

ชื่อภาคนิพนธ์	:	การพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว : ศึกษากรณีกองตำรวจสันติบาล 1 สำนักงานตำรวจสันติบาล
ชื่อผู้เขียน	:	ชนบดี สันติชนาธิปัต
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	:	2545

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว : ศึกษากรณีกองตำรวจสันติบาล 1 สำนักงานตำรวจสันติบาล ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวของกองตำรวจสันติบาล 1 รวมทั้งศึกษา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าวของกองตำรวจสันติบาล 1 โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 18 ราย จากข้าราชการในสังกัดกองตำรวจสันติบาล 1 ที่ทำหน้าที่ด้านการข่าว โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) พูดคุยแบบไม่ใช่แบบสอบถาม (Unstructured Interview) พร้อมกับสังเกตโดยตรง (Observation) ระหว่างการสัมภาษณ์ ประกอบการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากเอกสาร และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบบริบทเทียบเคียงกับแนวทฤษฎี และนำเสนอผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

บุคลากรด้านการข่าวของกองตำรวจสันติบาล 1 มีความรู้ความสามารถเพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่หากได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ งบประมาณ และสวัสดิการอย่างเต็มที่ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งมีความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ความชอบในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ จึงไม่สนใจที่จะไปปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ๆ และไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยอื่น เนื่องจากได้ใกล้ชิดกับครอบครัว ได้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาและยังมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีอีกด้วย ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าวควรมี

คุณสมบัติที่สำคัญ คือ ช่างสังเกต จดจำ มีความพร้อมด้านข้อมูล มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความอดทน

2. ทักษะที่มีต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรด้านการข่าวของกองตำรวจสันติบาล 1 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง สามารถรองรับงานในปัจจุบันได้ แต่ยังขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่ตรงกับงาน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่ไม่ใส่ใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานข่าวในพื้นที่ จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้รองรับในรูปแบบใหม่ ๆ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการบริหารองค์กรตามหลักการบริหารองค์กร และหลักเกณฑ์ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน

3. ทักษะที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและตัวบุคคล

การปรับโครงสร้างใหม่ของสำนักงานตำรวจสันติบาล โดยยกระดับหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคคลให้เป็นกองบังคับการจะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และบุคลากรด้านการข่าวส่วนมากไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาบุคลากร เพราะไม่ต้องการอยู่ไกลจากครอบครัวและมีความชอบในงานข่าว อีกทั้งยังมีความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาว่าสามารถพัฒนาบุคลากรในหน่วยได้

4. ทักษะที่มีต่อการจัดฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจสันติบาล

หลักสูตรการฝึกอบรมที่บุคลากรด้านการข่าวของกองตำรวจสันติบาล 1 ได้เข้ารับการอบรมมีปริมาณน้อยมาก เนื่องด้วยหน่วยงานมีงบประมาณจำกัดและได้รับจัดสรรจำนวนผู้เข้าอบรมในปริมาณน้อย บุคลากรต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือ หลักสูตรการสืบสวนหาข่าว การต่อสู้ป้องกันตัวและการใช้อาวุธ

5. หลักสูตรการฝึกอบรมที่บุคลากรในกองตำรวจสันติบาล 1 เข้าอบรม

หลักสูตรที่มีการอบรมเป็นประจำทุกปี โดยใช้งบประมาณของสำนักงานตำรวจสันติบาล คือ หลักสูตรอบรมปรับพื้นฐานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนพลตำรวจที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล และใช้งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ หลักสูตรกลางการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการใช้อาวุธปืนและการยิงปืน

Title of Research Paper : Self and Personal Development of Intelligence Policeman in Special Branch Division 1, Special Branch Office

Author : Pol. Col. Chanabordee Suntichanathiput

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2002

The purposes of the study are to examine the process of intelligence personnel development of Special Branch Division 1 and to identify the problems and obstacles, including some ways to develop the intelligence personnel of Special Branch Division. This research is a qualitative study using the primary data gathered from 18 key informants under Special Branch Division 1 who deal with intelligence. In-depth interview, along with observation during the interview were used. Besides, the secondary data taken from related documents and research studies were analyzed in a descriptive way. The context and related theories were also used to explain the results of the analysis the descriptive statistics were used for data analysis; the findings were summed up as follows :

Findings

1. Attitude toward self-development

The intelligence personnel of Special Branch Division 1 had an adequate knowledge and ability to complete the assignments, but if they could get additional training, tools and equipment, and ample budget, their efficiency would be increased. Besides, they would have more job satisfaction, determination to work and would love their duties so much that they would not be interested in doing other jobs or transfer to other agencies. They would be close to their families and work in their hometowns and have a good relationship with colleagues, the superior and the subordinates. Important

attributes of intelligence personnel were ability to notice and remember, possession of enough information, good human relations, and patience.

2. Attitude toward organizational and personnel development

The efficiency of the intelligence personnel Special Branch Division¹ was found to be moderate. Although they could do the work now, they still lacked a good knowledge, ability, experience related to their work, morale, job facilities and equipment, and budget. The existing personnel did not pay close attention to their work and the number of personnel was insufficient. The personnel assigned to work in the field did not have a relevant ability. Therefore, it was necessary to develop the personnel to accommodate new tasks by giving them additional training, providing enough job facilities and budget. The principles of organization administration and the criteria of the Civil Service Commission Office should be put to use.

3. Attitude toward change in the organization and individuals

The organizational restructure of the Special Branch Division which raised the status of the Personnel Section to a division would be very helpful to the personnel. Most news personnel did not want to be transferred to work in the personnel development area because they did not want to be away from their families and they enjoyed working in the news area. They also believed that the superior could develop the division personnel.

4. Attitude toward training at the Special Branch Division

The training courses for the news personnel of the Special Branch Division¹ were few in number because the budget was limited and the number of the news personnel allowed to attend the training courses. The news personnel wanted to have further training on computer most, followed by a news-seeking course, a self – defense course and a weapon-using course.

5. Training courses attended by the personnel of the Special Branch Division¹

The course that was offered yearly with the support of the budget of Special Branch Division 1 was a remedial course for police constables who were newly appointed. The course which was supported by the budget of the National Police Office was a training course on gun shooting to increase the skills in using guns.