



การประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

A Needs Assessment for Developing a Curriculum on Relationship Building for Executive-Level Personnel in the Royal Thai Police

วัชรพงษ์ พินิตอรัง*

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Watcharapong Panittumrong*

Kasetsart University

Received: September 9, 2024 | Revised: February 23, 2025 | Accepted: September 26, 2025

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการสร้างหลักสูตรการพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 680 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์หาค่าสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกัน โดยสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริงทั้งภาพรวมและรายด้าน และการประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรการพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ รองลงมาคือ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี การส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ การสนับสนุนการมีส่วนร่วม การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ และการจัดทำเอกสารวิชาการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, หลักสูตร, ผู้บริหารงานตำรวจ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

The objective of this research is to analyze and prioritize needs assessment for creating a curriculum to developing relations at the executive level of the Royal Thai Police. The sample group consisted of 680 policemen. A questionnaire with 5 rating scales was used for data

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author); email: visionwpg@hotmail.com

collection. The reliability of the questionnaire was 0.923. The data were analyzed by mean, standard deviation and PNI method. The research finding were as follows. Needs assessment for creating a curriculum to developing relations at the executive level was different. The mean of the item “what should be” was higher than “what is”, in both entire and separated aspects. After the evaluation of the needs process found that; the most important need for creating curriculum was police image creation, building relationships with partners, promoting knowledge in police work, participation support, empirical study trip and preparation of academic paper.

Keywords: Need assessment, Curriculum, Police Executive, Royal Thai Police

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานตำรวจ มีกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ จนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Cordner, 2023) ซึ่งถือเป็นการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญให้หน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการกับภาคี และให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาของไทย (National Economic and Social Development Board, 2023) ในขณะที่ยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืนกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.2 ว่าการพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยระบุถึงกลยุทธ์ที่ 3.2.5 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (Royal Thai Police, 2018)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานตำรวจต้องมีความสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง (Fielding, 2023) โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารงานตำรวจให้เป็นมืออาชีพ โดยมีสมรรถนะหลักตรงกับคำว่า “PRIDE” อันประกอบไปด้วย 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional Police; P) 2) ความอดทน (Resilience; R) 3) ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Literacy; I) 4) การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา (Developing Trust; D) และ 5) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น (Enabling of Other Languages Proficiency; E) ในขณะเดียวกันยังได้มีการกำหนดกรอบพฤติกรรมตามสมรรถนะของผู้บริหารงานตำรวจแต่ละระดับไว้ด้วย โดยระดับผู้บังคับการขึ้นไป มุ่งให้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้บริหารระดับรองผู้บังคับการถึงผู้กำกับการให้มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) อันเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำในงานตำรวจที่จะสามารถขับเคลื่อนการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย (Filstad & Karp, 2021)

หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จัดการเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่ายและภาคเอกชนในปัจจุบันมีเพียงหลักสูตรเดียวคือหลักสูตรการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม



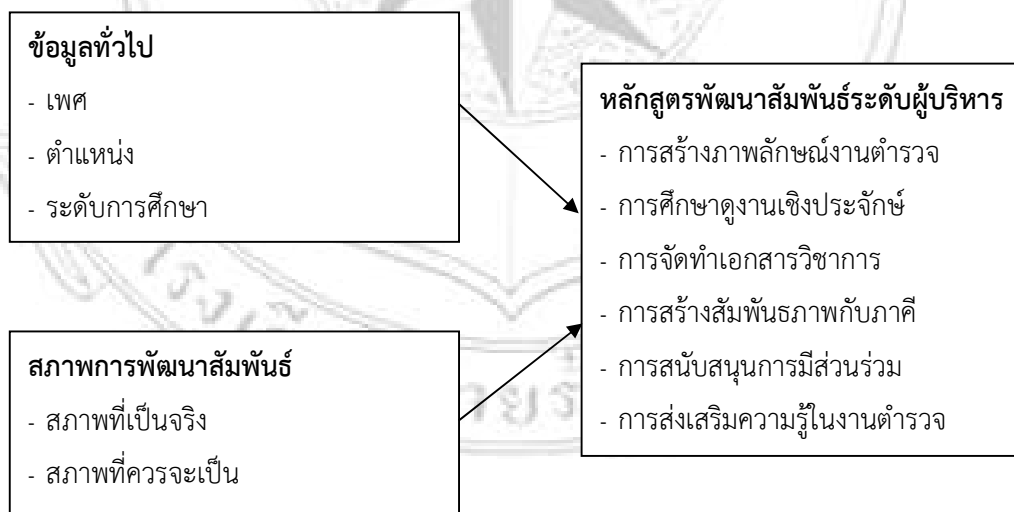
ภาครัฐร่วมภาคเอกชน (Panittumrong, 2023) ในขณะที่ การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงในงานตำรวจต้องอาศัยความสัมพันธ์และความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในทุกมิติ (Lvovsky, 2021) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้ตอบสนองความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมถือเป็นขั้นตอนแรกของการสำรวจความเป็นไปได้ในการพัฒนาหลักสูตร (Stefaniak, 2020) ดังนั้น การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องอาศัยการประเมินความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพนี้



การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย 1) แนวทางคิดและทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น 2) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และ 3) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการรวบรวมสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริงจากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความต่างะนั้น (Wongwanich, 2019) โดยมีกระบวนการดำเนินงานแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การ เกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และ 3) การกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution) การกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา

2) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้ต้องมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่สำคัญ 7 ขั้นตอน (Tabin, Pannetier and Stolz, 2021) ประกอบด้วย 1) ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) ระบุภารกิจที่เป็นปัญหาหรือต้องพัฒนา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม 4) การจัดลำดับความสำคัญของภารกิจที่เป็นปัญหา 5) การกำหนดหัวข้อหรือวิชา 6) การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อ และ 7) การกำหนดแนวทางการฝึกอบรม โดยที่การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 1 ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถัดไป (Shawer, 2017)

หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับงานตำรวจ มุ่งจัดหลักสูตรให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของการเป็นตำรวจให้ได้ โดยมุ่งพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมีการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและประเภทของอาชญากรรมของแต่ละประเทศ (Fielding, 2023) โดยการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ การจัดทำเอกสารวิชาการ การสร้างสัมพันธภาพกับภาคี การสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ โดยเนื้อหาส่วนใหญ่จะต้องมุ่งเน้นให้ตำรวจสามารถทำงานร่วมกับประชาชนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Miles-Johnson, 2023)

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง Swanson (2022) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมี 3 ประเภท อันประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนา (Development) โดยที่การฝึกอบรมนั้น ถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ โดยในหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานทั้งที่เป็นการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre Service Training) และการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (In Service Training) ด้วย



ระเบียบวิธีวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 58,313 นาย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 680 นาย มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Mishra and Alok, 2022) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-stage Sampling) อันประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยชั้นยศของข้าราชการตำรวจ และมีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นยศ

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมแบบผสมผสานระหว่างการแจกแบบสอบถามวิธีเผชิญหน้ากับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีจำนวน 300 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการกรอกข้อมูลด้วยตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามวิธีออนไลน์ ซึ่งมีคำถามคัดกรองเพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีจำนวน 380 ชุด รวมเป็นเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 680 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปรากฏในฐานข้อมูลกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3) เครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งข้อมูลโครงสร้างและขอบเขตของหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อให้ได้มาซึ่งคำถามและข้อความที่สอดคล้องกับการพัฒนาสัมพันธระดับผู้บริหารในงานตำรวจ โดยมีรายละเอียดครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตร 6 ด้าน คือ การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ การจัดทำเอกสารวิชาการ การสร้างสัมพันธภาพกับภาคี การสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธระดับผู้บริหาร มีรูปแบบการตอบสองสภาพ ประกอบด้วย สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ใน 6 ด้าน แบ่งเป็นด้านละ 5 ข้อ คือ การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ การจัดทำเอกสารวิชาการ การสร้างสัมพันธภาพกับภาคี การสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ รวมเป็นจำนวน 30 ข้อ โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตรวจสอบความตรง (Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1990) โดยมีผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.923

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านการวางแผนของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ใน 2 ลักษณะ คือ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น

ตอนที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความรู้ด้านการวางแผนของข้าราชการตำรวจ ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี PNI (Priority Needs Index)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 470 คน คิดเป็นร้อยละ 69.11 มีตำแหน่งระดับรองผู้บังคับการ จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 มีการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 58.53

2. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.82$, $S.D. = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ ($M = 3.19$, $S.D. = 0.68$) รองลงมาคือ ด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ ($M = 3.17$, $S.D. = 0.72$) ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม ($M = 2.88$, $S.D. = 0.68$) และ ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ ($M = 2.73$, $S.D. = 0.70$) ตามลำดับ โดยพบระดับน้อย 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี ($M = 2.51$, $S.D. = 0.74$) และ ด้านการสร้างภาพลักษณ์ ($M = 2.42$, $S.D. = 0.63$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมและรายด้าน

การสร้างหลักสูตร	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ	2.42	0.63	น้อย	4.13	0.68	มาก
2. การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์	3.19	0.68	ปานกลาง	4.06	0.74	มาก
3. การจัดทำเอกสารวิชาการ	3.17	0.72	ปานกลาง	3.93	0.76	มาก
4. การสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี	2.51	0.74	น้อย	4.10	0.69	มาก
5. การสนับสนุนการมีส่วนร่วม	2.88	0.68	ปานกลาง	3.96	0.71	มาก
6. การส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ	2.73	0.70	ปานกลาง	4.14	0.67	มาก



รวม	2.82	0.69	ปานกลาง	4.05	0.71	มาก
-----	------	------	---------	------	------	-----

3. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ พบว่า สภาพที่เป็นจริงความรู้ด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ อยู่ในระดับน้อย ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นด้านการสร้างภาพลักษณ์ในงานตำรวจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการประเมินภาพลักษณ์ ($M = 2.53$, $S.D. = 0.59$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับปรุงภาพลักษณ์ ($M = 4.27$, $S.D. = 0.71$) รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ

ด้านการสร้างภาพลักษณ์ งานตำรวจ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การวิเคราะห์ภาพลักษณ์	2.36	0.63	น้อย	4.09	0.66	มาก
2. การกำหนดสื่อ	2.46	0.61	น้อย	4.13	0.71	มาก
3. การกำหนดช่องทางสื่อสาร	2.38	0.68	น้อย	3.99	0.61	มาก
4. การประเมินภาพลักษณ์	2.53	0.59	น้อย	4.16	0.70	มาก
5. การปรับปรุงภาพลักษณ์	2.35	0.65	น้อย	4.27	0.71	มากที่สุด
รวม	2.42	0.63	น้อย	4.13	0.68	มาก

4. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการศึกษาดูงานในประเทศ ($M = 3.32$, $S.D. = 0.65$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการศึกษาดูงานหน่วยตำรวจ ($M = 4.16$, $S.D. = 0.69$) รายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์

ด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การศึกษาดูงานในประเทศ	3.32	0.65	ปานกลาง	4.03	0.68	มาก
2. การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.05	0.69	ปานกลาง	4.11	0.78	มาก
3. การศึกษาดูงานภาคราชการ	3.21	0.72	ปานกลาง	3.95	0.76	มาก
4. การศึกษาดูงานภาคเอกชน	3.07	0.70	ปานกลาง	4.07	0.77	มาก
5. การศึกษาดูงานหน่วยตำรวจ	3.29	0.64	ปานกลาง	4.16	0.69	มาก
รวม	3.19	0.68	ปานกลาง	4.06	0.74	มาก

5. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านการจัดทำเอกสารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นด้านการจัดทำเอกสารวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำเอกสารประเภทวิจัย ($M = 3.23$, $S.D. = 0.68$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำเอกสารรายกลุ่ม ($M = 4.04$, $S.D. = 0.73$) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ

ด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การทำเอกสารรายบุคคล	3.21	0.67	ปานกลาง	3.83	0.75	มาก
2. การทำเอกสารรายกลุ่ม	3.15	0.73	ปานกลาง	4.04	0.73	มาก
3. การทำเอกสารประเภทวิจัย	3.23	0.68	ปานกลาง	3.83	0.80	มาก
4. การทำบทความทั่วไป	3.13	0.74	ปานกลาง	3.99	0.82	มาก
5. การรายงานผลการศึกษา	3.15	0.77	ปานกลาง	3.96	0.71	มาก
รวม	3.17	0.72	ปานกลาง	3.93	0.76	มาก

6. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคีอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นความรู้ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคีอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีภาคีในระบบงานยุติธรรม ($M = 2.59$, $S.D. = 0.79$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีภาคีในระบบงานยุติธรรม ($M = 4.16$, $S.D. = 0.71$) รายละเอียด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความรู้ด้านการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี

ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดภาคีเครือข่าย	2.47	0.72	น้อย	3.98	0.73	มาก
2. การสร้างความร่วมมือกับภาคี	2.53	0.73	น้อย	4.09	0.67	มาก
3. การสร้างสัมพันธ์กับภาคีเอกชน	2.44	0.69	น้อย	4.13	0.66	มาก
4. การสร้างสัมพันธ์กับภาคีภาครัฐ	2.52	0.75	น้อย	4.12	0.70	มาก
5. การมีภาคีในระบบงานยุติธรรม	2.59	0.79	น้อย	4.16	0.71	มาก
รวม	2.51	0.74	น้อย	4.10	0.69	มาก

7. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นด้านการสนับสนุนการมี



ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการร่วมแก้ปัญหาทางตำรวจ ($M = 2.93$, $S.D. = 0.67$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการร่วมป้องกันอาชญากรรม ($M = 4.02$, $S.D. = 0.71$) รายละเอียด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม

ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. การสนับสนุนจากประชาชน	2.92	0.66	ปานกลาง	3.93	0.69	มาก
2. การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสาร	2.85	0.71	ปานกลาง	3.91	0.74	มาก
3. การร่วมป้องกันอาชญากรรม	2.84	0.64	ปานกลาง	4.02	0.71	มาก
4. การมีส่วนร่วมด้านการข่าว	2.87	0.74	ปานกลาง	3.93	0.73	มาก
5. การร่วมแก้ปัญหาทางตำรวจ	2.93	0.67	ปานกลาง	4.01	0.70	มาก
รวม	2.88	0.68	ปานกลาง	3.96	0.71	มาก

8. การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ พบว่า สภาพที่เป็นจริงการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ สภาพที่ควรจะเป็นการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และมากที่สุด 1 ข้อ โดยสภาพความเป็นจริงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้ด้านงานอำนวยการ ($M = 2.81$, $S.D. = 0.70$) สภาพที่ควรจะเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้ด้านความมั่นคง ($M = 4.27$, $S.D. = 0.62$) รายละเอียด ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ

ด้านการส่งเสริมความรู้ ในงานตำรวจ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ด้านเศรษฐกิจสังคม	2.78	0.68	ปานกลาง	4.03	0.70	มาก
2. ความรู้ด้านป้องกันปราบปราม	2.69	0.71	ปานกลาง	4.08	0.69	มาก
3. ความรู้ด้านสืบสวนสอบสวน	2.66	0.66	ปานกลาง	4.16	0.64	มาก
4. ความรู้ด้านความมั่นคง	2.69	0.72	ปานกลาง	4.27	0.62	มากที่สุด
5. ความรู้ด้านงานอำนวยการ	2.81	0.70	ปานกลาง	4.14	0.71	มาก
รวม	2.73	0.69	น้อย	4.14	0.67	มาก

9. การประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร มีค่าดัชนีลำดับของความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ รองลงมาคือ ด้านการสร้าง

สัมพันธ์ภาพกับภาคี ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม ด้านการศึกษาดูงาน
เชิงประจักษ์ และด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

รายการประเมิน	สภาพจริง (Importance: I)	สภาพที่ควรจะเป็น (Degree of success: D)	ความจำเป็นต้องการ	
			PNI	ลำดับ
1. การสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ	2.42	4.13	0.41	1
2. การศึกษาดูงานเชิงประจักษ์	3.19	4.06	0.21	5
3. การจัดทำเอกสารวิชาการ	3.17	3.93	0.19	6
4. การสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี	2.51	4.10	0.39	2
5. การสนับสนุนการมีส่วนร่วม	2.88	3.96	0.27	4
6. การส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ	2.73	4.14	0.34	3

อภิปรายผล

การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจในสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในอันดับแรกสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sloan และ Paoline (2021) ในงานวิจัยด้านการพัฒนาระบบการฝึกอบรมของหน่วยงานตำรวจซึ่งอธิบายได้ว่าการจัดการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ในกับตำรวจเป็นอันดับแรกแล้วจึงพัฒนาการสร้างเครือข่ายเป็นลำดับต่อไป ในขณะเดียวกันผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจจัดอยู่ในอันดับแรก เป็นผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wood และ McGovern (2021) ในงานวิจัยด้านการสร้างเรื่องตกที่มีผลต่อการเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยผลการวิจัยอธิบายไว้ว่าการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในงานตำรวจเป็นภารกิจที่สำคัญอันดับแรกที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารมีความเข้าใจที่ถูกต้องกับงานตำรวจ ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษพบว่าการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคีมีความต้องการจำเป็นในลำดับต้น ในการสร้างหลักสูตรฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Simonson (2020) ที่พบในงานวิจัยว่าตำรวจควรสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีอันจะส่งผลในทางบวกต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในงานตำรวจ ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังพบว่า การฝึกอบรมพัฒนาตำรวจต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่ตรงกับงานวิจัยของ Miles-Johnson (2023) อันเป็นการระบุถึงความสำคัญของการฝึกอบรมงานตำรวจเช่นเดียวกัน

บทสรุป

การสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกัน โดยสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพที่เป็นจริงทั้งภาพรวมและรายด้าน และการประเมินความ



ต้องการจำเป็นของการสร้างหลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ด้านการวางแผน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ รองลงมาคือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม ด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ และด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยหน่วยงานด้านการศึกษาและการฝึกอบรม เช่น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบัญชาการศึกษา เป็นต้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารร่วมกับภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชน โดยเน้นสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และการสร้างสัมพันธ์ภาพในการบริหารงาน
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระดับผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรโดยมีโครงสร้างรายวิชา หรือหมวดวิชาที่มีจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้เป็นไปตามสัดส่วนความต้องการจำเป็นของการพัฒนา อันประกอบไปด้วยความสำคัญของเนื้อหาเรียงลำดับตั้งแต่ด้านการสร้างภาพลักษณ์งานตำรวจ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับภาคี ด้านการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจ ด้านการสนับสนุนการมีส่วนร่วม ด้านการศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ และด้านการจัดทำเอกสารวิชาการ ตามลำดับ
3. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับพัฒนาความสัมพันธ์ระดับผู้บริหารในงานตำรวจนั้น ต้องมีการส่งเสริมความรู้ในงานตำรวจในด้านที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- Cordner, G. W. (2023). Police administration. 11th edition. Routledge.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Fielding, N. G. (2023). Joining forces: Police training, socialization and occupational competence. Routledge.
- Filstad, C., & Karp, T. (2021). Police leadership as a professional practice. *Policing and Society*, 31(7), 767-783.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lvovsky, A. (2021). Rethinking police expertise. *Yale LJ*, 131, 475.
- Miles-Johnson, T. (2023). Insufficient Guidance And A Lack Of Preparation: Police Academy Training And The Reality Of Police Work. *Journal of Criminology*, 56(2-3), 213-233.
- Mishra, S. B., & Alok, S. (2022). Handbook of research methodology. Educreation publishing.
- National Economic and Social Development Board. (2023). Master Plan under National Strategy (2023-2037). Pimluck.



- Panittumrong, W. (2023). The results of the training course on maintaining peace and order in a joint public-private society towards police administration. *Police Journal*, 61(476), 27-31.
- Royal Thai Police. (2018). Royal Thai Police Strategy 20 years (2018-2037). Police Press.
- Shawer, S. F. (2017). Teacher-driven curriculum development at the classroom level: Implications for curriculum, pedagogy and teacher training. *Teaching and Teacher Education*, 63, 296-313.
- Simonson, J. (2020). Police reform through a power lens. *Yale LJ*, 130, 778.
- Sloan III, J. J., & Paoline III, E. A. (2021). "They need more training!" A national level analysis of police academy basic training priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486-518.
- Stefaniak, J. E. (2020). Needs assessment for learning and performance: Theory, process, and practice. Routledge.
- Swanson, R. A. (2022). Foundations of human resource development. Berrett-Koehler Publishers.
- Tabin, N., Pannetier, C., & Stolz, D. (2021). Methodology of curriculum development. *Journal of Thoracic Disease*, 13(3), 2035.
- Wongwanich, S. (2019). Needs Assessment Research. 4th edition. Chulalongkorn press.
- Wood, M. A., & McGovern, A. (2021). Memetic copaganda: Understanding the humorous turn in police image work. *Crime, media, culture*, 17(3), 305-326.