๐๕๐
๗. ด้านปุคคลัญญา	๓.๙๓	.๕๔๒	๓.๘๗	.๕๙๒	๔.๐๔	.๖๗๓	๓.๙๒	.๕๗๘	๑.๕๐๔	.๒๑๓
รวม	๔.๐๓	.๔๗๗	๔.๑๑	.๓๙๓	๔.๒๓	.๔๔๓	๔.๐๗	.๓๘๐	๓.๔๐๕*	.๐๑๘

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านอัตถิยัญตา ด้านกาลัญญตา ส่วน ด้านอัตตัญญตา ด้านปรัศัญญตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม โดยภาพรวม และ ด้านอัตถิยัญตา ด้านอัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปรัศัญญตาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๐- ๒๐ ปี	๒๑- ๓๐ ปี	๓๑ ปีขึ้นไป
		๔.๐๓	๔.๑๑	๔.๒๓	๔.๐๗
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๔.๐๓	-	-๐.๐๘	-๐.๒๐*	-๐.๐๔
๑๐- ๒๐ ปี	๔.๑๑	-	-	-๐.๑๒*	๐.๐๔
๒๑- ๓๐ ปี	๔.๒๓	-	-	-	๐.๑๖
๓๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงานต่ำกว่า ๑๐ ปี และ ๑๐- ๒๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม โดยภาพรวมน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๒๑- ๓๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน **ด้านอรรถิถุญตา**

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๐- ๒๐ ปี	๒๑- ๓๐ ปี	๓๑ ปีขึ้นไป
		๓.๙๙	๔.๒๐	๔.๓๐	๔.๑๔
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๙๙	-	-๐.๒๑*	-๐.๓๑*	-๐.๑๕
๑๐-๒๐ ปี	๔.๒๐	-	-	-๐.๑๐	๐.๐๖
๒๑-๓๐ ปี	๔.๓๐	-	-	-	๐.๑๖*
๓๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงานต่ำกว่า ๑๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม ด้านอรรถิถุญตา น้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๑๐-๒๐ ปี และ ๒๑-๓๐ ปี และข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงาน ๒๑-๓๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม ด้านอรรถิถุญตา มากกว่าอายุงาน ๓๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน **ด้านอรรถิถุญตา**

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๐- ๒๐ ปี	๒๑- ๓๐ ปี	๓๑ ปีขึ้นไป
		๔.๑๕	๔.๒๓	๔.๓๒	๔.๑๒
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๔.๑๕	-	-๐.๐๘	-๐.๑๗	๐.๐๓
๑๐-๒๐ ปี	๔.๒๓	-	-	-๐.๐๙	๐.๑๑
๒๑-๓๐ ปี	๔.๓๒	-	-	-	๐.๒๐*
๓๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงาน ๒๑-๓๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม ด้านอรรถิถุญตา มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๓๑ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านกาลัญญาตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๐- ๒๐ ปี	๒๑- ๓๐ ปี	๓๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๘	๔.๐๙	๔.๒๔	๔.๐๖
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๘๘	-	-๐.๒๑	-๐.๓๖*	-๐.๑๘
๑๐-๒๐ ปี	๔.๐๙	-	-	-๐.๑๕*	๐.๐๓
๒๑-๓๐ ปี	๔.๒๔	-	-	-	๐.๑๘*
๓๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงานต่ำกว่า ๑๐ ปี และอายุงาน ๑๐-๒๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านกาลัญญาตา น้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๒๑-๓๐ ปี ส่วนข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงาน ๒๑-๓๐ ปี มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านกาลัญญาตา มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๓๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามอายุงาน ด้านปรีชญ์ฤตฤตา

(n = ๓๓๔)

การปฏิบัติงำน	\bar{X}	ต่ำกว่ำ ๑๐ ปี	๑๐- ๒๐ ปี	๒๑- ๓๐ ปี	๓๑ ปีขึ้นไป
		๔.๐๕	๔.๑๖	๔.๒๗	๔.๐๙
ต่ำกว่ำ ๑๐ ปี	๔.๐๕	-	-๐.๑๑	-๐.๒๒*	-๐.๐๔
๑๐- ๒๐ ปี	๔.๑๖	-	-	-๐.๑๑	๐.๐๗
๒๑- ๓๐ ปี	๔.๒๗	-	-	-	๐.๑๘*
๓๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่ำข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อายุงานต่ำกว่ำ ๑๐ปี มีการปฏิบัติงำนตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านปรีชญ์ฤตฤตา น้อยกว่ำ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๒๑-๓๐ ปี ส่วนข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงาน ๒๑-๓๐ ปี มีการปฏิบัติงำนตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านปรีชญ์ฤตฤตา มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุงาน ๓๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า t	ค่า F	Sig.	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑	เพศ	-๑.๑๖๗	-	.๒๔๔	-	✓
สมมติฐานที่ ๒	อายุ	-	๒.๒๓๔	.๐๘๔	-	✓
สมมติฐานที่ ๓	ระดับการศึกษา	-	๒.๔๘๒	.๐๘๕	-	✓
สมมติฐานที่ ๔	ระดับชั้น	.๐๓๖	-	.๙๗๑	-	✓
สมมติฐานที่ ๕	อายุงาน	-	๓.๔๐๕*	.๐๑๘	✓	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญุตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- คุณภาพของงานที่ดำเนินการได้สำเร็จยังไม่ดีพอ	- จัดการให้การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถรวมทั้งความชำนาญของแต่ละบุคคล
- ปริมาณงานมีจำนวนมากเกินกำลังในแต่ละวันทำให้เกิดปัญหาการติดตามงานเข้ามามาก	- จัดสรรงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานอย่างแท้จริง
- ทราบสาเหตุของปัญหาแล้วมีการสั่งการให้ตรวจสอบแก้ไขล่าช้า	- ควรเร่งสั่งการให้ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขปัญหานั้นที่ทันใจ
- ช่วงเวลาที่กำหนดให้แก้ไขปัญหานั้นอย่างจำกัดและเร่งรีบ ทำให้มองข้ามโอกาสในการทำความดีอื่นๆ	- ปรับเปลี่ยนช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการทำความดีกลับคืนสู่สังคม อันเป็นประโยชน์ที่จะได้รับกลับคืนมาทันทีทันใดและโดยตรง
- การทำความดีอาจจะยังไม่เห็นผลในทันทีหรือทำแล้วยังไม่มีใครเห็นหรือไม่มีใครสนใจ	- ส่งเสริมให้เกิดการทำความดีโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตถัญญตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- เรื่องความรับผิดชอบด้านเวลาในการทำงาน เช่น มาทำงานไม่ตรงเวลา	- จัดการฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้ที่รู้หน้าที่ มีวินัย
- ไม่ดูแลเอาใจใส่ลงไปแก้ปัญหาแบบจริงจังทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง	- ควรลงพื้นที่รับปัญหาและทราบปัญหาจริงเพื่อนำสู่การแก้ไขที่ถูกต้อง
- ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ขาดระเบียบวินัย	- ควรมีการแนะนำว่าหน้าที่ และระเบียบวินัยสำคัญเพียงใดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักว่าหน้าที่สำคัญเพียงใด
- สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยทั้งจำนวนผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือทำให้เกิดผลเสียตามมา	- จัดสรรผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละพื้นที่นั้นๆ
- ปัญหาบางอย่างรู้สาเหตุแต่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะไม่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา แต่มีหน้าที่รวบรวมปัญหาและส่งไป โดยที่ไม่รู้ว่าปัญหาจะถูกแก้ไขหรือไม่ และเสร็จเมื่อไหร่	- บริหารจัดการให้มีการชี้แจง แจงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน บอกวิธีแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไข

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตตัญญูตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- ต้องมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงานกับ ความสามารถของเขาไม่ฝืนมากเกินไป ทำให้ เจ้าหน้าที่เกิดความเครียด แต่ละคนก็กดดันกัน คนละด้าน ถนัดพูด ถนัดคิด ถนัดทำ แต่ ได้ ทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสม	- จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความ ถนัดของตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงาน อย่างมีความสุข และผลงานออกมามีดี
-ผู้บริหารอาจจะไม่รู้จักผู้ปฏิบัติงานทุกคนว่า ถนัดด้านใดและรับผิดชอบได้เพียงใด	-จัดการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้ ความ ชำนาญในการจัดการบริหารคน
-บางครั้งมองปัญหาบางปัญหาเป็นเรื่องเล็ก สุดท้ายกลับกลายเป็นเรื่องใหญ่	-ผู้บริหารควรใส่ใจทุกปัญหาเพราะบางครั้ง ปัญหาเล็กๆถ้าปล่อยไว้อาจกลายเป็นปัญหา ใหญ่ขึ้นได้
-การทำงานอาจไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ ในการทำงานกับคนหมู่มาก	-ทำงานของตนเองให้ดีและรับผิดชอบในสิ่งที่ ทำ
-ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่เต็มความสามารถ เพราะขาดความเชื่อมั่น ไม่รู้ตนว่ามีความรู้ ความสามารถอะไรบ้าง	-ผู้บริหารควรชี้แนะ แนวทาง และให้ ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้านที่ตนถนัดเพื่อ บรรลุผล

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญูตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
-ใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาานำมาทำงานด้านอื่นมีผลกระทบตามไปด้วย	-ควรเร่งรัดการแก้ไขงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่นๆ
-ขาดความพอเพียง พอดีในผลประโยชน์แต่จะคิดพอเพียงแต่ความรู้ของตน	-ควรชี้แนะการดำเนินชีวิตแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งไหนควรพอ สิ่งไหนควรนำมาใส่เพิ่มเติม
-ปัญหาที่มีผลกระทบทำให้ประชาชนร้องเรียนและติดตามงานเข้ามาเป็นจำนวนมากรวมทั้งขาดความพึงพอใจจนถึงขั้นยกเลิกการใช้บริการเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการคนไม่เหมาะกับงานทั้งสิ้น	-หันกลับมาใส่ใจอย่างจริงจังในการบริหารจัดการคนให้ครบวงจร
-ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทำให้ไม่คิดถึงเรื่องความประมาท การรู้จักความพอเหมาะ	-สร้างการวางแผนการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นเพื่อเป็นการลดความต้องการที่เป็นเหตุของการไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย
-ใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาานำมาทำงานด้านอื่นมีผลกระทบตามไปด้วย	-ควรเร่งรัดการแก้ไขงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่นๆ

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกัลัญญดา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
-บางคนไม่ตรงต่อเวลา ไม่ค่อยรับฟังความคิด ของใครพูดจาไม่ดูคนอื่นว่ามีอารมณ์ดีอยู่ หรือไม่	-จัดการฝึกอบรมในการระวังคำพูด พูดจาในสิ่ง ที่ควรพูด พูดในเวลาที่เหมาะสม
-การละเลยเรื่องตรงต่อเวลาของผู้ปฏิบัติ งานบางคนจนทำให้เกิดเป็นนิสัยทำให้มีผล กระทบต่อทุกๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นวงกว้าง	-ผู้บริหารควรต้องตักเตือนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ใส่ใจใฝ่ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในที่มงาน ซึ่งการคุมกันเองมากๆ ความสัมพันธ์ในที่ม อาจน้อยลงสรุปว่าผู้บริหารควรเรียกพบพูดคุย บ้างเพื่อเตือนสติ
-มีการใช้เวลาไม่เหมาะสมเอาเวลางานไปทำ เรื่องส่วนตัวซึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องไปถึง หน่วยงานอื่น	-จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของ งานมากกว่าเรื่องส่วนตัว (ในเวลาทำงาน) และ เรียงลำดับความสำคัญของงานด้วย
-ทัศนคติที่ไม่ดีของผู้ปฏิบัติงานในแง่ของการ ให้บริการ	-ปรับทัศนคติใหม่ให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึง ความลำบากเมื่ออุปกรณ์ขัดข้องมีผลอย่างไร
-การกำหนดเวลาและเนื้องานของแต่ละ หน่วยงานควรจะสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และไปในแนวทางเดียวกัน	-ควรมีการประชุมพูดคุยตกลงกันในแต่ละ หน่วยงานให้เข้าใจและปฏิบัติไปในแนวทาง เดียวกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปรัญญาตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
-งานสะดุดไม่เลื่อนไหลราบรื่นเนื่องจากการขาดความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน	-ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกแยกฝ่าย
-รู้แต่ไม่ปฏิบัติตามทำให้งานไม่สำเร็จ	-จัดการให้เกิดการศึกษาและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เป็นหน่วยงานเดียวกัน
-การสนับสนุนสิ่งใด ๆ ที่บางครั้งดูเหมือนว่ามากเกินไปอาจกลับมาทำประโยชน์ให้กับพนักงานหรือคนข้างหลังได้	-ควรใส่ใจในการจัดสรรค่าใช้จ่ายให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
-เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เข้ากันได้ดี แต่ก็มีบางกลุ่มที่แยกตัวออกไปรวมทั้งไม่ร่วมกิจกรรม	-ควรจัดกิจกรรม หรือ อบรม สัมมนาเพื่อให้เกิดความสามัคคี
-เจ้าหน้าที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	-ควรมีการอบรมและส่งเสริมให้มีการพึ่งเทศน์ทำบุญ ตักบาตร เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน

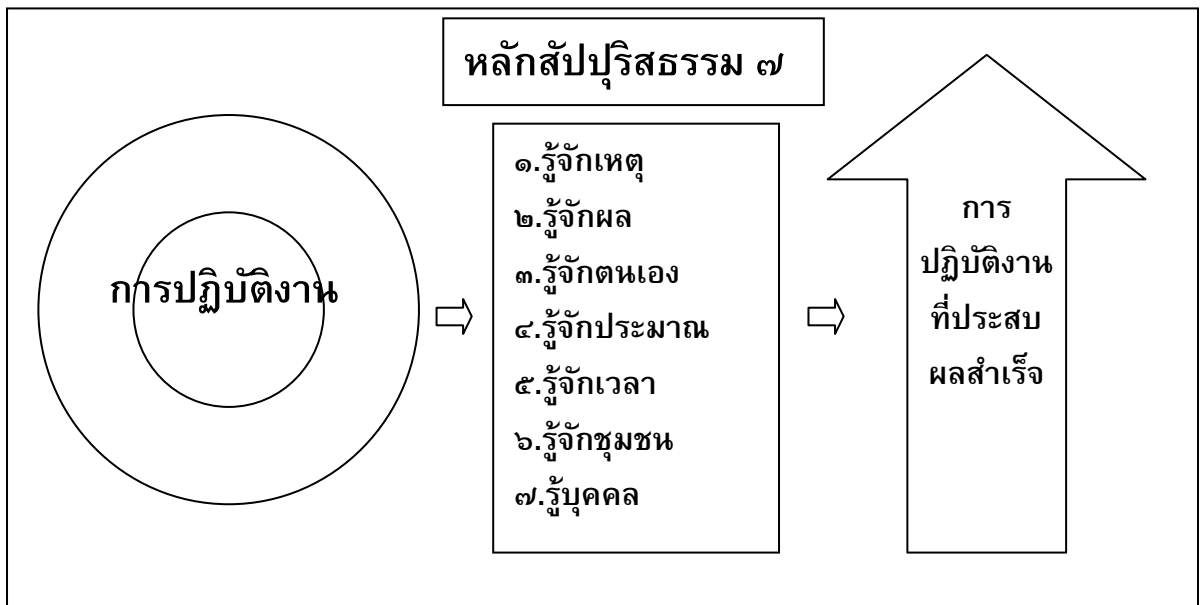
ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรมของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านบุคคลัญญาตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
-การทำงานที่เหมือนและเท่าๆกันของ ผู้ปฏิบัติงานที่ต่างระดับตำแหน่งกันทำให้เกิด การขาดความเคารพนับถือในความเป็นผู้มี อาวุโสกว่าซึ่งเป็นวัฒนธรรมอันดีงามของคน ไทย	-ควรมีการแบ่งงานตามระดับอาวุโสมากกว่านี้ เพื่อให้เห็นความชัดเจนในงานมากขึ้น และมี การเคารพกันในการทำงานมากขึ้น
-มองไม่เห็นความสามารถ ความมีคุณธรรมของ แต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง หรือทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้	-ควรปฏิบัติ และมองลงไปที่ปัญหาและตัว บุคคลแต่ละบุคคลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง แล้วจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง
-ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่มีความสามารถพอ และ ทำงานที่ไม่ถนัด ผลงานจึงไม่ดี	-ควรเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อหน่วยงาน จะได้งานที่มีคุณภาพ
-ผู้ปฏิบัติงานบางท่านยังขาดความชำนาญใน การแยกแยะความมีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็น เรื่องยาก	-ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกๆ ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมและนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน
-ขาดการยกย่องสนับสนุนผู้มีความสามารถใน การทำงานจากผู้บริหารทำให้ขาดขวัญกำลังใจ	-ส่งเสริมให้เกิดมีการยกย่องผู้ที่มีความ สามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจใน การทำงานและสร้างแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้าง แรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

๔.๕ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย (body of knowledge)

จากการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม ของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ในครั้งนี้ ทำให้พบว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงาน
ไม่ว่าหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน ล้วนแล้วแต่มีปัญหาและอุปสรรคซึ่งควรได้รับการแก้ไข
ปรับปรุงทั้งนั้น ในส่วนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘
มีปัญหาและอุปสรรคที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนาและเป็นระเบียบเรียบร้อยของ
หน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเน้นแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน โดยการ
นำหลักสี่ปรัศธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพราะหลักสี่ปรัศธรรม ๗
ประการ คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือคนดี หรือคนที่แท้ หรือคนสมบูรณ์แบบ ในการปฏิบัติงาน
ขององค์กรต่างๆ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นสัตบุรุษ ก็ย่อมจะสร้างความเจริญก้าวหน้า

ความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์และคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการต่อไป ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑: การปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรรรม ๗

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการนำหลักสัปฺปรีสรรรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย คุณภาพของงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๓๔ ชุด แจกให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดที่อยู่ในสภาพสมบูรณ์ แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๑ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือ เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ซึ่งเป็นข้อมูลด้านการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ทั้ง ๗ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑. ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ), ๒. ด้านอัตตัญญา (รู้จักผล), ๓. ด้านอิตถัญญา (รู้จักตน), ๔. ด้านมัตตัญญา (รู้จักประมาณ), ๕. ด้านกาลัญญา (รู้จักกาลเวลา), ๖. ด้านปริสัญญา (รู้จักชุมชน), ๗. ด้านบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ ๓ เป็นการนำเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาสรุปรวมใจความ และประเด็นที่สำคัญในลักษณะเป็นการบรรยายความประกอบตาราง

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ๒๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗ ระดับชั้นประทวน ๒๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖ และอายุงาน ๑๐-๒๐ ปี ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕

๕.๑.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ มีการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรค อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ด้านอรรถัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ด้านอรรถัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ด้านปริสัญญุตตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ด้านกาลัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ด้านมัตตัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และด้านปุคคลัญญา หรือ ปุคคลโปปรัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ได้ ดังนี้

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอรรถัญญา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอรรถัญญา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกาลัญญา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปรีสรรคฺค พบว่า โดยรวมมืความคืดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านบุคคลัญญตา หรือ บุคคลปโรปรีสรรคฺค พบว่า โดยรวมมืความคืดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น และอายุงาน พบว่า

๕.๑.๓.๑ เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๓.๒ อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคด้านอัติถัญญตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๓.๓ ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านธัมมัญญตา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๓.๔ ระดับชั้น พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปฺปรีสรรคฺคโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับ

การตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๑.๓.๔ อายุงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านอัตถิยัญตา ด้านกาลัญญตา ส่วนด้านอัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสัญญัญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับชั้นแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมด้านอัตถิยัญตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมด้านธัมมัญญตาแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านอัตถิยัญตา ด้านกาลัญญตา ส่วนด้านอัตตัญญตา ด้านกาลัญญตา ด้านปริสัญญัญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๑. ด้านธัมมัญญตา

ปัญหา อุปสรรค

คุณภาพของงานที่ปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพพอ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากเกินกำลังในแต่ละวันทำให้เกิดปัญหาการติดตามงานเข้ามา สาเหตุมาจากขั้นตอนการสั่งการล่าช้า รีบเร่งในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

จัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ให้มีการปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถรวมทั้งความชำนาญของแต่ละบุคคล ลดขั้นตอนการเสนองานลงเพื่อความรวดเร็ว และให้ใ้ทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านอัตถิยญา

ปัญหา อุปสรรค

ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยทั้งจำนวนผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือทำให้เกิดผลเสียตามมา ปัญหาบางอย่างรู้สาเหตุแต่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะไม่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา แต่มีหน้าที่รวบรวมปัญหาและส่งไป โดยที่ไม่รู้ว่าปัญหาจะถูกแก้ไขหรือไม่ และเสร็จเมื่อไหร่

ข้อเสนอแนะ

จัดฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้ที่รู้หน้าที่ มีวินัย ควบคุมพื้นที่รับปัญหาและทราบปัญหาจริงเพื่อนำสู่การแก้ไขที่ถูกจุด ควรมีการแนะนำว่าหน้าที่ และระเบียบวินัยสำคัญเพียงใดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักว่าหน้าที่สำคัญเพียงใด จัดสรรผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือให้เพียงพอต่อปริมาณงานในพื้นที่รับผิดชอบ บริหารจัดการให้มีการชี้แจง แจงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน บอกวิธีแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไข

๓. ด้านอัตตัญญา

ปัญหา อุปสรรค

ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่เต็มความสามารถ เนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ ทำให้เกิดความเครียด แต่ละคนก็ถนัดกันคนละด้าน ถนัดพูด ถนัดคิด ถนัดทำ แต่ ได้ทำงานในที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารอาจจะไม่รู้จักผู้ปฏิบัติงานทุกคนว่าถนัดด้านใดและรับผิดชอบได้เพียงใด บางครั้งมองปัญหาบางปัญหาเป็นเรื่องเล็ก สุดท้ายกลับกลายเป็นเรื่องใหญ่ การทำงานอาจไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ในการทำงานกับคนหมู่มาก ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่เต็มความสามารถเพราะขาดความเชื่อมั่น ไม่รู้ตนว่ามีความรู้ ความสามารถอะไรบ้าง

ข้อเสนอแนะ

จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างมีความสุข และผลงานออกมามีดี จัดการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้ ความชำนาญในการจัดการบริหารคน ผู้บริหารควรใส่ใจทุกปัญหาเพราะบางครั้งปัญหาเล็กๆ ถ้าปล่อยไว้ อาจกลายเป็นปัญหาใหญ่ขึ้นได้ ทำงานของตนเองให้ดีและรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ ผู้บริหารควรชี้แนะแนวทาง และให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้านที่ตนถนัดเพื่อบรรลุผล

๔. ด้านมัตตัญญา

ปัญหา อุปสรรค

ใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาหนักทำให้งานด้านอื่นมีผลกระทบตามไปด้วย ขาดความพอเพียง พอดีในผลประโยชน์แต่จะคิดพอเพียงแต่ความรู้ของตน ปัญหาที่มีผลกระทบทำให้ประชาชนร้องเรียนและติดตามงานเข้ามาเป็นจำนวนมากรวมทั้งขาดความพึงพอใจจนถึงขั้นยกเลิกการใช้บริการเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการคนไม่เหมาะสมกับงานทั้งสิ้น

ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทำให้ไม่คิดถึงเรื่องความเหมาะสม การรู้จักความพอเหมาะ ใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาหนักหนาทำให้งานด้านอื่นมีผลกระทบตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ควรเร่งรัดการแก้ไขงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่น ควรชี้แนะการดำเนินชีวิตแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งไหนควรพอ สิ่งไหนควรนำมาใส่เพิ่มเติม หันกลับมาใส่ใจอย่างจริงจังในการบริหารจัดการคนให้ครบวงจร สร้างการวางแผนการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นเพื่อเป็นการลดความต้องการที่เป็นเหตุของการไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ควรเร่งรัดการแก้ไขงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่นๆ

๕. ด้านกัลยาณุตตา

ปัญหา อุปสรรค

ผู้ปฏิบัติงานบางคนใช้เวลาไม่เหมาะสมเอาเวลาไปทำเรื่องส่วนตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องถึงหน่วยงานอื่นในการให้บริการ ทำให้ผลงานออกมาล่าช้า การกำหนดเวลา และเนื้อหาของแต่ละหน่วยงานควรจะสัมพันธ์และสอดคล้องกันและไปในแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เห็นถึงความสำคัญของงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว เรียงลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

๖. ด้านปริสัญญุตตา

ปัญหา อุปสรรค

ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้จักคนในพื้นที่อย่างดี แต่มีบางคนที่ยกตัวออกไปรวมทั้งไม่รวมกิจกรรมต่างๆ ทำให้งานสะดุดไม่เลื่อนไหลราบรื่นเนื่องจากการขาดความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน รู้แต่ไม่ปฏิบัติตามทำให้งานไม่สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา ร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นไม่แบ่งพรรคพวกแยกฝ่าย จัดการให้เกิดการศึกษาและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคี

๗. ด้านบุคคลัญญุตตา หรือ บุคคลปโรปรัญญุตตา

ปัญหา อุปสรรค

การทำงานที่เหมือนและเท่าๆกันของผู้ปฏิบัติงานที่ต่างระดับตำแหน่งกันทำให้เกิดการขาดความเคารพนับถือในความเป็นผู้มีอาวุโสกว่าซึ่งเป็นวัฒนธรรมอันดีงามของคนไทยมองไม่เห็นความสามารถ ความมีคุณธรรมของแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง หรือทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่มีความสามารถพอ และทำงานที่ไม่ถนัด ผลงานจึงไม่ดีผู้ปฏิบัติงานบาง

ท่านยังขาดความชำนาญในการแยกแยะความมีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเรื่องยาก ขาดการยกย่องสนับสนุนผู้มีความสามารถในการทำงานจากผู้บริหารทำให้ขาดขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการแบ่งงานตามระดับอาวุโสมากกว่านี้เพื่อให้เห็นความชัดเจนในงานมากขึ้น มีการปฏิบัติและเข้าถึงปัญหาของแต่ละบุคคลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นจริง ควรเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อหน่วยงานจะได้งานที่มีคุณภาพ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกๆท่านมีคุณธรรมจริยธรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดมีการยกย่องผู้ที่มีความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานและสร้างแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการศึกษากิจการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

จากการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกำธร มิตรเปรียญ^๑ ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒” ซึ่งพบว่าการปฏิบัติตามสัปปุริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดองค์การและการอำนวยการอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

^๑กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า (๑).

ด้านธัมมัญญาตา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านธัมมัญญาตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุบายรวมทั้งความชำนาญของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสงกรานต์ เนินหาต^๒ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ซึ่งพบว่าพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านอัตถัญญาตา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตถัญญาตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้มีการชี้แจง แจงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน บอกวิธีแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไข และจัดการฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้รู้หน้าที่ มีวินัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย พระมหาสมควร ศรีสงคราม”^๓ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพลัทธิธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าสัปปริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ด้านอัตตัญญาตา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านอัตตัญญาตา โดยรวมมีคะแนนการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบ

^๒สงกรานต์ เนินหาต, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^๓สมควร ศรีสงคราม พระมหา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพลัทธิธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า (๒).

ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อ จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างมีความสุข และผลงานออกมาดี เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกำธร มิตรเปรียญ^๔ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒” ซึ่งพบว่าการปฏิบัติตนตามสัปปุริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน

ด้านมัตตัญญูตา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านมัตตัญญูตา โดยรวมมีคะแนนการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรชี้แนะว่า สิ่งไหนควรพอ สิ่งไหนควรนำมาใส่เพิ่มเติม หันกลับมาใส่ใจอย่างจริงจังในการบริหารจัดการคน ให้ครบวงจร และควรเร่งรัดการแก้ไขงานให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาสมควร ศรีสงคราม^๕ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ พละธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกำลังความเพียร ด้านกำลังการสงเคราะห์ และด้านกำลังปัญญา สัปปุริสธรรมและพละธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

^๔กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชนสงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^๕สมควร ศรีสงคราม พระมหา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า (๒).

ด้านกาลัญญา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านกาลัญญา โดยรวมมีคะแนนการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อ ผู้บริหารควรต้องตักเตือนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใส่ใจใฝ่ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งการควบคุมกันเองมาก ๆ ความสัมพันธ์ในที่นี้อาจน้อยลงสรุปว่าผู้บริหารควรเรียกพบพูดคุยบ้างเพื่อเตือนสติ เพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สงกรานต์ เนินหาด^๖ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านปรีชญญา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านปรีชญญา โดยรวมมีคะแนนการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้ความสำคัญต่อ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นไม่แบ่งพรรคพวกแยกฝ่าย ควรใส่ใจกล้าหาญในการใช้จ่ายให้ทั่วถึงและเป็นธรรม และจัดการให้เกิดการศึกษาและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เป็นหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กำธร มิตรเปรียญ^๗ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒” ซึ่งพบว่า การปฏิบัติตนตามหลักสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน

ด้านบุคคลัญญา หรือ บุคคลปโรปรัญญา จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ด้านบุคคลัญญา หรือ บุคคลปโรปรัญญา โดยรวมมีคะแนนการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

^๖ สงกรานต์ เนินหาด, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^๗ กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

ให้ความสำคัญต่อ การแบ่งงานตามระดับอาวุโสมากกว่านี้เพื่อให้เห็นความชัดเจนในงานมากขึ้น และมีการเคารพกันในการทำงานมากขึ้น ควรเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อหน่วยงานจะได้งานที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดมีการยกย่องผู้ที่มีความสามารถอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ก้าทร มิตรเปรียญ^๕ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานื่อนามัยในเขต ๑๒” ซึ่งพบว่า การปฏิบัติตนตามสัปปุริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน

๕.๒.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น และอายุงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง แต่ปัจจัยเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ทั้งโดยรวมและรายด้านแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่เป็นเพศชายมีการปฏิบัติงานและลงพื้นที่มากกว่า ซึ่งการปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นต้องเสี่ยงกับภัยอันตรายมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศชายนั้นมีความคล่องแคล่วต่อการปฏิบัติงานมากกว่า ดังนั้นในพื้นที่ปฏิบัติงานจึงมีการส่งเสริมข้าราชการตำรวจเพศชายมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส ชานาญทัตน์^๖ ที่ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวก

^๕ ก้าทร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานื่อนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^๖ มธุรส ชานาญทัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗ - ๑๐๘.

กับความประพฤติดตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ตัวแปรด้านเพศ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามการศึกษาของวัยรุ่นระดับทัศนคติการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว โดยในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๒. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานให้อำนาจในการตัดสินใจ และแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้กำหนดเรื่องอายุในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีโอกาสนำความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีการเสริมความรู้ให้แก่ข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การฝึกอบรมในด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีณรงค์ แสงแก้ว ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่าเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร^{๑๐}

๓. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ เนื่องจากการปฏิบัติงานในพื้นที่อาศัยความชำนาญและความคล่องตัว ดังนั้น เรื่องของการศึกษาเป็นส่วนที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านนโยบายของการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

^{๑๐}ณรงค์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต., “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐, หน้า (๒).

มธุรส ชำนาญทัศน์^{๑๑} ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร และในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๔. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับชั้นต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ชั้นยศแตกต่างกันมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพราะมีอำนาจในการสั่งการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญญา พวงมาลัย ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๓ ลำดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติหน้าที่ และด้านผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนจับกุม^{๑๒}

๕. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีอายุงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี และเป็นขั้นตอนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพราะงานที่ออกมาจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรสวรรค์ เถาตะกู ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัย พบว่า

^{๑๑}มธุรส ชำนาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๒, หน้า ๑๐๗ - ๑๐๘.

^{๑๒}ปัญญา พวงมาลัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๕๓, หน้า (๒).

ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากศูนย์ อพพร.เทศบาลตำบล การทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับมาก สำหรับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพหลักต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน^{๑๓}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรปรับปรุงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ ให้เป็นรูปธรรม มากขึ้นกว่าเดิม
๒. ควรส่งเสริม สนับสนุน จัดสรรงบประมาณทุนการศึกษาและการค้นคว้างานวิจัยให้ต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง
๓. ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการตำรวจ ในด้านหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม ๗ ให้มากขึ้น
๔. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในลักษณะการร่วมสร้างนโยบายในด้านการปฏิบัติงานหรือ การวางแผนในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจ ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตเป็นการดำเนินชีวิตในวิถีที่ถูกต้อง ดึงมาใช้ปัญญาเป็นตัวนำ ในการดำเนินชีวิต แก้ปัญหาด้วยปัญญา และตั้งอยู่บนความถูกต้องแห่งสังคัม

^{๑๓}พรสรวง เกาตะกู, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๐, หน้า (๒).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

๑. ควรมีการปฏิรูปปรับปรุงด้านการเสนอข้อมูลข่าวสารให้ รวดเร็ว และทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้อย่างรวดเร็ว
๒. ควรสร้างบรรยากาศ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์กร ให้มีความทันสมัย และให้น่าสนใจยิ่งขึ้น
๓. ข้าราชการตำรวจควรตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๔. ผู้บริหารองค์กรควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากข้าราชการตำรวจ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน หรือขั้นตอนวิธีการทำงาน ในการปฏิบัติงานให้มีข้อบกพร่องให้น้อยที่สุด
๕. ฝึกอบรมแนวคิดทฤษฎีและหลักศีลธรรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีจิตใจที่ดีงาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ไม่ควรเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ในองค์กรอื่นๆ
๒. ควรมีการศึกษาหลักการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักธรรมอื่นๆ ในพุทธศาสนา เพื่อเปรียบเทียบว่าเหมือน หรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้
๓. ควรทำการวิจัยและพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อสังคม
๔. ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุด
๕. ควรมีการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักธรรมเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ ๒๕๕๑ -

๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๑.

กิติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารพิมพ์, ๒๕๓๙.

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖.

ชลิตา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๘.

ชิตยา สุวรรณะชฎ. โลกาวัดกับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๑๗.

ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการและหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารพิมพ์, ๒๕๔๕.

ทองหล่อ เดชไทย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘.

นพพงษ์ บุณจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรอินแก้ว, ๒๕๒๓.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต,
๒๕๓๕.

มุสดี สัตยะมานะ. องค์กรและการจัดการองค์กร. กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู,
๒๕๒๑.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **ภาษาธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงเชียง,
๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงเชียง, ๒๕๔๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระมหาสมปอง มุกีโต. **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

พระอัครวิมลเถระ. **สัททนีติธาตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์**. กรุงเทพมหานคร : ห้าง
หุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖.

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

ไพบุลย์ ช่างเขียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**.

ไพเราะ ไตรตลานั้นท์. **พัฒนาความคิด พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา**.
ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด,

วันเพ็ญ ตั้งสะสม. อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะ
ผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานี
อนามัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕.

วิมลสิทธิ์ หรยางกูง. **พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬา
ลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖.

วิเชียร พจนโพธิ์ศรี, พลตำรวจเอก. **นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร :
๒๕๕๔.

วุฒิชัย จำนง. **พฤติกรรมการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเสียนสโตร์, ๒๕๒๓.

สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์
สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช,
๒๕๔๗. กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, ๒๕๑๙.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

สมยศ นาวิการ. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม,
๒๕๒๑.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๓๓.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. บาลีไวยากรณ์ สมาสและดัตถิต.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาภูมิบาลวิทยาลัย, ๒๕๓๒.

สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.

สุรชาติ ฅ หนองคาย. “ศักยภาพของข้าราชการ”. วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘,
มกราคม-มีนาคม, ๒๕๔๙.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ, ๒๕๒๕.

อรรณพ บุญยรัตพันธุ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๕.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๓๙.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

เอกสารรายงานข้อมูลกำลังพล. “รายงานสถานภาพข้าราชการตำรวจ”. งานกำลังพล
กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๔ .

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กัมพล จรุงสำราญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวน ตามหลัก
สิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัด
สุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานยุติธรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

กำธร มิตรเปรียญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ ศีรษะศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชนสงขลา”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์, ๒๕๕๑.

ขวัญใจ มีทิพย์. “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพัน
ปฏิบัติการ พิเศษ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

จิตรภาณุสร ธัญวิษณ, “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๗.

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ. “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

ชาญณรงค์ ชันประกอบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์. “ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.

ณองก์ แสงแก้ว ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลัก ธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

เทพพนม เมืองแมน อ่างใน ราชพฤกษ์ สู้ไชย. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”. **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

ปทุมพร สุขอาษา. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

ปิยะ โตสกุลวงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ และ ๒”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

ปัญญา พวงมาลัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓.

ประสาน บุญเหมือน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงาน
ตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.

พระถนัด วฑฒโน. “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระถนัด วฑฒโน. “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย. ๒๕๕๒.

พระมหาอาคม ไกรอ่อน. “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย
เรื่องสัปปริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

แพรพรรณ ทูลขรรคม. “ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาล
พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี”. **ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**.
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

พันตำรวจตรีหญิง,ภารดี โพธิ์กุล. “การประเมินผลการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ศึกษาเฉพาะ
กรณีงานตรวจสอบประวัติบุคคลสำนักงานตำรวจสันติบาล”. **วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
๒๕๔๖.

พระมหาอาคม ไกรอ่อน. “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัยเรื่องสัปปริส
ธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาหลักสูตร
การเรียนการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

พรสวรรค์ เกาตะกู. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสา
สมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

มธุรส ชำนาญทัศน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของ
บุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒.

ยุวณิต ฉายสุวรรณ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท Siemens
Limited”. **สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๘.

วิจารณ์ คงคาน้อย. “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตหน้า
บางเขนของการประปานครหลวง”. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. โครงการ
บัณฑิตศึกษากาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๔๗.

ศศโสฬส เกียรติภักดีกุล. “การวัดแบบวัดปริชาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : หลัก
สัปปริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒”. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การวิจัยการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

สงกรานต์ เนินหาด. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ
นครปฐม, ๒๕๔๑.

สมควร ศรีสงคราม พระมหา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและผลธรรมกับ
การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
๒๕๕๐.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.

สาขาการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัด
สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

สมพร ทิพย์อากาศกุล . “การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ” ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกอง
กำกับการ ๑ กองบังคับการตำรวจสันติบาล ๒. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

สุรพงษ์ พนาภิจุกุล. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านแหลม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต”. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกาให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพ
แวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารรัฐกิจ. คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองการพสินธุ์”.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

(๓) เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ :

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน, ธรรมศึกษา, สืบค้นเมื่อ ๒๒ ตุลาคม๒๕๕๘, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Benjamin B. Wolman. **Motivation and Personality**. New York : McGraw-Hill. 1976.

Yort seta and Leawnard Ar Selit. **Industrial and Organization Psychology**.

N.Y.McGraw – Hill., 1955.

Carter V. Good. **Dictionary of Education**, New York : McGraw-Hill. 1973, P. 320.

Chester L. Barnard, **The Function of Executive**, (Massachusettes : Harvard University, 1970), P. 82.

Dale S. Beach. **Organization Behavior**. California : Book Cole, 1973.

Feldman. Danial C. and Arnold. Hugh J. **Management Individual and Group Behavior In Organizations**. Tokyo : McGraw-Hill. 1983.

Henry Clay Smith & John H. Wakeley. **Development of Job Diagnostic Survey**.

New York : McGraw-Hill. 1972.

J.W. Getzels, **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**,

(New York : Wiley, 1957), P. 176.

Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, “Social Behavior and the Administrative Process”, **School Review**, Vol.65, (1973) : 164-175.

Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), P. 414.

Van Dersal. William R., **The Successful Supervisor in Government and Business**.

New York : Harper, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไข
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ๕ ท่าน

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ผศ.ดร.โกนิจฐ์ ศรีทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย
๒. พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. อาจารย์ ดร.พิเชษ ทังโต
ตำแหน่งหน้าที่การงาน หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์วันชัย สุขตาม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

**หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม**



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๖๒๓ (ภายใน ๒๖๒๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๕๐๓

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔

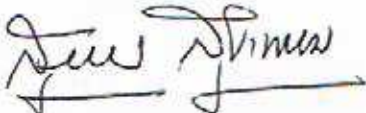
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.โกนิญ์ ศรีทอง

ด้วย จ.ส.ต.หญิงวัชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๕" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จําหน่ายตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ผศ.ดร.โกนิญ์ ศรีทอง
 หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
 ๑๒๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๕๐๗

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ,Ph.D.

ด้วย จ.ส.ค.หญิงวีชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๕๔๕๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปฐิธธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๕๐๐๑๖/๑๑๑๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๖๒๓ (ภายใน ๒๓๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๕๐๗ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต

ด้วย จ.ส.ต.หญิงวัชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโต)

๑ / ๑๗.๙.๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ ๔๐๓

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วันชัย สุขตาม

ด้วย จ.ส.ศ.หญิงวีชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวบิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๐
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด
กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเชื่อเพื่อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๓/๙/๕๔

๑๖ ก.ย. ๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร., โทรสาร ๐ - ๒๕๓๙ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๑๑๐๕.๒/ ๘๐๗ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี

ด้วย จ.ส.ต.หญิงวัชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๕" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๕/๑๐/๒๕๕๔

ภาคผนวก ค.
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘**

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

บ้ฉั ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๓	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้
บ้ฉั ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ใ้

ภาคผนวก ง.

หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
แบบสอบถาม (Try out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑/๑/๓



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

๓ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้กำกับการณ์ตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย จ.ส.ต.หญิง วัชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๐
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

- ลงนาม

- สว.สก. ดำเนินการในสังกัด กยศ. กอ. ๖

ภาคผนวก จ.

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Q-coefficient)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.990	35

๑๔๘

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ไม้ป1	155.10	308.810	.815	.989
ไม้ป2	155.07	310.138	.753	.989
ไม้ป3	155.17	305.291	.879	.989
ไม้ป4	155.10	307.239	.795	.989
ไม้ป5	155.14	305.766	.862	.989
ไม้ป1	155.10	306.525	.832	.989
ไม้ป2	155.07	307.924	.772	.989
ไม้ป3	155.10	306.525	.832	.989
ไม้ป4	155.03	311.034	.720	.990
ไม้ป5	155.14	306.623	.817	.989
ไม้ป1	155.17	305.862	.850	.989
ไม้ป2	155.14	307.266	.893	.989
ไม้ป3	155.21	302.741	.910	.989
ไม้ป4	155.14	307.266	.893	.989
ไม้ป5	155.17	304.148	.938	.989
ไม้ป1	155.14	307.266	.893	.989
ไม้ป2	155.17	304.148	.938	.989
ไม้ป3	155.17	304.148	.938	.989
ไม้ป4	155.17	304.148	.938	.989
ไม้ป5	155.17	304.148	.938	.989
ไม้ป1	155.17	304.291	.931	.989
ไม้ป2	155.14	303.766	.966	.989
ไม้ป3	155.21	302.956	.900	.989
ไม้ป4	155.17	302.433	.927	.989
ไม้ป5	155.14	305.695	.865	.989

ไส้ป1	155.07	308.709	.839	.989
ไส้ป2	155.03	308.177	.896	.989
ไส้ป3	155.10	305.596	.881	.989
ไส้ป4	155.10	302.025	.881	.989
ไส้ป5	155.14	302.552	.851	.989
ไส้ป1	155.34	299.591	.808	.990
ไส้ป2	155.28	302.921	.830	.989
ไส้ป3	155.31	303.436	.812	.989
ไส้ป4	155.41	297.394	.778	.990
ไส้ป5	155.31	301.793	.820	.989

ภาคผนวก จ.
หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๔๖๖



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย จ.ส.ต.หญิง วัชรา นามสกุล คำทะเนตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๐
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติขอเก็บข้อมูลจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๕๓๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

- อนุญาต และดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พล.ต.ต.
(เนลิมพันธ์ อจลบุญ)
ผบก.น.๘
18 ต.ค.๕๔

ภาคผนวก ช.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยด้านการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ และบุคลากรของกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย ผู้ที่ปฏิบัติงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลงผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่

๑. รู้จักเหตุ คือ การรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ
๒. รู้จักผล คือ การรู้จักว่าความสุข เป็นผลแห่งการทำความดี ทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว
๓. รู้จักตน คือ การรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ ศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณภาพแค่ไหน เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
๔. รู้จักประมาณ คือ การรู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม

๕. รู้จักกาล คือ รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานต่างๆ
๖. รู้จักชุมชน คือ การรู้จักบริษัท ชุมชน และสังคม ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๗. รู้จักบุคคล คือ รู้จักเลือกบุคคล รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอรรถาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล

ส่วนที่ ๓ เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

จำลองตำราวจหญิง วัชรา คำทะเนตร
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด

กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

 ชาย หญิง

๒. อายุ

 ต่ำกว่า ๓๐ ปี ๓๐ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ระดับชั้น

 สัญญาบัตร ประทวน

๕. อายุงาน

 ต่ำกว่า ๑๐ ปี ๑๐ - ๒๐ ปี ๒๑ - ๓๐ ปี ๓๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการใช้หลักสี่ปรัศธรรม ๗ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัศธรรม ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. การปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข)					
๑. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (รู้ภาระกิจ) ตำแหน่งหน้าที่					
๒. ท่านมีความเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งและสามารถตอบข้อซักถามผู้อื่นได้					
๓. ท่านมีหลักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและบริการประชาชนได้ถูกต้องตามขั้นตอน					
๔. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของข้าราชการตำรวจ					
๕. ท่านตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายและให้บริการประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้อง					
๒. การปฏิบัติงานตามหลักอัตถัญญาตา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าทุกข์เป็นผลจากการทำความชั่ว)					
๑. ท่านปฏิบัติงานตรงกับความสามารถ					
๒. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ถึงจุดหมายที่วางไว้					
๓. ท่านไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน					
๔. ท่านให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจเมื่อมีผู้มาติดต่อกับราชการ					
๕. ท่านไม่ถือสาและใช้อารมณ์ต่อประชาชนเมื่อประชาชนสอบถามในข้อที่สงสัยและไม่เข้าใจต่อขั้นตอนการให้ปฏิบัติ					

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปฐพีธรรม ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓. การปฏิบัติงานตามหลักอัตตัญญาตา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักตนเอง เช่น รู้ว่าตนเอง มีความรู้ความสามารถ ความถนัด ทางด้านไหน)					
๑. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน					
๒. ท่านรู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี					
๓. ท่านมีความสามารถในการวางตัวได้อย่างเหมาะสม					
๔. ท่านคำนึงถึงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน					
๕. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
๔. การปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักประมาณ เช่น รู้จัก ความพอเหมาะ พอดี ในการแสวงหาเครื่องยังชีพและต้อง แสวงหาในทางที่ชอบธรรม)					
๑. ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
๒. ท่านรู้จักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นต้องใช้					
๓. ท่านลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างพอเหมาะพอควร					
๔. ท่านให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล					
๕. ท่านจัดสรรค่าใช้จ่ายอย่างพอเหมาะพอดี					
๕. การปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญาตา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา เช่น รู้กาลเวลาอันเหมาะสม รู้ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการ ประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงานต่าง ๆ)					
๑. ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน					
๒. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา					
๓. ท่านสามารถลำดับการพูดได้เป็นอย่างดี					
๔. ท่านแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันที่					
๕. ท่านรู้ว่าอะไรควรทำก่อนอะไรควรทำทีหลัง					

การปฏิบัติงานตามหลักสี่ปรัสรรรรม ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๖. การปฏิบัติงานตามหลักปรัस्थ्यฤดา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักชุมชน เช่น ทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำเนียมประเพณี)					
๑. ท่านให้การต้อนรับและบริการอย่างเป็นกันเอง					
๒. ท่านมีความจริงใจในการให้บริการกับประชาชน					
๓. ท่านรู้จักประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ					
๔. หน่วยงานท่านให้บริการชุมชนได้ตรงตามเป้าหมาย					
๕. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนในชุมชนได้					
๗. การปฏิบัติงานตามหลักปรัคคัลस्थ्यฤดา (การปฏิบัติงานด้วยความเป็นผู้รู้จักบุคคล เช่น รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่ามีความสามารถ มีคุณธรรม)					
๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้คนได้ตรงกับงาน					
๒. เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าใจถึงความต้องการของประชาชนที่จะมาขอรับบริการ					
๓. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเอื้ออาทรต่อประชาชนผู้มาขอรับบริการ					
๔. ผู้บังคับบัญชาที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
๕. ท่านรู้ว่าควรปฏิบัติต่อผู้ที่มาติดต่องานแต่ละคนหรือชุมชนให้ดีได้อย่างไร					

**ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสี่ปฐิธธรรม
ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘**

๑. การปฏิบัติงานด้านธัมมัญญาตาของข้าราชการตำรวจ คือ การรู้จักเหตุ เช่น รู้จัก
ว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๒. การปฏิบัติงานด้านอัทธัญญาตาของข้าราชการตำรวจ คือการรู้จักผล เช่น รู้จักว่า
ปัญหาเป็นผลจากการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓. การปฏิบัติงานด้านอัทธัญญาตาของข้าราชการตำรวจ คือการรู้จักตน เช่น
รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ความถนัด ทางด้านไหน

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๔. การปฏิบัติงานด้านมัตตัญญาของข้าราชการตำรวจ คือการรู้จัก ประมาณ เช่น รู้จักความพอเหมาะพอดี ในการแสวงหาเครื่องยังชีพและต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๕. การปฏิบัติงานด้านกาลัญญาของข้าราชการตำรวจ คือการรู้จักกาล เช่น รู้ กาลเวลาอันเหมาะสม รู้ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานต่างๆ

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๖. การปฏิบัติงานด้านปริสัจญญาของข้าราชการตำรวจ คือการรู้จักชุมชน องค์กร เช่น ประพฤติปฏิบัติตนเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๗. การปฏิบัติงานด้านบุคคลัญญา คือการรู้จักบุคคล เช่น รู้ความแตกต่างใน ความสามารถ ความมีคุณธรรม ของแต่ละบุคคล

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาในครั้งนี้

ภาคผนวก ซ.

ตารางการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : จำสิปตำรวจหญิง วัชรรา คำทะเนตร
- เกิด : วันเสาร์ที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๔
- สถานที่เกิด : ๓๒ หมู่ที่ ๑ ต. นาหัวบ่อ อ. พรรณานิคม จ.สกลนคร
- การศึกษา : ประถมศึกษา -โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อบัวหนองเม็ก จ. สกลนคร
มัธยมศึกษาตอนต้น-โรงเรียนดงมะไฟวิทยา จ. สกลนคร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ - วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง - วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
ศิลปศาสตรบัณฑิต (คณะศิลปศาสตร์ สาขาการจัดการทั่วไป วิชาเอก
การบัญชี) สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
- รับราชการ : วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๙
- สังกัด : สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร
- หน้าที่ : เจ้าหน้าที่การเงิน
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๔๘๙ ถนนเทศบาลสาย ๒ แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร