

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมนุษย์จะมีสิ่งที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันอยู่หลายประการ แต่ในความเหมือนหรือความคล้ายคลึงกันนั้นจะปรากฏความแตกต่างกันอยู่หลายประการเช่นกัน โดยอาจพิจารณาจากเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแยกความแตกต่างของมนุษย์ออกได้เป็นกลุ่มๆ นอกเหนือจากนี้ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถแยกความแตกต่างของมนุษย์ออกได้เป็นรายบุคคล สามารถแสดงคุณลักษณะได้อย่างชัดเจน คือ “บุคลิกภาพ” มนุษย์แต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (นงลักษณ์ สิริวิวัฒน์พันธ์, 2549) ความยากลำบากในการพัฒนาบุคลิกภาพมิได้อยู่ที่ความยุ่งยากของหลักการ แต่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลมากกว่า เพราะการที่จะทำให้ยอมรับว่าตัวเราเองมีข้อบกพร่อง และต้องปรับปรุงแก้ไข เป็นเรื่องยากที่สุด บุคลิกภาพจะเกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ อุนิสิสัย นิสัยใจคอ ความสนใจ วิธีการปรับตัว ทักษะคติ โครงสร้างทางร่างกาย บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข แบบแผนของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปของมนุษย์ พบว่าบุคลิกภาพบางลักษณะก่อให้เกิดปัญหาต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม บางลักษณะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต จนถึงความผิดปกติทางจิตได้ ธรรมชาติจึงกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้รู้จัก “การปรับตัว” เพื่อลดปัญหาต่างๆ เช่น ความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ หรืออื่นๆ แต่การปรับตัวไม่ควรให้เป็นเรื่องของธรรมชาติเท่านั้น บุคคลสามารถกำหนดรูปแบบการปรับตัว เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีความสุขได้ (โชคชัย ชยธวัช, 2546) การปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลิกลักษณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้สำหรับทุกคน เพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์นั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องไปโดยไม่มีกำหนด แต่ละคนย่อมมีอะไรบางอย่างที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทสำหรับข้าราชการตำรวจไว้ตอนหนึ่งว่า “...ผู้ที่จะเป็นตำรวจจำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้แข็งแกร่งเสมอ ทั้งในด้านความรู้ กำลัง และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเต็มที่...” ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารปกครองบ้านเมือง

ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ความตอนหนึ่งว่า “...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดี และคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่ การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุม คนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อน...”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554 แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546-2550 ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบ อาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รวมทั้งเสริมสร้าง สังคมให้เข้มแข็งยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 มีความมุ่งหวังให้ข้าราชการตำรวจทุกคนใน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และแนวทางการปฏิบัติ อย่างมีแผน เป็นระบบ มีระเบียบ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุทธศาสตร์ สำนักงาน และระบบงาน ให้มี ความพร้อมสูงสุด ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดคือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของ สังคมและชุมชน ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ของประชาชน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้เป็นแผนหลัก 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาตำรวจและ ครอบครัวยุทธศาสตร์ ด้านพัฒนาองค์กรหน่วยงาน และด้านพัฒนาระบบงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านพัฒนาตำรวจและครอบครัวยุทธศาสตร์ นับว่าเป็นด้านสำคัญ สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันที่เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรมได้เปลี่ยนแปลงไป การทำงานของ ตำรวจได้เปลี่ยนจากการปกครองมาเป็นการบริการ (กรมตำรวจ, 2541) ดังนั้นข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือการรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ซึ่งในอดีตบ้านเมืองยังไม่เจริญมากนัก การทำงานของตำรวจก็ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเท่าใด แต่เมื่อบ้านเมืองมีความเจริญเติบโตมากขึ้นทำให้ภารกิจหน้าที่ของตำรวจมีมากยิ่งขึ้นตาม ไปด้วย ประกอบกับสังคมหรือประชาชนในปัจจุบันมีความคาดหวังต่อการทำงานของตำรวจสูงมากขึ้น กว่าอดีต ตำรวจจึงต้องพยายามเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงมากขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่กำลัง พลถูกลดลงและงบประมาณถูกจำกัดมากขึ้น ดังนั้นหากตำรวจเป็นตำรวจที่ไม่ดี ไม่ยึดมั่นในระเบียบ วินัย ไม่อยู่ในศีลธรรม ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ดำรงตนในยุติธรรม ไม่ซื่อสัตย์สุจริต และไม่มีวิญญาน ของความเป็นตำรวจ ก็จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของตำรวจ การบ่งบอกถึงภาพลักษณ์ที่สำคัญที่สุดก็ คือนุคลิกภาพเพราะบุคลิกภาพเป็นด่านแรกที่ประชาชนมองเห็นด้วยตาในตัวตำรวจ ทั้งบุคลิกภาพ ภายนอกและภายใน เมื่อประชาชนมองเห็นแล้วไม่ดี ก็จะส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ ศรัทธา

และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีกับตำรวจ การปฏิบัติงานของตำรวจก็จะยากขึ้น เพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ บุคลิกภาพนั่นเอง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังพลประมาณ 210,000 นาย แยกเป็นชั้นสัญญาบัตรจำนวน 40,000 นาย ที่เหลือ 170,000 นาย เป็นชั้นประทวน ชั้นประทวนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ ม.ศ.3 หรือ ม.6 แล้วสอบเข้าเรียนโรงเรียนพลตำรวจเดิมหรือโรงเรียนนายสิบสมัยปัจจุบัน ใช้ระยะเวลาศึกษาเพียง 18 เดือน หลักสูตรในการศึกษาเป็นการฝึกภาคกองร้อย คือศึกษาวิชาการประกอบด้วยหมวดวิชาบังคับ หมวดวิชาประกอบ และภาคสนามเป็นการฝึกหลักสูตรชั้นยศขั้นพื้นฐาน ซึ่งหลักสูตรที่กล่าวมานี้ ไม่มีวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจโดยตรง เท่าที่มีบรรจุคือวิชาจริยธรรมตำรวจ ซึ่งบรรจุอยู่ในหมวดวิชาประกอบ และมีชั่วโมงเรียนเพียง 16 ชั่วโมงเท่านั้น ถ้ามองในแง่ของภาระหน้าที่ที่ตำรวจ เมื่อจบการศึกษาออกมาแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ความรู้/ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับยังน้อยมาก และเมื่อจบออกมาแล้วสำนักงานตำรวจแห่งชาติเองก็ไม่มีหลักสูตรให้ตำรวจเหล่านี้อบรมเพิ่มเติม ซึ่ง พงษ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ (2550, 31) ได้กล่าวว่า “พบว่าตำรวจไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเลย แต่ละคนมีกำแพงกันเต็มไปหมด ตำรวจต่างกองกัน เดินสวนกันก็ไม่พูดคุยกัน ฉะนั้นสิ่งแรกที่จะต้องแก้ก็คือต้องจัดอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม เพราะอยากให้กองปราบขับเคลื่อนไปโดยตำรวจทุกๆ ส่วน เหมือนกับการบริหารงานในภาครัฐกิจที่ยึดผลลัพธ์เป็นเป้าหมาย แต่ตำรวจก็ต้องมองประโยชน์ของประชาชนเป็นเป้าหมาย” การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงค่อนข้างที่จะพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกับประชาชนมาก การแสดงออกซึ่งหน้าที่ของตำรวจทำให้เป็นที่รังเกียจดองชัง ไม่ได้ได้รับความเคารพนับถือเท่าที่ควร จากประชาชน นิพนธ์ ศิริวงศ์ (2551, 31) ผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กับภารกิจ “กวาดบ้าน” พื้นที่รกร้างตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนเรื่องคดีฆาตกรรมของผู้กองฉัตร หรือร้อยตำรวจเอกฉัตร ชลนิธิวิเศษ ผู้บังคับหมวด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 42 จังหวัดนครศรีธรรมราช ช่วยราชการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 41 จังหวัดชุมพร ซึ่งใช้ยาเสพติดเป็นเครื่องมือใส่ร้าย ช่มชู้ และกรรโชกทรัพย์จากประชาชน ถูกสื่อมวลชนประโคมข่าวส่งผลให้ภาพลักษณ์คุณงามความดีของตำรวจที่สั่งสมมายาวนานสูญสลายไปในพริบตา เอกสารกลุ่มพันธมิตร (2551) สื่อออนไลน์และหนังสือพิมพ์ทั่วโลก รายงานภาพและข่าวเผยแพร่ ตีพิมพ์พฤติกรรมของตำรวจไทยที่ใช้กำลังสลายฝูงชน ว่าอำมหิต จากนาที่เหตุ โหด 7 ตุลาคม 2551 ระบุว่า ตำรวจบ้าอำนาจเช่นฆ่าประชาชนหน้ารัฐสภา ที่ผ่านมาการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของตำรวจมีมากขึ้นและต่อเนื่อง ทำให้ในสายตาของประชาชนเปลี่ยนไปในทางลบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ และก็จะส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของชุมชนได้ ตำรวจจำเป็นต้องปรับตัวเอง ก่อนที่จะถูกสังคมหรือชุมชนบังคับให้ปรับตัว

เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นอย่างยิ่ง ในสายคาของประชาชน  
 ทั่วๆ ไปตำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมาย และความสงบเรียบร้อย ตลอดจนเป็นเครื่องป้องกัน  
 กิฉวางคนร้ายมิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ ประชาชนทั่วไปมักจะเข้าใจ รู้สึก และประสงค์ที่จะ  
 ให้ตำรวจเป็นที่พึ่งคนแรก ที่สามารถคุ้มครองให้ความเป็นธรรมและบริการความสะดวก ในเรื่อง  
 เกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตำรวจต้องใกล้ชิดประชาชน และต้องทำงาน  
 ร่วมกันในการป้องกันอาชญากรรมในสังคม ชุมชน และตำรวจมีหน้าที่จะต้องไปเยี่ยมเยียนประชาชน  
 พุดคุยสารทุกข์สุกดิบ เรียกได้ว่า ความสำเร็จในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาทั้งหมดเกิดขึ้นจาก  
 การที่ตำรวจและประชาชนในชุมชน ร่วมมือกัน ตำรวจก็เป็นที่รักของสังคมและชุมชน และจะส่งผล  
 ให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม  
 และการเมือง ในด้านข้อจำกัดและปัญหาพบว่าการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจยังมีข้อจำกัด อันสืบเนื่อง  
 มาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สำคัญคือ ปัจจัย  
 ภายใน พบว่าบุคลิกภาพในวัฒนธรรมองค์กรเป็นบุคลิกภาพเฉพาะตน วิถีชีวิตในการทำงานในองค์กร  
 ตำรวจรักษากฎหมาย ทำให้ตำรวจมีข้อได้เปรียบ หากตำรวจผู้นั้นไม่มีคุณธรรมด้วยแล้ว ก็เป็นเหตุ  
 ให้ตำรวจแตกต่างจากบุคคลอื่น อย่างเช่น ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก อุปลินัย นิสัยใจคอ  
 ความสนใจ วิธีการปรับตัว ทักษะคติ โครงสร้างทางร่างกาย เป็นต้น ระดับการศึกษา และความรู้  
 ความเข้าใจ พบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังพล 210,000 นาย ตำรวจแบ่งออกเป็น 2 ระดับ  
 คือ ระดับสัญญาบัตร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 40,000 นาย ระดับชั้นประทวน สำเร็จ  
 การศึกษามัธยมศึกษา ปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 170,000 นาย ตำรวจชั้นประทวน  
 ส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย เข้ารับการศึกษาจากโรงเรียนพลตำรวจ ปัจจุบันเป็นศูนย์ฝึกอบรมระดับ  
 นายสิบตำรวจ การเรียนการสอนก็มีแบบฝึกภาคสนาม แต่การศึกษาภาควิชาการค่อนข้างน้อย  
 ผู้สอนเป็นตำรวจที่ไปดำรงตำแหน่งตรงนั้น ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน  
 ส่วนผู้สอนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นตำรวจรุ่นพี่ที่จบการศึกษาแล้วบรรจุเป็นครูสอนประจำกองร้อย  
 หลังจากจบการศึกษาแยกย้ายกันบรรจุลงในระดับสถานีตำรวจ พี่เลี้ยงหรือเบ้าหลอมคนแรกก็คือ  
 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งตรงนี้สำคัญมากหากได้พี่เลี้ยงที่ดี แต่หากได้พี่เลี้ยงที่เป็นตัวอย่าง  
 ไม่ดีก็จะส่งให้ไม่ติดตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของตำรวจ  
 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน  
 การศึกษาที่มีอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรเองนั้น ไม่ทำให้วิธีคิดตำรวจเปลี่ยนไปจากเดิม ได้มากนัก  
 เหตุเพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรมีน้อยมาก ส่วนใหญ่แล้วจะมีลักษณะของการสั่งการมากกว่า  
 (พงษ์พัฒน์ ฉายาพันธ์, 2542, 46) ตำรวจส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันว่า ลักษณะการปฏิบัติเป็นการควบคุม

บังคับบัญชา หรือสั่งการเป็นทอดๆ โดยเคร่งครัดจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง อันเป็นลักษณะทั่วไปของการบริหารราชการ สำหรับระดับการศึกษาเฉพาะตนหรือคุณวุฒิการศึกษา ก็จะมีเฉพาะพวกที่ใฝ่รู้หรือต้องการศึกษาด้วยตนเองเท่านั้น ปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน ได้แก่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ สิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อกระบวนการคิด ตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (หลักการบริหารงานตำรวจ, 2550, 42) การจัดองค์การตำรวจไม่ว่าจะเป็น การจัดองค์การในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต มีความเกี่ยวข้องกับหลักการจัดองค์การทั่วไป ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้เป็นหลักการในการจัดและพัฒนาองค์การตำรวจจากประวัติความเป็นมาของตำรวจ ซึ่งการจัดองค์การของตำรวจมีรูปแบบใกล้เคียงกับการจัดองค์การของทหารมาก ไม่ว่าจะการจัดหน่วยงานหรือบริหารงานหน่วย ซึ่งยังคงมีอิทธิพลต่อการจัดองค์การตำรวจในปัจจุบันนี้ ตำรวจโดยทั่วไปยังมองตัวเองว่าเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายทหาร หรือในลักษณะกึ่งองค์การทหาร (Semi military organization) ซึ่งหลักการนี้มีอิทธิพลมากในองค์การของตำรวจ อย่างไรก็ตามสภาพพื้นฐานลักษณะงานของตำรวจในปัจจุบันมีความแตกต่างจากสภาพงานของทหารเป็นอย่างมาก เช่น ตำรวจปฏิบัติงานตามลำพัง โดยมีโอกาสใช้วิจารณ์ญาณภายใต้ขอบเขตของการตีความตามบทกฎหมาย ซึ่งตรงข้ามกับทหาร เพราะทหารต้องปฏิบัติตามคำสั่งภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทำให้โอกาสที่จะใช้วิจารณ์ญาณมีน้อย การริเริ่มและการวางแผนต่างๆ ของทหารอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำพัง ลำดับชั้น เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการจากระดับสูงสุดลงสู่ระดับต่ำสุดในขณะที่งานตำรวจ (เช่น การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา และการบริการชุมชน เป็นต้น) เริ่มจากตำรวจระดับปฏิบัติการเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้นถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทีมงานของตำรวจมีขนาดเล็ก หรือบ่อยครั้งเป็นการทำงานอิสระตามลำพัง ส่วนทหารมักปฏิบัติงานในลักษณะทีมงานใหญ่กว่า เช่น หมวดหรือกองร้อย ตำรวจต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง เพราะงานหลักของตำรวจเกี่ยวข้องกับความสุขทุกข์ของประชาชน แต่งานหลักของทหาร คือการป้องกันประเทศจากการรุกรานภายนอกประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ สว่างเนตร (2543, 83) การปฏิบัติงานของตำรวจจะต้องนำแนวความคิด ตำรวจมีอาชีพของสหรัฐอเมริกา แนวความคิดตำรวจคือประชาชนของอังกฤษ และแนวความคิดตำรวจบ้านของญี่ปุ่น ทั้ง 3 แนวคิด จะเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันคือ ตำรวจต้องเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชน ไม่สามารถที่จะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว ความสัมพันธ์ในงานตำรวจกับชุมชน คือ community based approach แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับชุมชนใน 3 ระดับ คือ การที่ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจและการทำงานของตำรวจ การที่ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อตำรวจและยอมรับตำรวจในชุมชนของตน และ การที่ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนงานตำรวจด้วยตนเอง วัฒนธรรมองค์กรตำรวจเป็นข้าราชการแบบชั้นยศ มีระเบียบวินัยบังคับ ยกตัวอย่างเช่น การทำความเคารพระหว่าง

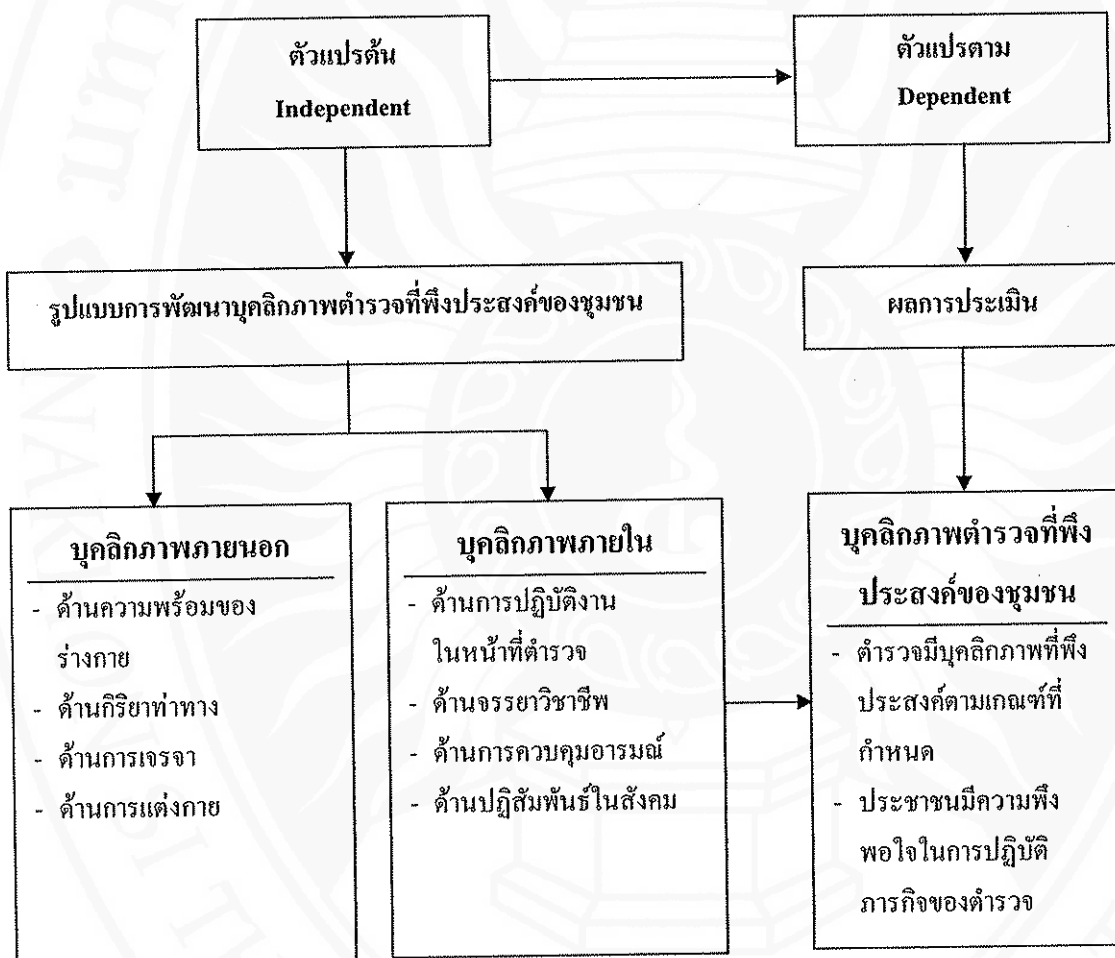
ผู้ใหญ่มากับผู้น้อย คำว่าผู้ใหญ่มากับผู้น้อยหมายถึงระดับชั้นยศ ดังนั้นความรู้สึกของตำรวจก็จะขัดหรือไม่สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรมประเพณีของคนไทย วัฒนธรรมทางสังคม เช่น วิถีชีวิตที่ถูกครอบงำแทรกแซงจากข้าราชการ นักการเมือง ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ นายทุน อิทธิพล (ตำรวจของแผ่นดิน ตอนที่ 1, 2550, 25) กิจการตำรวจไทย ถูกรัฐบาลแทบทุกสมัยนำเอาอำนาจหน้าที่ของตำรวจมาเป็นเครื่องมือในการรักษาความมั่นคงของรัฐบาล แทนที่จะปล่อยให้ตำรวจได้รับใช้ประชาชน เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ขององค์กรตำรวจแห่งชาติ ซึ่งแต่เดิมก็มีเหลืออยู่น้อยนิดแล้ว ต้องถูกทำลายแทบจะไม่มีอะไรหลงเหลือในสายตาของประชาชน ที่มองด้วยสายตาที่ดูหมิ่นเหยียดหยาม การที่นักการเมืองเข้ามาครอบงำกิจการตำรวจ และนำเอาอำนาจหน้าที่ของตำรวจไปรับใช้เอื้อประโยชน์ต่อพรรคการเมืองของตน เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง อย่างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายบ้านเมือง สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขและจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อกอบกู้ชื่อเสียงให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรตำรวจ และความเชื่อของสังคม ความเชื่อที่สังคมแสดงออก อย่างเช่น ทุกคนเห็นตำรวจก็เกิดความกลัว ทั้งที่ไม่ได้ทำความผิด หรือเด็กร้องไห้แล้วผู้ใหญ่บอกให้เงียบถ้าไม่เงียบเดี๋ยวตำรวจจับ เป็นต้น และจากการที่ผู้วิจัยเคยปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้พบเห็นปัญหาประชาชนชุมนุมประท้วงขับไล่ตำรวจ เหตุไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจน้ำ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ณ ที่ว่าการอำเภอขนอม เรียกร้องให้ย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคนออกนอกพื้นที่ภายใน 24 ชั่วโมง

จากสภาพปัญหาทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ามิมีปัญหาหลักๆ ที่เป็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภายในตัวตำรวจที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือนุคลิกภาพตำรวจ สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนานุคลิกภาพ และหลักการเทคนิควิธีการพัฒนานุคลิกภาพให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเฉพาะหน้าและสำคัญยิ่งคือการสนองตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 ที่มุ่งหวังให้ตำรวจมีการพัฒนาตำรวจและครอบครัว พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาระบบงาน จึงเห็นว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการพัฒนานุคลิกภาพของตำรวจให้มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอก ให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาและเกิดทัศนคติที่ดีกับตำรวจ การปฏิบัติงานของตำรวจก็จะง่ายขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในชุมชน เกิดความสงบสุขในสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะสร้างรูปแบบการพัฒนานุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน เพื่อพัฒนาให้ตำรวจเป็นที่ยอมรับจากประชาชนหรือชุมชนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน
3. เพื่อประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชนที่พัฒนาขึ้น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้รูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งภายในและภายนอก ของตำรวจทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างแท้จริง เพื่อที่ตำรวจจะได้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม จึงได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สถานที่ที่ศึกษาข้อมูลปัญหาและความต้องการสำหรับสร้างรูปแบบในภาคสนาม คืออำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จากแนวคิดและทิศทางการพัฒนาโรงพักเพื่อประชาชน โดยการปรับปรุงบทบาท ค่านิยม และจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจ จากการเป็น “ผู้ปกครอง” มาเป็น “ผู้ให้บริการ” ตามแนวทางการส่งเสริมการบริการของรัฐและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในการใช้บริการจากสถานีตำรวจให้มากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทิศทางในลักษณะดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ตำรวจต้องมีบุคลิกภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธา เมื่อประชาชนได้สัมผัสกับตำรวจ คำพูดของตำรวจประชาชนฟังแล้วต้องสบายหู บุคลิกลักษณะกิริยาท่าทางดูแล้วต้องสบายตา เมื่อพบปะพูดจาด้วยแล้วต้องให้สบายใจ โดยการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่พบจากการศึกษามากำหนดเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการต่อไป นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่จะศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้วิจัย ปรากฏว่าเกิดเหตุการณ์ ผู้กองฉัตร หรือ ร้อยตำรวจเอกฉัตร ชลนิริวัฒน์ ซึ่งใช้ยาเสพติดเป็นเครื่องมือใส่ร้าย ช่มชู้ และกรรโชกทรัพย์จากประชาชน ถูกสื่อมวลชนประโคมข่าว ส่งผลให้ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อบุคลิกภาพของตำรวจเป็นอย่างมาก และจากพฤติกรรมของตำรวจในเหตุการณ์การใช้กำลังสลายฝูงชน 7 ตุลาคม 2547 ตำรวจถูกสังคมวิจารณ์ว่าตำรวจบ้าอำนาจเช่นฆ่าประชาชนหน้ารัฐสภา การวิจารณ์ตำรวจจากพฤติกรรมและการกระทำของตำรวจเกิดขึ้นทั่วประเทศ แต่ผู้วิจัยศึกษาในพื้นที่เดียว คืออำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของประเทศ และอาจจะไม่สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการในประเด็นหรือหัวข้อต่างๆ ทั้งหมดได้ครอบคลุมทั่วประเทศ แต่อาจจะนำไปประยุกต์ใช้ได้ และจากการที่ผู้วิจัยเคยปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช และได้พบเห็นประชาชนชุมนุมประท้วงจับไล่ตำรวจ เหตุไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ณ ที่ว่าการอำเภอชนอม เรียกร้องให้ย้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจออกนอกพื้นที่ภายใน 24 ชั่วโมง ผู้วิจัย จึงคาดว่ารูปแบบที่สร้างขึ้น อาจจะสอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาตำรวจ



2. ขอบเขตขั้นตอนการวิจัย กำหนดขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก จึงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 3) คือ 1) การศึกษาข้อมูลปัญหาและความต้องการสำหรับการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบ และ 3) การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

3. ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาสาระหน่วยพัฒนาที่ได้จากการประมวลและสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และจากการสำรวจภาคสนามในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอก

#### 4. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาข้อมูลปัญหาและความต้องการสำหรับการสร้างรูปแบบคือ ผู้นำชุมชนในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสุ่มแบบการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic random sampling) จำนวน 10 คน ในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 เพื่อให้กลุ่มได้กำหนดประเด็นที่จะนำมาใช้ในการสนทนากลุ่ม และเสนอตัวแทนกลุ่ม เพื่อเป็นกลุ่มในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 จำนวน 30 คน และกลุ่มตัวอย่างจากดำรวจต้นแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มเสนอชื่อหรือรับการพิจารณาเพื่อไปสัมภาษณ์ โดยคิดจากค่าฐานนิยม(Mode)จากการสนทนากลุ่มในรอบที่ 2 จำนวน 3 คน

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบรูปแบบ คือผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เน้นประสบการณ์ สุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) จำนวน 9 คน

4.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทำการทดลอง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 นาย

#### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชนเป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากปัญหาและความต้องการของชุมชนและตำรวจ และได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำรูปแบบนี้ไปใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนเท่านั้น

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิยามศัพท์ต่อไปนี้ เป็นการนิยามเพื่อความเข้าใจร่วมกันในการอ่านข้อมูล ระหว่างผู้วิจัยและผู้ที่จะใช้ผลจากรายงานการวิจัย

ผู้นำชุมชน หมายถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

**ตำราวด้านแบบ** หมายถึง ตำราของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อและรับการคัดเลือกเป็นตำราวด้านแบบในการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากประวัติการทำงานที่โดดเด่นในฐานะตำราอาชีพ มีความรู้และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของประชาชนและชุมชน สามารถทำหน้าที่ช่วยเหลือ ชี้แนะและผลักดันกิจกรรมขององค์กรตำราวจให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในเป็นแบบอย่างที่ได้รับ การยอมรับและศรัทธาจากประชาชนและชุมชน

**ปัญหาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลิกภาพ** หมายถึง ปัญหาการรู้ข้อเท็จจริง เนื้อเรื่องรายละเอียด และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน เทคนิควิธีการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย การใช้กิริยาท่าทาง การเจรจา ในการปฏิบัติหน้าที่

**ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบ** หมายถึง ข้อมูลระดับปัญหาของบุคลิกภาพตำราวจ ทั้งบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอก และความต้องการที่จะพัฒนาในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่มีปัญหา และความต้องการ โดยพิจารณาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่ามีปัญหา หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลิกภาพตำราวจที่พึงประสงค์ของชุมชน

**รูปแบบ** หมายถึง รูปร่าง โครงสร้าง คำ โครง แบบแผนหรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง โครงสร้างคำ โครง หรือแบบแผน ที่ใช้เป็นแนวในการสร้างรูปแบบพัฒนาบุคลิกภาพตำราวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากปัญหาและความต้องการจำเป็นของประชาชนหรือชุมชน

**บุคลิกภาพตำราวจที่พึงประสงค์ของชุมชน** หมายถึง บุคลิกภาพตำราวจที่พัฒนาขึ้นทั้ง 2 ด้าน คือ บุคลิกภาพภายนอก และบุคลิกภาพภายใน จากการเข้าร่วมปฏิบัติการก่อนและหลัง ตามผลการประเมินตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

**รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำราวจที่พึงประสงค์ของชุมชน** หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีระบบและรูปแบบระบบการออกแบบการเรียนการสอนของทิสนา แคมณี ซึ่งเป็นรูปแบบสำหรับใช้ดำเนินปฏิบัติการกับตำราวจในระยะสั้น ใช้เวลาในการดำเนินปฏิบัติการ 5-7 วัน โดยโครงสร้างของรูปแบบประกอบด้วย

**จุดมุ่งหมายของรูปแบบ** หมายถึง จุดมุ่งหมายของรูปแบบที่มุ่งหวังให้เกิดในตัวตำราวจ หลังจากผ่านปฏิบัติการแล้ว โดยแบ่งเป็น 2 ระดับคือ

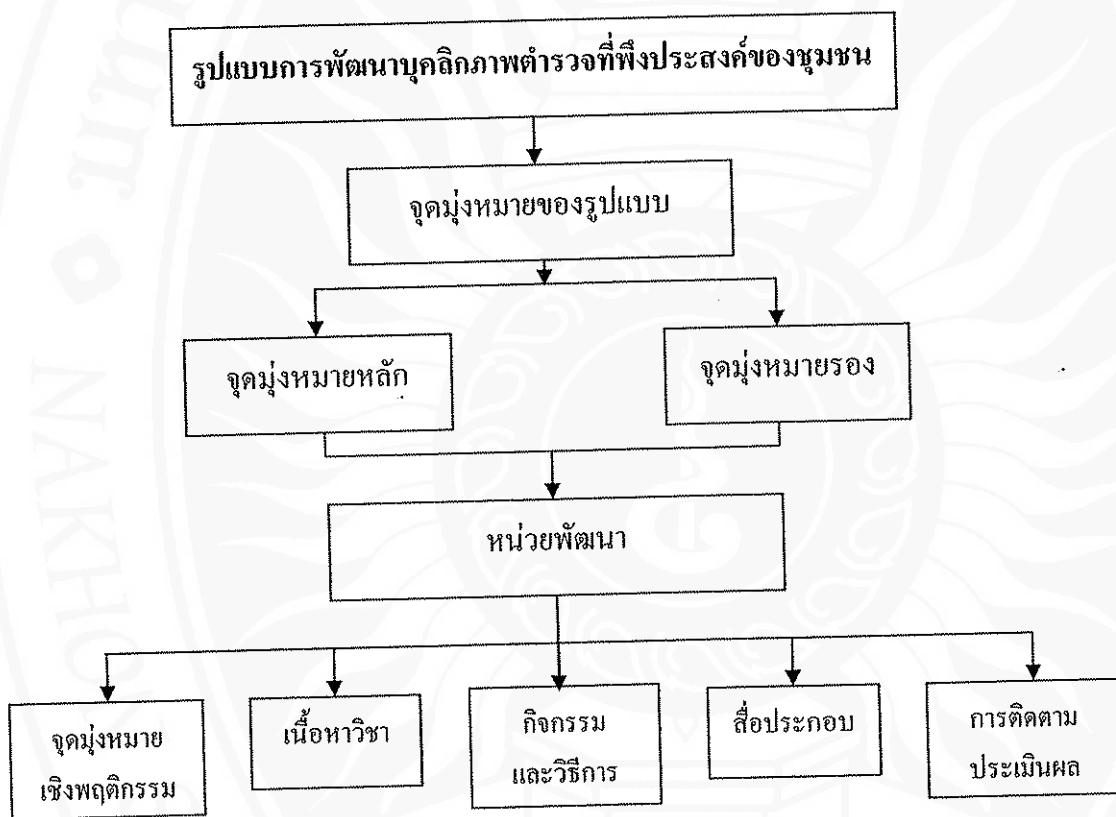
**จุดมุ่งหมายหลัก** หมายถึง จุดมุ่งหมายรวมของรูปแบบทุกหน่วยพัฒนา ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบ

**จุดมุ่งหมายรอง** หมายถึง จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติการมีความรู้ เจตคติ และทักษะ หลังจากผ่านปฏิบัติการในแต่ละหน่วยพัฒนาแล้ว

**เนื้อหาวิชา** หมายถึง เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในรูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้ตำรวจมีขีดความสามารถที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของรูปแบบในแต่ละหน่วยพัฒนา

**สื่อประกอบ** หมายถึง เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการปฏิบัติตามรูปแบบ

**การติดตามประเมินผล** หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบผลจากการดำเนินการปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของการดำเนินปฏิบัติการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด เขียนเป็น Model ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 Model โครงสร้างรูปแบบ

**การดำเนินการปฏิบัติการ** หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในรูปแบบพัฒนาบุคลากรตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ซึ่งมีขั้นตอนที่ได้วางไว้อย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่ต้นจนจบ แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

**ผู้เชี่ยวชาญตรวจโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตำรวจที่พึงประสงค์** หมายถึง บุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ซึ่งมีประสบการณ์ในด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล จิตวิทยา การสอน การฝึกอบรม และด้านตำรวจ เป็นเวลา

ไม่ต่ำกว่า 3 ปี และ/หรือบุคคลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานตำรวมาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน เป็นผู้ประเมินโครงร่างรูปแบบ

**การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาพตำรวที่พึงประสงค์** หมายถึง การตรวจสอบโครงร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบ

**ความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบ** หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ในประเด็นปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของรูปแบบ หน่วยพัฒนาและส่วนประกอบย่อยๆ ของแต่ละหน่วยพัฒนาที่มีความเหมาะสม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่แน่ใจ

**ความสอดคล้องของโครงร่างรูปแบบ** หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ของรูปแบบมีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของรูปแบบกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยพัฒนาและองค์ประกอบย่อยๆ ในหน่วยพัฒนาแต่ละหน่วยพัฒนาที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่แน่ใจ

**ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรภาพตำรวที่พึงประสงค์** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ ได้รับในประเด็นหลักและหัวข้อย่อยในแต่ละประเด็นดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรว ด้านจรรยาวิชาชีพ ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม
2. บุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย ด้านความพร้อมของร่างกาย ด้านกิริยาท่าทาง ด้านการพูด และด้านการแต่งกาย

**เจตคติในการพัฒนาบุคลากรภาพตำรว** หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ของตำรวผู้เข้าร่วมปฏิบัติการต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีทั้งคำถามเชิงบวก (Positive statement) และเชิงลบ (Negative statement) ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิ์ท

**ทักษะการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ทางด้านทักษะ โดยแสดงออกในด้านความรู้ความเข้าใจและการแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย การใช้กิริยาท่าทางในการปฏิบัติหน้าที่ และเรื่องการพูดในที่ชุมชน โดยสังเกตพฤติกรรมซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ มาก ปานกลาง น้อย

**ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินปฏิบัติการ** หมายถึง ผลการประเมินด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ ตามจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในรูปแบบพัฒนา

บุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน โดยเปรียบเทียบจากคะแนนการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการดำเนินปฏิบัติการ

ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน หมายถึง ผลการประเมินความพึงพอใจจากประชาชน โดยเปรียบเทียบจากคะแนนการทำแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอกของตำรวจที่ประชาชนได้รับ ก่อนดำเนินปฏิบัติการ และหลังการดำเนินปฏิบัติการแล้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด

การประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติการตลอดรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสมของการดำเนินปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากเจตคติของตำรวจผู้เข้าร่วมปฏิบัติการต่อความเหมาะสมในการดำเนินปฏิบัติการและต่อรูปแบบ หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินปฏิบัติการแล้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบปัญหาและความต้องการสำหรับการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดเป็นปัญหาและความจำเป็นของรูปแบบต่อไป
2. ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพตำรวจที่พึงประสงค์ของชุมชน ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ กระบวนการนำไปสู่แบบทดลองใช้ปฏิบัติการและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบที่สมบูรณ์
3. สถานีตำรวจอื่นๆ สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปปรับใช้ได้
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวนที่ได้เข้าร่วมปฏิบัติการพัฒนาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จะมีความรู้ เจตคติ และทักษะในการพัฒนาบุคลิกภาพ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่พึงประสงค์ของชุมชนได้