



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

แนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้าง

คุณธรรมจริยธรรมตำรวจ

Components Development Concept of Police Chaplains to Strengthen

the Police's Morality

วรรณไชย มะยงค์ (Wanchai mayong)¹ บุญเลิศ ช้วยธานี (Bunlard chauythanee)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของ อนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร จาก เอกสารคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับอนุศาสนาจารย์ หนังสือตำรา วรรณกรรม บทความ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีองค์การ แนวคิดทฤษฎีระบบ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและประเด็นสำคัญ จัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง และสังเคราะห์เพื่อค้นหาและนำมาพัฒนาองค์ประกอบ จากนั้นนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนา องค์ประกอบฯ และอธิบายกรอบแนวคิดในลักษณะพรรณนาความ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีองค์การมีความ เกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้องค์การใหญ่ ดังนั้นกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์จึง ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิค และข้อมูลข่าวสาร แนวคิดทฤษฎีระบบมีความ เกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ซึ่งการดำเนินงานจะเริ่มจากข้อมูลนำเข้า ผ่านกระบวนการ และมีผลลัพธ์เกิดขึ้น แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับในฐานะที่กลุ่มงาน อนุศาสนาจารย์มีหน้าที่ในการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจ และแนวคิดการพัฒนา องค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอให้เห็นกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของ อนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ ดังนั้นเมื่อเชื่อมโยงทั้ง 4 แนวคิดทฤษฎีเข้าด้วยกัน สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตำรวจ โดยมีส่วนข้อมูลนำเข้าประกอบด้วย แนวคิด การก่อเกิด พัฒนาการและบทบาทหน้าที่ของ อนุศาสนาจารย์ตำรวจ ส่วนกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิค และข้อมูลข่าวสาร/ความรู้ และในส่วนผลลัพธ์ คือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ อนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ

คำสำคัญ อนุศาสนาจารย์ตำรวจ การพัฒนาองค์ประกอบ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² รองศาสตราจารย์ รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purpose of this research was to propose the conception to develop components that used in capacity development of police chaplains to strengthen the police's morality. Investigating by papers researching from the ordering documents of Royal Thai Police about chaplains, textbooks, literatures, articles through theory conception and related document researching namely organization theory conception, system theory conception, human resources development theory conception and component development conception. Analyzing content, main points and category, connect and synthetic for searching and develop component then propose the concept to develop components and explaining the conception in description. The finding indicated that organization theory conception concern as a group of chaplains is an organization under the head organization therefore the group of chaplains consist of 5 minor systems including target, human, structure, technique and data information. System theory conception concerns as a surrounding environment of a relationship with the group of chaplains. The procedure begins from input data pass the process and got the outcome. Human resources development theory conception concerns as a duty to develop moral and ethics to a police officer and component development conception concerns in term of propose the overview the components development concept that used to develop a capacity of police chaplains into strengthen the police's morality. When connect all 4 theories together it can assign to a Components Development Concept of Police Chaplains to Strengthen the Police's Morality which in part of data information consist of concept, formation, development and the role of police chaplains. While the process of capacity development of police chaplains consists of 5 components; target, human, structure, technique and data information. For outcome it was a form of capacity development of police chaplains into strengthen moral and ethics for police.

Keywords: Police chaplains, Component development, Moral strengthen



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการวางรากฐานคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจ ในรูปแบบอุดมการณ์เพื่อให้ตำรวจเป็นตำรวจของประชาชนอย่างแท้จริงมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 มีการจัดตั้งกองโปลิศขึ้นในปี 2403 และมีการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมมาโดยตลอด ในลักษณะของคำสั่ง ระเบียบปฏิบัติ และจารีตประเพณีที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา ทั้งที่เขียนไว้และไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นที่ตำรวจถือปฏิบัติเรื่อยมา ซึ่งหลักจริยธรรมตำรวจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ “อุดมคติของตำรวจ” ที่บัญญัติขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรในปี 2498 สมัยที่ พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีตำรวจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ “เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรณูปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มั่งมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา และรักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต” ถึงแม้จะมีการกำหนดกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เอาไว้แล้วก็ตาม ทว่ายังพบข้าราชการตำรวจกระทำความผิดวินัยและถูกลงโทษอยู่โดยตลอดอย่างน้อย 10 เรื่อง คือ การทำผิดคดีอาญา ทุจริตต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ กดขี่ข่มเหงราษฎร การพนัน ยาเสพติดให้โทษ ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย ประพฤติตนไม่สมควร ความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน และบกพร่องต่อหน้าที่ (ธวัชชัย หนองบัว, 2546) ในขณะที่ผลจากการสำรวจทัศนคติและประสบการณ์ของนักธุรกิจ 430 ราย ทั่วประเทศในปี 2540 พบว่า หน่วยงานกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่นักธุรกิจเห็นว่ามี การคอร์รัปชัน มากเป็นอันดับสอง คิดเป็นร้อยละ 18.7 รองจากหน่วยงานกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ที่คิดเป็นร้อยละ 27.2 (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, 2541) นอกจากนี้ปัจจุบันยังพบเห็นพฤติกรรมตำรวจที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมถึงขั้นกระทำอาชญากรรม (ฆ่าตัวตาย) เพิ่มขึ้น ซึ่งข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเปิดเผยว่า สถิติข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มฆ่าตัวตายเพิ่มสูงขึ้นทุกปี และมีอัตราเสี่ยงสูงกว่าอาชีพอื่นมากกว่าสองเท่า โดยโฆษกสำนักงานตำรวจแห่งชาติกล่าวว่า “ข้อมูลตั้งแต่ปี 2551-2556 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย โดยเฉลี่ย 29.17 รายต่อปี ขณะที่ปี 2556 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย 31 ราย และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการฆ่าตัวตายของประชากรไทย ข้าราชการตำรวจ มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงกว่าประชากรทั่วไป 2.32 เท่า” (ผู้จัดการออนไลน์, 2559) นอกจากนี้ “จากการรวบรวมสถิติการฆ่าตัวตายของโรงพยาบาลตำรวจพบว่า ในปี 2551-2556 มีตำรวจฆ่าตัวตายมากถึง 155 ราย ในปี 2557 มีตัวเลขใกล้เคียงกับปี 2556 และในปี 2558 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2559 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย 42 ราย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40-52 ปี และเป็นตำรวจชั้นประทวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตร” (ไทยรัฐออนไลน์, 2559) ทั้งนี้จากการวิเคราะห์เบื้องต้น ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาหนี้สิน ปัญหาที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน และอาจมีหลายปัจจัยประกอบกัน รวมทั้งสภาพจิตใจของข้าราชการตำรวจเอง สภาพการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้เกิดความตึงเครียดและกดดันก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตาย อันทำให้เกิดความสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่าที่ไม่อาจประเมินได้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2559; ไทยรัฐออนไลน์, 2559)

จากปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการนำอนุศาสนาจารย์มาช่วยในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากพบเห็นความสำเร็จของกองทัพบกที่นำอนุศาสนาจารย์มาช่วยในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทหารแล้วทำให้กำลังพลมีความเป็นระเบียบวินัยสูง “อนุศาสนาจารย์” (Chaplain) หมายถึง ผู้อบรมศีลธรรมของหน่วยราชการ ทำงานทั้งในสถาบันศาสนา



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล และในกองทัพ เกิดขึ้นครั้งแรกตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 แต่เป็นเพียงตัวบุคคลไม่ได้ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการโดยเรียกทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “แซปลิน หรือแซเปเลน” ครั้นแล้วก็เลิกไป ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ประเทศไทยได้ส่งทหารกองอาสาเข้าร่วมรบกับฝ่ายสัมพันธมิตรในสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อปี 2461 พระองค์ทรงรู้สึกห่วงใยทหารเพราะต้องไปอยู่ไกลจากบ้านเมือง จึงทรงมีพระราชปรารภว่า “กองทหารที่โปรดเกล้าฯ ส่งไปนั้นจัดได้ดีทุกสิ่งสรรพ แต่ยังขาดสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ อนุศาสนาจารย์ที่จะเป็นผู้ปลุกใจทหาร หากได้จัดส่งไปด้วยไม่เพราะทหารที่จากบ้านจากเมืองไปคราวนี้ต้องไปอยู่ในถิ่นไกล ไม่ได้พบเห็นพระเหมือนเมื่ออยู่ในบ้านเมืองของตนจิตใจจะห่างเหินจากทางธรรม ถึงยามคณองค์จะอีกเหิมเกินไป เป็นเหตุให้เสื่อมเสีย ไม่มีใครจะคอยให้อาวาทักเตือนถึงคราวทุกข์ร้อนก็จะอาดูรระส่ำระสาย ไม่มีใครจะช่วยปลดเปลื้องบรรเทาให้ ดูเป็นการว่าเหว่น่าอนาถ ถ้ามีอนุศาสนาจารย์ออกไป จะได้คอยอนุศาสน์พร่ำสอนและปลอบโยนปลดเปลื้องในยามทุกข์ได้” จึงให้มีพระราชบัญญัติอนุศาสนาจารย์ พ.ศ. 2461 และโปรดเกล้าฯ ให้ทรงอำนวยการ อยู่ อุดมศิลป์ เป็นอนุศาสนาจารย์คนแรกออกไปประจำในกองทัพสยามที่ร่วมรบในสงครามโลกครั้งที่ 1 นับแต่นั้นมาได้มีการจัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์และมีการพัฒนาองค์กรมาโดยตลอด ปัจจุบันอนุศาสนาจารย์กองทัพบก แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ อนุศาสนาจารย์ส่วนกลาง มีฐานะเป็นกองขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก และอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ที่กองอนุศาสนาจารย์ส่งไปประจำอยู่ตามหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก (บุญยัง ศรีสมพงษ์, 2549) ในขณะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าเกิดขึ้นจากการปรับโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อปี 2552 และเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อ พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในขณะนั้น ลงไปปฏิบัติการกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และเป็นประธานในพิธีพระราชทานเพลิงศพตำรวจที่เสียชีวิต ซึ่งต้องประสานงานขออนุศาสนาจารย์กองทัพบกมาดำเนินการพิธีกรรมทางศาสนาให้ จึงเน้นให้ตำรวจมีอนุศาสนาจารย์เป็นของตนเอง และมีโครงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งให้เป็นอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยประจำอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ จะเห็นได้ว่าการก่อเกิดและการกิจในระยะแรกของอนุศาสนาจารย์ตำรวจมุ่งเน้นไปที่การประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเป็นหลัก ในขณะที่การเกิดขึ้นของอนุศาสนาจารย์กองทัพบกมุ่งเน้นไปที่การสร้างขวัญกำลังใจทหารเป็นหลัก ทั้ง ๆ ที่กรอบภารกิจอำนาจหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ตำรวจและอนุศาสนาจารย์ของกองทัพบกก็มีการกำหนดไว้ใกล้เคียง กล่าวคือ อนุศาสนาจารย์กองทัพบก มีหน้าที่ทั่วไปเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกหรือปฏิบัติการเกี่ยวกับศาสนาและให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงเกี่ยวกับศาสนาและขวัญกำลังใจทหาร และมีหน้าที่เฉพาะคือ ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริการทางศาสนาและวางแผนโครงการให้ทหารมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจ เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วยและนักโทษทหาร ช่วยเหลือและประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี มีส่วนในการอบรมผู้คัดเลือกเข้ามาเป็นทหารและทำการบรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา ติดต่oprสานงานกับองค์กรสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น สภากาชาดหรือวัดในท้องถิ่น รับและแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับศาสนาและรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของตน (บุญยัง ศรีสมพงษ์, 2549) ในขณะที่อนุศาสนาจารย์ตำรวจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการของอนุศาสนาจารย์อำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับ ศาสนพิธี ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงที่เกี่ยวกับศาสนาและขวัญกำลังใจของตำรวจ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ตำรวจมีบุคลากรส่วนกลางที่ดำรงตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ จำนวน 3 คน คือ ผู้กำกับการกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ รองผู้กำกับการกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ และสารวัตรฝ่ายกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

และบุคลากรในส่วนภูมิภาคจังหวัด 2 คน คือ อนุศาสตราจารย์ประจำหน่วย และผู้ช่วยอนุศาสตราจารย์ประจำหน่วย (กลุ่มงานอนุศาสตราจารย์, 2559)

กล่าวโดยสรุป อนุศาสตราจารย์ตำรวจนอกจากจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับศาสนพิธีแล้วยังมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงที่เกี่ยวกับศาสนาและขวัญกำลังใจของตำรวจทั้งปวง จะเห็นได้ว่าการตระหนักถึงปัญหาและความพยายามที่จะแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ โดยมอบหมายให้อนุศาสตราจารย์ตำรวจเป็นผู้มีบทบาทในการให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งหากมองความสำเร็จของอนุศาสตราจารย์กองทัพบกเป็นตัวอย่างและปล่อยให้อนุศาสตราจารย์ตำรวจมีพัฒนาการเป็นไปโดยธรรมชาติเช่นเดียวกับอนุศาสตราจารย์กองทัพบก อาจจะต้องใช้เวลายาวนานมากและไม่ทันเหตุการณ์ต่อการแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของวงการตำรวจที่เสื่อมถอยลงไปทุกวัน ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบของอนุศาสตราจารย์ตำรวจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับอนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ ด้วยการค้นหา วิเคราะห์ และพัฒนาองค์ประกอบโดยคาดหวังว่าองค์ประกอบที่พัฒนาได้จะแสดงให้เห็นตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้อนุศาสตราจารย์ตำรวจเพิ่มสมรรถนะตนเองในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจได้มากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อเหตุการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Document Research) ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เอกสารคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับอนุศาสตราจารย์และคำสั่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หนังสือ วรรณกรรม บทความ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอนุศาสตราจารย์ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีองค์การ แนวคิดทฤษฎีระบบ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและประเด็นสำคัญ (content and thematic analysis) (Jonathan A. Smith, 2003) โดยการจำแนกประเด็น (classification) จัดหมวดหมู่ (grouping) เชื่อมโยง (linking) และสังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อค้นหาและนำมาพัฒนาองค์ประกอบ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และอธิบายกรอบแนวคิดในลักษณะพรรณนาความ (descriptive)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรเล็ก ๆ องค์กรหนึ่งในองค์กรใหญ่ จึงมีโครงสร้างและหน้าที่ครอบคลุมการทำงานในลักษณะงานขององค์กร แต่ถ้ามองเฉพาะตัวบุคคลในตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ตำรวจ จะพบว่านอกจากจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับศาสนพิธีแล้ว ยังมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจ ดังนั้นการที่จะเพิ่มสมรรถนะให้อนุศาสนาจารย์และกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจทั้งปวง จึงต้องประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบ ประกอบด้วย ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบ มีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1. ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีองค์การมีความเกี่ยวข้องกับในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้องค์กรใหญ่ “องค์กร” (Organization) คือการที่คนหลาย ๆ คนถูกดึงมาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด องค์กรเกิดขึ้นและอยู่รอดได้เพราะสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งหากทำเพียงลำพังคนเดียวจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรจึงมีพลังและทำอะไรได้มากกว่าเอกบุคคล โดยที่ ระบบย่อยขององค์กร (Subsystems) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ **1) เป้าหมาย (Purpose)** ทุกองค์กรมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่จะต้องบรรลุเป้าหมาย อาจจะมีการเขียนไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ได้เขียนไว้แต่สมาชิกในองค์กรต่างทราบกันดีว่าองค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรบ้าง อย่างไรก็ตามเป้าหมายขององค์กรและวิธีการที่กำหนดจะมีประโยชน์ต่อความเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์กร นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ในการเข้าใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย **2) คน (People)** คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร การบริหารคนในองค์กรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเริ่มจากการบริหารคนโดยอาศัยสามัญสำนึก บริหารให้เกิดความกลัว ต่อมาเปลี่ยนเป็นการบริหารโดยใช้เศรษฐกิจด้วยการใช้เงินเป็นแรงจูงใจ ใช้โครงสร้างควบคุมคือจัดรูปแบบของงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมของคน เมื่อมีโครงสร้างก็มีการกำหนดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับตามมา จนกระทั่งเปลี่ยนมาเป็นการให้ความต้องการทางสังคมและความพึงพอใจที่ได้ทำงานเต็มตามศักยภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการให้สิ่งของที่เป็นรูปธรรมมาเป็นนามธรรมที่กลับกลายเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงปรารถนา และเป็นการเปลี่ยนสภาพหน้าที่ของคนในองค์กรจากกลับมาเป็นบวก ทำให้คนอยากมีงานทำและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่เหมือนกับเป็นบ้านที่ **3) โครงสร้าง (Structure)** ความสำคัญของโครงสร้างที่มีต่อองค์การเปรียบเสมือนกับกระดูกซี่โครงของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างค้ำค้ำกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมของคน เพราะโครงสร้างเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัด โครงสร้างมักจะมีกฎระเบียบข้อบังคับรองรับ ดังนั้นเมื่อปรับปรุงโครงสร้างจะสามารถนำมาปฏิบัติได้เลย ได้ผลมากกว่าการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของคน รูปแบบของโครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับนักวิชาการว่าจะแบ่งอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น การแบ่งองค์การออกเป็นองค์การแบบแนวตั้ง (Vertical Organization) คือมีลักษณะคล้ายรูปสามเหลี่ยมที่มีชั้นของการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาตามอำนาจหน้าที่ และองค์การแบบแนวนอน (Horizontal Organization) คือมีลักษณะคล้ายรูปวงกลม เหมาะกับงานที่ต้องการปรึกษาหารือร่วมกัน งานที่ต้องการความสอดคล้องในแง่ของความคิดเห็นและการปฏิบัติงานเป็นทีม **4) เทคนิค (Techniques)** เทคนิคทางการบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

งานที่ไม่อาจมองข้ามได้ แม้นักบริหารจะมีความเข้าใจในองค์การมากเพียงใด ถ้าหากไม่มีเทคนิคทางการบริหารมาช่วยทำให้งานเดิน งานก็คงจะสำเร็จไม่ได้เช่นกัน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจหรือการบริหารรัฐกิจ นักบริหารควรจะต้องมีเทคนิคการบริหาร 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก การบริหารองค์การ เช่น การจัดองค์การ รูปแบบขององค์การ การพัฒนาองค์การ เป็นต้น ประการที่สอง การบริหารงานบุคคล เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และประการที่สาม การบริหารงานคลัง เช่น การจัดทำงานงบประมาณ ระบบภาษีอากร การคิดต้นทุน เป็นต้น และ 5) ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Information) นักบริหารในอดีตนิยมบริหารงานโดยอาศัยประสบการณ์เป็นหลัก แต่ปัจจุบันองค์การมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีขนาดใหญ่ขึ้น มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและการสนับสนุน การวางแผนที่ยะเอียดและเทคนิคการควบคุมที่ละเอียด จึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยความรู้และข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของนักบริหาร และช่วยในการกำหนดเป้าหมายและการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (อุทัย เลาหวิเชียร, 2549) โดยสรุปจะเห็นได้ว่าองค์การมีลักษณะเป็นระบบและภายในระบบจะมีระบบย่อยประกอบกันขึ้น 5 ระบบย่อย คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ คน โครงสร้าง เทคนิค และความรู้ ข้อมูลข่าวสาร อย่างไรก็ตามการมองเฉพาะ 5 ระบบย่อยไม่เพียงพอเพราะเป็นเพียงระบบปิด (Closed System) ปัจจุบันองค์การถูกเปรียบเสมือนว่าเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอด หรืออีกนัยหนึ่งองค์การไม่สามารถจะอยู่ได้โดยไม่ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หรือมีความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการมององค์การอย่างเป็นระบบจึงต้องมองแบบระบบเปิด (Open System) กล่าวคือต้องเข้าใจว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ นักบริหารจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย อย่างน้อย 5 ประการ คือ การเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ นักบริหารจะต้องทำความเข้าใจเพื่อปรับองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ที่มีอยู่ตลอดเวลา และจะต้องหามาตรการมาควบคุมสิ่งแวดล้อมเหล่านี้เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบในทางที่ก่อให้เกิดการเสียเปรียบหรือเกิดความเสียหายในการบริหารงาน

2. ทฤษฎีระบบ (System Theory) ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีระบบมีความเกี่ยวข้องในฐานที่กลุ่มงานอนุสาสนาจารย์ต้องมีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ และการดำเนินงานจะเริ่มจากข้อมูลนำเข้า มีกระบวนการและมีผลลัพธ์เกิดขึ้น ซึ่งนักวิชาการที่เสนอแนวคิดนี้ คือ Daniel Katz และ Robert L. Kahn (1966) เขาชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีระบบเปิดมีองค์ประกอบคือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ปัจจัยนำออก (Outputs) การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก (Throughput) การหมุนเวียนของเหตุการณ์ (Cycles of events) การหยุดความเสื่อมขององค์การ (Negative entropy) ปัจจัยนำเข้าที่เป็นข่าวสาร ข้อมูลป้อนกลับในแง่ลบ และกระบวนการที่จะตรวจสอบว่าข่าวสารใดมีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ (Information input, negative, feedback, and the coding process) สถานภาพคงที่และการปรับตัวเข้าสู่สภาพคงที่ (The steady state and dynamic home stasis) ส่วนต่าง ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน (Differentiation) และการบรรลุเป้าหมายขององค์การมีหลายวิธี (Equifinality) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีระบบได้ดังนี้ 1) ระบบต้องมีระบบย่อย (Subsystems) ระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นทุกระบบจะประกอบด้วยระบบย่อยอย่างน้อยสองระบบ และระบบย่อยเหล่านี้จะติดต่อซึ่งกันและกัน 2) ระบบมีลักษณะเป็นภาพรวม จะมองแยกเป็นส่วน ๆ ไม่ได้ เพราะการเอาส่วนต่าง ๆ มารวมกันไม่เท่ากับภาพรวม 3) มีทัศนะว่าองค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งองค์การจะแลกเปลี่ยนข่าวสาร พลังงาน วัตถุดิบ กับสิ่งแวดล้อม



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

4) ให้ความสำคัญของระบบการแปรเปลี่ยนข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก 5) เน้นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างพรมแดนหรืออาณาเขตขององค์กรและสิ่งแวดล้อม 6) องค์กรระบบเปิดมีความสามารถในการจัดแบ่งส่วนต่าง ๆ ขององค์กรตามความแตกต่าง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรระบบเปิดมีสภาพที่คงที่ กล่าวคือมีความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม และ 7) ให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนหรือป้อนกลับ หมายความว่าเมื่อมีการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก ระบบเปิดจะส่งข้อมูลป้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้าอีก ซึ่งข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาสภาพที่คงที่ได้ (อุทัย เลาหิเชียร, 2549) โดยสรุปจะเห็นได้ว่าทฤษฎีระบบมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ องค์กรที่มีปัจจัยนำเข้าคือ คน ทรัพยากร ข่าวสารฯ ซึ่งจะถูกเปลี่ยนเป็นสินค้าหรือบริการเรียกว่าเป็นปัจจัยนำออก และเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพองค์กรจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ในตัวระบบยังมีส่วนต่าง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเมื่อองค์กรผลิตสินค้าหรือบริการจะส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้า เพื่อตรวจสอบดูผลของสินค้าหรือบริการ วงจรชีวิตขององค์กรจะหมุนเวียนไปเช่นนี้เสมอ

3. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องในฐานะที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีหลากหลายแนวคิดและวิธีการตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้และมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร เช่น ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ หรือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (David I. McClelland) ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement) ของสกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) และเทคนิคการปรับพฤติกรรมแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ (Rational Emotive Behavior Therapy: REBT) ของ เอลลิส (Ellis, A.) เป็นต้น (อุทัย เลาหิเชียร, 2549)

4. แนวคิดการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องในฐานะให้นำเสนอให้เห็น กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจ ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ “การพัฒนารูปแบบองค์ประกอบ” เป็นการสร้างหรือสกัดองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงที่เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวชีวิตหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยที่ความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี ความสัมพันธ์กัน สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม ซึ่งขั้นตอนในการ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

วิเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นการค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ วิธีสกัดองค์ประกอบที่นิยมใช้ มี 2 วิธี คือ 1.1) วิธี Component Analysis หรือเรียกว่า Principal Component Analysis เหมาะสำหรับการวิเคราะห์ที่ต้องการองค์ประกอบจำนวนน้อย ๆ ที่จะอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด และผู้วิจัยทราบว่าความแปรปรวนเฉพาะมีค่าน้อยเมื่อเทียบกับความแปรปรวนทั้งหมด ซึ่งในขั้นตอนแรกของการคำนวณจะกำหนดให้ค่าความร่วมกัน (Communality) มีค่าเท่ากับ 1 และ 1.2) วิธี Common Factor เหมาะสำหรับการวิเคราะห์เพื่อระบุมิติแฝง (Latent Dimension) หรือโครงสร้างที่เป็นตัวแทนของชุดของตัวชี้วัดหรือตัวแปรสังเกตได้ โดยที่ผู้วิจัยรู้เกี่ยวกับความแปรปรวนเฉพาะน้อยมาก และต้องการขจัดความแปรปรวนนี้ออกไป แต่วิธีนี้มีความยุ่งยากมากกว่าวิธี Component Analysis จึงได้รับความนิยมน้อยกว่า ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบสามารถพิจารณาได้จาก ค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1, การกำหนดจำนวนองค์ประกอบล่วงหน้า, ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60% ขึ้นไป, และกราฟ Scree Plot ถ้าเส้นกราฟเริ่มที่จะเป็นเส้นตรงขนานกับแกนอนจะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมแล้ว 2) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจน การหมุนแกนทำได้ 2 วิธี คือ 2.1) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) เป็นการหมุนแกนที่ยังคงให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกันเช่นเดิม หมายความว่าองค์ประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งวิธีที่นิยมคือวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) และ 2.2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique) เป็นการหมุนแกนที่องค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน หมายความว่าองค์ประกอบที่สกัดได้ไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยผู้วิจัยคาดว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ 3) การสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) เพื่อสร้างองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้ เป็นการแยกตัวชี้วัดหรือตัวแปรใดควรอยู่กับองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า Factor Loading ของตัวชี้วัดหรือตัวแปรแต่ละตัวว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ในองค์ประกอบใดก็จะจัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และ 4) การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยควรตั้งชื่อองค์ประกอบเพื่อให้สื่อความหมายถึงตัวชี้วัดหรือตัวแปรทุกตัวในองค์ประกอบนั้น โดยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยทำการศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สุดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยเองก็ได้ แต่ควรให้สั้นกะทัดรัดจำได้ง่ายและมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ (พรนค์พิเชฐ แท่งหน, 2557)

ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า แนวคิดทฤษฎีองค์การมีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้ต้องการใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระบบย่อย ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิควิธีการ และข้อมูลข่าวสารและความรู้ ส่วนแนวคิดทฤษฎีระบบ มีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานจะเริ่มจากข้อมูลนำเข้า มีกระบวนการ และมีผลลัพธ์เกิดขึ้น สำหรับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจทั้งปวง และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องในฐานะให้นำเสนอให้เห็น กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นเมื่อเชื่อมโยงทั้ง 4 แนวคิดทฤษฎีเข้าด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบของ

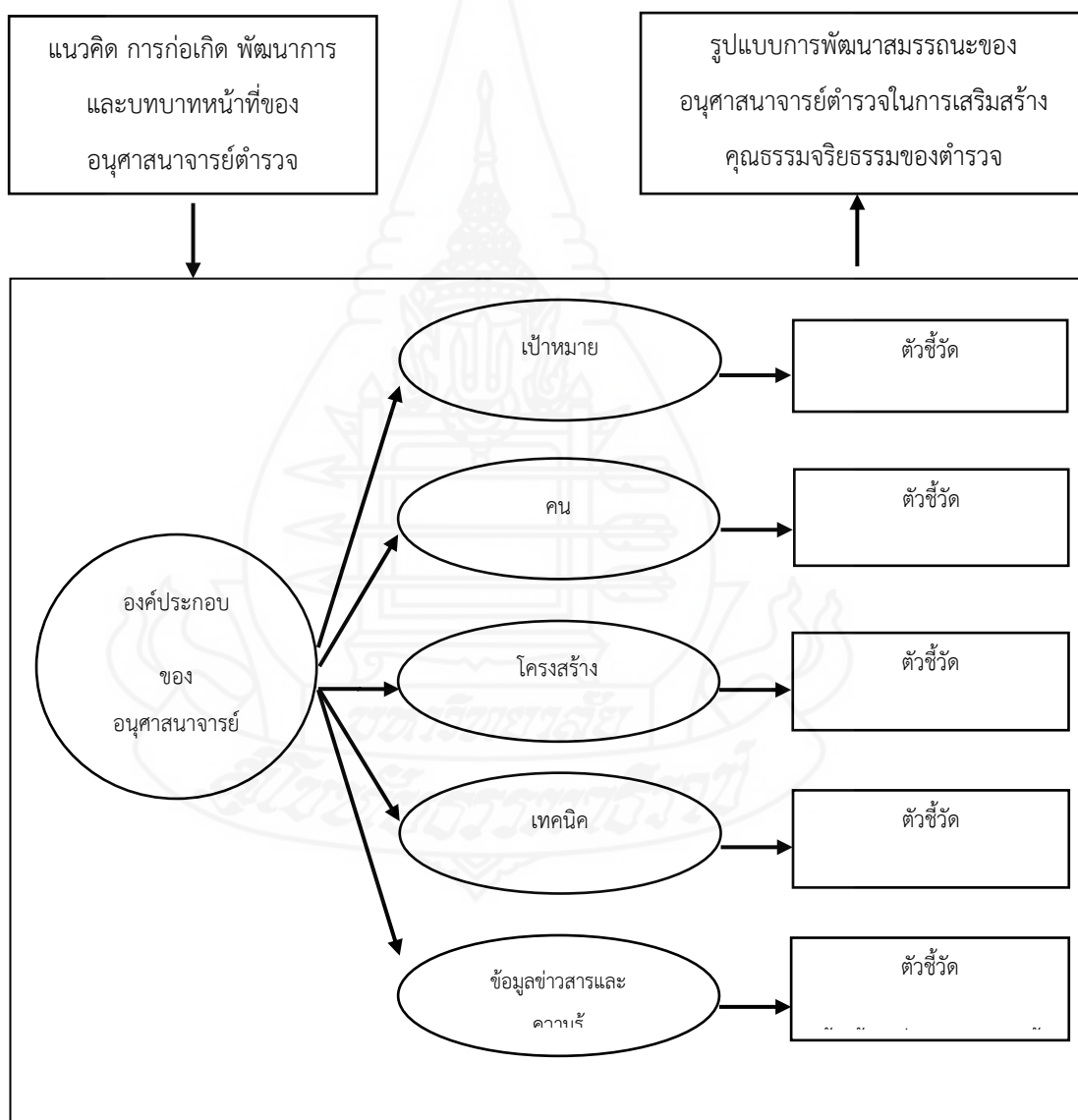


การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

อนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจ โดยมีส่วนข้อมูลนำเข้า (Input) ได้แก่ แนวคิด การก่อเกิด พัฒนาการและบทบาทหน้าที่ของอนุศาสตราจารย์ตำรวจ มีกระบวนการพัฒนาของอนุศาสตราจารย์ตำรวจ 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิค (Techniques) และข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Information) เป็นส่วนกระบวนการ (Process) และในส่วนของผลลัพธ์ (Output) ที่ได้ คือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ แสดงดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสตราจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนางค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสตราจารย์ตำรวจ
ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ข้อจำกัดในการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพียงต้องการนำเสนอให้เห็นกรอบแนวคิดการพัฒนางานประกอบ ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ จึงยังมิได้ลงลึกในรายละเอียดของตัวชี้วัดว่าแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดอะไรบ้างและมีกี่ตัวชี้วัด อันจะเป็นการศึกษาเชิงปริมาณในระยะต่อไปของผู้วิจัย ดังนั้นผลการศึกษารอบแนวคิด (ดังภาพประกอบที่ 1) ในครั้งนี้ พบว่าองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) **องค์ประกอบด้านเป้าหมาย (Purpose)** หมายถึง สิ่งที่ต้องการอนุศาสนาจารย์ตำรวจต้องการจะบรรลุทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงาน/โครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม 2) **องค์ประกอบด้านคน (People)** หมายถึง บุคลากรขององค์กรอนุศาสนาจารย์ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับศาสนพิธี ให้ความรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงที่เกี่ยวกับศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ 3) **องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structure)** หมายถึง โครงสร้างขององค์กรอนุศาสนาจารย์ตำรวจ หรือสายงานการบังคับบัญชาขององค์กรอนุศาสนาจารย์ตำรวจ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภารกิจหน้าที่ และอัตรากำลังพลไว้อย่างชัดเจน 4) **องค์ประกอบด้านเทคนิค (Techniques)** หมายถึง เทคนิควิธีการในการดำเนินงานของอนุศาสนาจารย์ตำรวจและผู้ช่วยอนุศาสนาจารย์ตำรวจ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการตำรวจอย่างเหมาะสม สามารถนำหลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ และปัญญา หรือหลักธรรมชั้นสูงกว่ามาประยุกต์ใช้อย่างน่าสนใจและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการศึกษา (Education) การสอน (Training) และการปฏิบัติ (Practice) และ 5) **องค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Information)** หมายถึง ความรู้ความสามารถของอนุศาสนาจารย์ตำรวจและผู้ช่วยอนุศาสนาจารย์ตำรวจ ที่มีการพัฒนาเติมเต็มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นผู้มีหน้าที่ศาสนพิธีและสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจ ตลอดจนจัดทำเอกสารความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจหน้าที่ นำเสนอ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

สำหรับการพัฒนางานประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจในครั้งนี้ ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ แล้วนำไปบรรจุลงในแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5 เท่ากับมากที่สุด, 4 เท่ากับมาก, 3 เท่ากับปานกลาง, 2 เท่ากับน้อย, 1 เท่ากับน้อยที่สุด) นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบค่า IOC รายข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ทุกข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่า Cronbach's Alpha สูงเพียงพอต่อการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ราย (ตามแนวคิดของ Comrey & Lee, 1992) เมื่อได้ข้อมูลมาครบจำนวนแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ เช่น การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่าเป็น



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

โค้งกติก การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน และความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย จากนั้นใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติขั้นสูงทำการสกัดองค์ประกอบจากตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดองค์ประกอบจากตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยมีเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องจากค่าสถิติ คือค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) มีนัยสำคัญ ($p\text{-value} \leq .05$) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (df) < 5.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ≥ 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ≤ 0.08 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ≤ 0.07 จึงจะแสดงว่ารูปแบบองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ (Hair et al., 2006) และเป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจที่มีต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจ โดยที่รูปแบบดังกล่าว จะพบว่าในลูกศรแต่ละเส้นจะมีค่าน้ำหนักกำกับอยู่จากมากไปหาน้อย ทั้งในส่วนของน้ำหนักตัวชี้วัดและน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นภาพประกอบที่ 1 ในขณะนี้จึงเป็นเพียงกรอบแนวคิดเบื้องต้น เมื่อผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมสถิติขั้นสูงแล้ว แต่ละองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดอาจมีการสลับที่กันบ้าง ขึ้นอยู่กับการให้น้ำหนักของโปรแกรมวิเคราะห์สถิติขั้นสูงที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ก็สามารถที่จะทราบว่าควรนำองค์ประกอบใดไปพัฒนา ก่อนหรือหลัง โดยดูจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่กำกับอยู่บนลูกศร ถ้ามีค่าน้ำหนักมากก็หมายความว่าองค์ประกอบนั้นมีความจำเป็นเร่งด่วนมาก ควรนำไปพัฒนาเป็นลำดับต้น ๆ หรืออาจจะพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทุกองค์ประกอบ โดยดูจากค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ว่าควรดำเนินการอย่างไรบ้าง เนื่องจากลูกศรของแต่ละตัวชี้วัดก็จะมีค่าน้ำหนักกำกับอยู่เช่นเดียวกัน อันจะทำให้เรารู้ได้ว่าในแต่ละองค์ประกอบนั้นควรดำเนินการตามตัวชี้วัดใดก่อนหรือหลัง

สรุปและอภิปรายผล

การใช้ “อนุศาสนาจารย์” ช่วยในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานราชการนั้น มีตัวอย่างความสำเร็จให้เห็นในกองทัพมานานตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 เมื่อปี 2461 จนกระทั่งนำมาใช้ในกองทัพเรือ ในปี 2467 และกองทัพอากาศ ในปี 2481 จึงได้มีความพยายามที่จะลดทอนปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ (ธวัชชัย หนองบัว, 2546; ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ, 2541) ที่ปัจจุบันบานปลายถึงขั้นกระทำอัตวินิบาตกรรม (ฆ่าตัวตาย) ในอัตราที่มากกว่าบุคคลทั่วไปถึง 2.32 เท่า (ผู้จัดการออนไลน์, 2559; ไทยรัฐออนไลน์, 2559) ด้วยการนำแนวคิดอนุศาสนาจารย์ตำรวจมาช่วยในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ทว่าจากประสบการณ์ความสำเร็จของอนุศาสนาจารย์กองทัพที่มีพัฒนาการมาอย่างยาวนาน หากปล่อยอนุศาสนาจารย์ตำรวจมีพัฒนาการเป็นไปโดยธรรมชาติ อาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานมากและไม่ทันการณ์ต่อการแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของวงการตำรวจที่เสื่อมถอยลงไปทุกวัน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาและพัฒนา



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

องค์ประกอบของอนุสาสนาจารย์ตำรวจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ โดยเบื้องต้นนี้เป็นการนำเสนอให้เห็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบ ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ ยังมีได้ลงลึกในรายละเอียดของตัวชี้วัดว่าแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดอะไรบ้างและมีกี่ตัวชี้วัด อันเป็นการศึกษาเชิงปริมาณในระยะต่อไปของผู้วิจัย ดังนั้นจึงเป็นเงื่อนไขข้อจำกัดของการนำเสนอบทความในครั้งนี้ที่จะยังไม่ลงลึกในรายละเอียด ซึ่งผลการศึกษารอบแนวคิดในครั้งนี้พบว่า แนวคิดทฤษฎีองค์การมีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุสาสนาจารย์เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้องค์การใหญ่ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิควิธีการ และข้อมูลข่าวสาร/ความรู้ สอดคล้องกับ อุทัย เลาหวิเชียร (2549) และ สุรพล สุยะพรหม และคณะ (2555) ที่อธิบายว่า ระบบย่อยขององค์การ (Subsystems) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิควิธีการ และข้อมูลข่าวสาร ส่วนแนวคิดทฤษฎีระบบมีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุสาสนาจารย์มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานจะเริ่มจากข้อมูลนำเข้า มีกระบวนการ และมีผลลัพธ์เกิดขึ้น สอดคล้องกับ Daniel Katz และ Robert L. Kahn (1966) ที่ชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีระบบเปิดมีองค์ประกอบคือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ปัจจัยนำออก (Outputs) การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก (Throughput) สำหรับแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องในฐานะที่กลุ่มงานอนุสาสนาจารย์มีหน้าที่ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่ง อุทัย เลาหวิเชียร (2549) แสดงทัศนะว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต และแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบ มีความเกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอให้เห็นกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ ซึ่ง พรนงค์พิเชฐ แห่งหน (2557) อธิบายว่า การพัฒนาองค์ประกอบเป็นการสร้างหรือสกัดองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 4 ขั้นตอน คือ การสกัดองค์ประกอบ การหมุนแกนองค์ประกอบ การสร้างคะแนนองค์ประกอบ และการตั้งชื่อองค์ประกอบ ดังนั้นเมื่อทำการสังเคราะห์และเชื่อมโยงทั้ง 4 แนวคิดทฤษฎีเข้าด้วยกัน สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์ประกอบของอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ โดยมีส่วนข้อมูลนำเข้าคือ แนวคิด การก่อเกิด พัฒนาการและบทบาทหน้าที่ของอนุสาสนาจารย์ตำรวจ ส่วนกระบวนการมี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิค และข้อมูลข่าวสาร/ความรู้ และในส่วนผลลัพธ์คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจ

ดังนั้นการพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุสาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจในครั้งนี้ จึงมีเงื่อนไขข้อจำกัดที่เป็นเพียงการศึกษาเชิงทฤษฎีที่ยังมิได้ลงลึกในรายละเอียดของตัวชี้วัดว่าแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดอะไรบ้างและมีกี่ตัวชี้วัด อันเป็นการศึกษาเชิงปริมาณในระยะต่อไปของผู้วิจัย ทว่าหากดำเนินการจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ จะสามารถบ่งบอกและชี้ชัดได้ว่าองค์ประกอบใดสำคัญที่สุดและองค์ประกอบใดสำคัญรองลงมาตามลำดับ โดยดูจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่กำกับอยู่บนเส้นลูกศร นอกจากนี้ในแต่ละองค์ประกอบก็เช่นกัน จะทราบว่าตัวชี้วัดใดสำคัญที่สุดและตัวชี้วัดใดสำคัญรองลงมาตามลำดับ สามารถนำไป



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ประยุกต์ใช้และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจได้อย่างเป็นรูปธรรม และทันต่อเหตุการณ์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเป็นปัญหาใหญ่ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ควรมองข้าม ซึ่งการปฏิรูปกิจการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กำลังจะมีขึ้น ควรมีเป้าหมายหลักไปที่การปฏิรูปตัวบุคคลที่เป็นข้าราชการตำรวจ ไม่ควรปฏิรูปเฉพาะโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ หากสามารถปฏิรูปข้าราชการตำรวจทั่วประเทศกว่าสองแสนคนให้มีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 เชื่อได้ว่าภาพพจน์ของวงการตำรวจจะดีขึ้นกว่าปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถใช้กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจได้ ด้วยการปรับปรุงกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม ชัดเจน และมีศักยภาพมีพลังอำนาจเพียงพอที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ โดยหลังจากนำเสนอกรอบแนวคิดในครั้งนี้อาจจะมีการดำเนินการในระยะต่อไป คือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและทำการวิเคราะห์หาค่าประกอบ อันจะทำให้สามารถทราบได้ว่าควรพัฒนาองค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอนุศาสนาจารย์ตำรวจในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจใดก่อนหรือหลัง ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่โปรแกรมวิเคราะห์องค์ประกอบให้มา

2. กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ เป็นองค์กรที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 5 ระเบียบย่อ ได้แก่ เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิค และข้อมูลข่าวสาร ทว่าในปัจจุบันทั้ง 5 ระเบียบย่อของกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ยังไม่สมบูรณ์แข็งแรงเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจทั่วประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1) ด้านเป้าหมาย (Purpose) จากการศึกษาพบว่า มีการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ให้กับกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ตำรวจอย่างชัดเจน ดังนั้นกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละปี หากมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนแล้ว ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย สามารถที่จะทำการศึกษาปัญหาอุปสรรคและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้

2.2) ด้านคน (People) จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ยังมีจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการตำรวจกว่าสองแสนคนทั่วประเทศ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรทำการศึกษาอย่างจริงจังถึงความเป็นไปได้ ที่จะใช้กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์เป็นกำลังหลักในการแก้ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ หากพบว่าบุคลากรไม่เพียงพอก็ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อไป

2.3) ด้านโครงสร้าง (Structure) จากการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างที่น่าสนใจประการหนึ่งระหว่างอนุศาสนาจารย์กองทัพบกกับอนุศาสนาจารย์ตำรวจ กล่าวคือหน่วยงานของอนุศาสนาจารย์กองทัพบกมีฐานะเป็นกอง เรียกว่า “กองอนุศาสนาจารย์” ในขณะที่หน่วยงานของอนุศาสนาจารย์ตำรวจมีฐานะเป็นกลุ่มงาน เรียกว่า “กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์” ดังนั้นสายงานวิทยาการของอนุศาสนาจารย์กองทัพบกจึงมีเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ (Career Path) ได้ ในขณะที่สายงานอนุศาสนาจารย์ตำรวจยังไม่มีเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ ซึ่งอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

และผู้ช่วยอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยของตำรวจที่กระจายอยู่ทั่วประเทศยังเป็นเพียงตำแหน่งฝาก โดยไปเพิ่มภารกิจให้กับข้าราชการตำรวจที่มีภารกิจหน้าที่อื่นอยู่แล้วให้ทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์เพิ่มขึ้น ดังนั้นหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง ควรดำเนินการปฏิรูประบบงานอนุศาสนาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และเส้นทางเติบโตสายอาชีพ ของสายวิทยาการอนุศาสนาจารย์ให้ชัดเจน

2.4) ด้านเทคนิค (Techniques) จากการศึกษาพบว่า อนุศาสนาจารย์ตำรวจเริ่มมีขึ้นในปี 2552 ในขณะที่อนุศาสนาจารย์กองทัพบกมีมาตั้งแต่ปี 2403 ผ่านกระบวนการปฏิบัติแบบลองผิดลองถูกมาอย่างยาวนาน ดังนั้นบุคลากรของอนุศาสนาจารย์กองทัพบกจึงมีเทคนิควิธีการในการเสริมสร้างบุคลากรกองทัพบกอย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่บุคลากรของอนุศาสนาจารย์ตำรวจยังมีเทคนิควิธีการน้อย ดังนั้นกลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ตำรวจควรจัดให้มีการฝึกอบรมเทคนิควิธีการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตำรวจให้กับอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.5) ด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Information) จากการศึกษาพบว่า กองงานอนุศาสนาจารย์กองทัพบกจัดให้มีการสอบคัดเลือกบุคคลภายนอกหรือทหารกองหนุนเข้ามาเป็นอนุศาสนาจารย์ทุกปี โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ชัดเจนว่า “ต้องจบเปรียญธรรม 9 ประโยค หรือปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) และจบเปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไป หรือปริญญาศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) และจบเปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไป” ในขณะที่อนุศาสนาจารย์ตำรวจมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยคือ “เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา จบหลักสูตรเปรียญธรรม ๙ ประโยค หรือสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปทางด้านพระพุทธศาสนา หรือสังคมศาสตร์ หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญทางด้านการประกอบศาสนพิธีต่าง ๆ ซึ่งสามารถให้คำแนะนำต่อผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจหรือบุคคลทั่วไปได้ และสามารถให้การศึกษาอบรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และพระพุทธศาสนาแก่ข้าราชการตำรวจได้” จะเห็นได้ว่าความรู้ความสามารถของผู้ทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์กองทัพบกและอนุศาสนาจารย์ตำรวจแตกต่างกันค่อนข้างมาก แน่นนอนว่าศักยภาพของการให้ข้อมูลข่าวสารหรือสอนคุณธรรมจริยธรรมย่อมแตกต่างกันด้วย ดังนั้นหากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง ควรทำการฝึกอบรมหรือหาวิธีการเพิ่มศักยภาพให้กับอนุศาสนาจารย์ตำรวจอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). *อำนาจหน้าที่*. ค้นเมื่อ 24 มกราคม 2559 จาก

http://www.welfarepolice.com/newweb/standard/profile.php?group_id=9&type=authority
ไทยรัฐออนไลน์. (24 มกราคม 2559). *เปิดสถิติ “ตร.ฆ่าตัว” เหตุเครียดงาน จิตแพทย์แนะวิธีแก้*. ไทยรัฐออนไลน์ โดย
เปิดเพิ่มอาชญากรรม 12 กุมภาพันธ์ 2557. ค้นเมื่อ 24 มกราคม 2559

จาก <http://www.thairath.co.th/content/402917>



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- ธวัชชัย หนองบัว. (2546). *การศึกษาศึกษาวิธีการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญยัง ศรีสมพงษ์. (2549). *การศึกษาบทบาทการสอนธรรมของอนุศาสนาจารย์กองทัพบก*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร, สังคิต พิริยะรังสรรค์, นวลน้อย ตรีรัตน์ และ สักกรินทร์ นิยมศิลป์. (2541). *รายงานผลการวิจัยการคอร์รัปชันในระบบราชการไทย*. เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผู้จัดการออนไลน์. (24 มกราคม 2559). *สตช.เผยสถิติตำรวจฆ่าตัวตายพุ่งเฉลี่ย 30 นายต่อปี*. ผู้จัดการออนไลน์ หน้าแรกอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรม. ค้นเมื่อ 24 มกราคม 2559 จาก <http://www.manager.co.th/Crime/ViewNews.aspx?NewsID=9560000129932>
- พรนค์พิเชฐ แห่งหน. (2557). *การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในการจัดการศึกษานอกระบบระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหิเชีย. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hair J. F., Black W. C., Babin B. J., Anderson R. E., & Tatham R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Katz, Daniel. & Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley and Sons.