

รายงานส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการตรวจหา  
สารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)  
ของเจ้าพนักงานตำรวจ

จัดทำโดย พันตำรวจโท ธีรวิทย์ นกยูงทอง

ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ ๓)

สังกัด ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๗  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## สารบัญ

รายการ	หน้า
๑. หัวข้อ	๒
๒. ความสำคัญของการศึกษา/ที่มาของการนำเสนอ	๒
๓. วัตถุประสงค์	๒
๔. เป้าหมาย	๒
๕. แนวคิด/หลักการที่ใช้ในการศึกษา	๓
๖. แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๘
๗. ประโยชน์จากการศึกษา	๑๑
๘. งบประมาณ	๑๑
๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล	๑๒
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๒

- ๑.หัวข้อ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล (ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ

## ๒.ความสำคัญของการศึกษา/ที่มาของการนำเสนอ

ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องด้วยประชากรส่วนหนึ่งต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของยาเสพติด ผู้ที่เสพยาเสพติดส่วนใหญ่จะกลับไปเสพยาอีก กลายเป็นวัฏจักรหมุนเวียน การเสพยาเสพติดเป็นความผิดตามกฎหมายมีโทษถึงจำคุก โดยรัฐบาลถือว่าผู้เสพยาเสพติดทุกคนเป็นผู้ป่วย และจะได้รับโอกาสในการบำบัดรักษา หากผู้เสพยาเสพติดทุกคนเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาจนเป็นที่พอใจแล้วจะถือว่าไม่มีความผิดตามกฎหมาย

ดังนั้นขั้นตอนสำคัญในการค้นหาผู้เสพยาเสพติดคือ การตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลโดยวิธีการตรวจปัสสาวะ โดยปัจจุบันพบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากวิธีการและลำดับขั้นตอนในการตรวจหาสารเสพติด เห็นได้จากในสื่อสังคมออนไลน์ประชาชนเกิดความไม่พอใจการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจในการตรวจหาสารเสพติด โดยเจ้าพนักงานตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่สามารถชี้แจงหรืออธิบายถึงขอบเขตและอำนาจของเจ้าพนักงานตำรวจในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลตลอดจนขั้นตอน วิธีการตรวจของเจ้าพนักงานตำรวจยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจ

## ๓.วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีคู่มือการปฏิบัติงานในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของบุคคลที่เป็นมาตรฐาน เจ้าพนักงานตำรวจเข้าใจขอบเขต อำนาจ ขั้นตอน และวิธีการในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลและสามารถปฏิบัติได้ด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ เพื่อให้เจ้าพนักงานตำรวจผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และนักเรียนนายสิบตำรวจที่จะจบการศึกษาเข้ามาปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล นำคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจ

## ๔.เป้าหมาย

กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีคู่มือการปฏิบัติการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชนในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล และสามารถแยกคัดกรองผู้เสพยาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เสพยาเสพติดเข้าสู่กระบวนการบำบัดต่อไป

## ๕.แนวคิด/หลักการที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้จัดทำรายงานเป็นควรรนำแนวคิด หลักการบริหารในเรื่อง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้หน่วยงานมีการค้นคว้า สร้างสรรค์ รวบรวมข้อมูล จัดเก็บความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เข้าถึงความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย

๕.๑ ความรู้ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงาน ตำรวจ ประกอบด้วย

(๑) พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.๒๕๒๒

(๒) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๑๘๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วย ยาเสพติดให้โทษ

(๓) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๑๘๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ เรื่อง การออกเอกสาร มอบหมายให้ไว้ประจำตัวพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตาม กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ

(๔) ประกาศคณะกรรมการควบคุมยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.๒๕๔๖ เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการตรวจหรือทดสอบว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมียาเสพติดให้โทษอยู่ ในร่างกายหรือไม่

(๕) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.๒๕๑๙

(๖) ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการตรวจหรือทดสอบว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมีสารเสพติดอยู่ ในร่างกายหรือไม่

(๗) พระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ.๒๕๕๙

(๘) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานฝ่าย ปกครอง ตำรวจหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการตามมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติวัตถุที่ออก ฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๙) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การออกเอกสารมอบหมายให้ไว้ประจำตัว พนักงานเจ้าหน้าที่หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออก ฤทธิ์ต่อจิตและประสาทพ.ศ. ๒๕๖๑

(๑๐) ประกาศคณะกรรมการวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการตรวจหรือทดสอบ หรือสั่งให้รับการตรวจหรือทดสอบว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นมีวัตถุออกฤทธิ์อยู่ในร่างกายหรือไม่ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑๑) พระราชบัญญัติจรรยาบรรณ พ.ศ.๒๕๒๒

(๑๒) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบผู้ขับขี่ซึ่งได้เสพยาเสพติดให้โทษในประเภท ๑ เฉพาะแอมเฟตามีนหรือเมทแอมเฟตามีน พ.ศ. ๒๕๔๘

(๑๓) ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่ พ.ศ.๒๕๓๗

(๑๔) พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ.๒๕๒๒

(๑๕) ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจหรือทดสอบสารอันเกิดจากการเสพยาเสพติดให้โทษเฉพาะแอมเฟตามีนและเมทแอมเฟตามีน และกำหนดเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจตรวจหรือทดสอบหรือสั่งให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประจำรถในขณะปฏิบัติหน้าที่รับการตรวจหรือทดสอบพ.ศ. ๒๕๕๓

๕.๒ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ ๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ โดยผู้จัดทำรายงานขอเสนอโมเดลการจัดการความรู้ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ ของ (NONAKA and TAKEUCHI) ชาวญี่ปุ่น หรือที่เรียกว่า โมเดลเซกิ (SECI Model)<sup>๑</sup> เป็นการหลอมรวมความรู้ในองค์กรระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน ๔ กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน ดังต่อไปนี้

(๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit กระบวนการที่ ๑ อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ด้วยกัน เป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมอง ที่มาจากความรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช่เป็นเพียงการอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

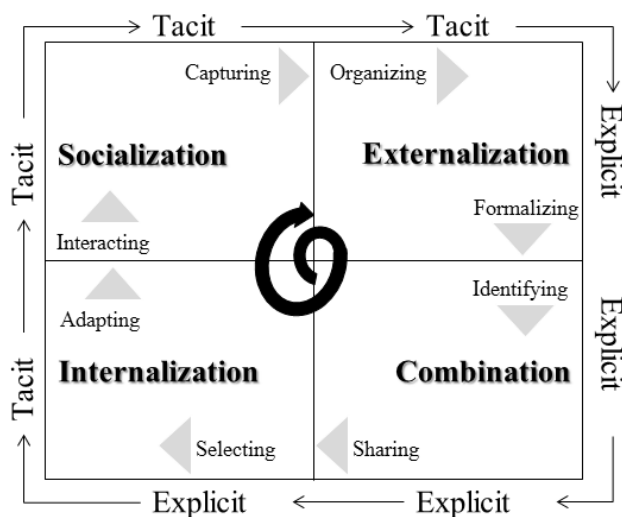
<sup>๑</sup> ขนาธิป ลีสิน. การจัดการความรู้ (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://ks.rmutsv.ac.th/th/whatiskm> (๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓)

(๒) การสกัดความรู้ ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit กระบวนการที่ ๒ อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวทีวิชาการ หรือ บทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสารออกไปภายนอก อาจเป็น แนวคิด แผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรู้ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่าย ซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้แตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

(๓) การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit กระบวนการที่ ๓ อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และ บูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ไปสร้างต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ ความรู้ใหม่ โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวมความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

(๔) การผนึกฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit กระบวนการที่ ๔ อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล ครอบคลุมการเรียนรู้และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูก เปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคลแล้วกลายเป็นทรัพย์สินขององค์กร

### The SECI Model (Nonaka and Takeuchi)



แผนภาพ : โมเดลการจัดการความรู้ SECI MODEL ของชาวญี่ปุ่น (NONAKA and TAKEUCHI)

ส่วนเครื่องมือการจัดการความรู้ที่ผู้จัดทำรายงานนำมาใช้ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่สนับสนุนให้คนเราปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วย

ตนเองตามความสนใจ ความถนัด และศักยภาพ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะจนถึงการ เรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเชื่อว่าหากคนเราได้กระทำ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น เป็นแรงจูงใจให้เกิดการ ใฝ่เรียนรู้ ผู้เรียนจะสนุกสนานที่จะสืบค้นหาความรู้ต่อไป มีความสุขที่จะเรียน การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมากเพราะเหตุว่า มิได้มีการเรียนรู้เฉพาะในส่วนแนวคิด ทฤษฎีอย่างเดียว แต่ยังเป็นการนำประเด็นปัญหา หรือเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงมาเข้าสู่กระบวนการขบคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ตรงนั้นด้วย ซึ่งประโยชน์ที่ได้โดยตรง คือ ผู้เรียนก็จะมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งมากกว่าในตำรา หรือจากผู้สอนเพียงด้าน เดียว แต่ยังสามารถสัมผัสใกล้ชิดกับสภาพความเป็นจริงที่สอดคล้องกับแนวคิดที่เรียกว่า Learning by doing คือการเรียนรู้ที่มีการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นวิธีการที่จำเป็นต้องทำงานเป็นทีม คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การป้อนข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนการ สื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจร่วมกัน เป็นผลดีในการสร้างความสามัคคี และการ ทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพัน ผลที่ได้รับจะเป็นผลสำเร็จ และความภาคภูมิใจของ แต่ละคน และนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยต้องมีการสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) ให้เกิดขึ้น ซึ่งต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีความ กระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีแบบ แผนทางความคิด ไม่ยึดติดกับความเชื่อทัศนคติเดิม มองโลกอนาคต บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสนทนาเป็นที่เปิดเผย มีรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้ จากการปรับตัว เรียนรู้จากการคาดการณ์ และที่สำคัญต้องมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)

๕.๓ ความรู้ทางการบริหารที่นำมาใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน การตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ คือ วงจรการ บริหารงานคุณภาพ หรือที่เรียกว่า “PDCA” ย่อมาจาก ๔ คำ ได้แก่ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม)<sup>๒</sup> ซึ่งรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

(๑) Plan (P) คือ ขั้นตอนการวางแผนก่อนที่เริ่มปฏิบัติงานจริง กำหนดลำดับ ความสำคัญของงาน และครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่ต้องการลงมือปฏิบัติ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยในขั้นตอนนี้พนักงานทุกคนในองค์กรต้องรับทราบและ เป็นที่เข้าใจตรงกัน เพราะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะส่งผลช่วยให้การทำงานในขั้นตอน ถัดไปเป็นไปด้วยความราบรื่นและถูกต้องตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การวางแผนสามารถช่วยให้

<sup>๒</sup> PITCHAYUT WANGSUKIT. (๒๕๖๑). ขั้นตอนการทำ PDCA(ออนไลน์). สืบค้นจาก

<https://www.tereb.in.th/erp/pdca->

[%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%A๓/](https://www.tereb.in.th/erp/pdca-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%A๓/)

เราคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดและป้องกันการสูญเสียทางธุรกิจทั้งด้านบุคลากร เงินทุน และเวลาได้อีกด้วย โดยผู้จัดทำรายงานได้ดำเนินการ ดังนี้

-ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

-สอบถามกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานตำรวจผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลถึงขั้นตอนการปฏิบัติในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลโดยการตรวจปัสสาวะของเจ้าพนักงานตำรวจ

-นำปัญหาการปฏิบัติมาวางแผนแก้ไขเพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ

(๒) Do (D) คือ การลงมือทำหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ อย่างเป็นระบบและให้มีความต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยในขั้นตอนการปฏิบัตินี้เราควรศึกษาถึงวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด รวมถึงในระหว่างการปฏิบัติงานเราควรเก็บข้อมูลที่สำคัญ หรือ ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของงานเอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานขั้นตอนต่อไป โดยผู้จัดทำรายงานได้ดำเนินการ รวบรวมข้อมูล ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวทำพิพากษาของศาลมาจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ

(๓) Check (C) คือ ขั้นตอนการตรวจสอบว่าหลังจากนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง (Do) แล้วเราสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ เราต้องรู้ว่าจะต้องตรวจสอบอะไรบ้างและจำนวนบ่อยครั้งแค่ไหน การตรวจสอบการทำงานควรจะมีการจดบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ เช่น สมุดบันทึกการตรวจ เอกสารการตรวจสอบ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ง่ายในการปรับปรุง และแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไปเพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป โดยผู้จัดทำรายงานได้ดำเนินการประเมินผลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าพนักงานตำรวจผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

(๔) Action (A) คือ กระบวนการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา โดยขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) มาวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาประเมินเพื่อพัฒนาแผนและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีกในระยะเวลา ถึงแม้ว่าจะไม่มีข้อบกพร่องจากกระบวนการทำงานที่ผ่านมา แต่เราก็ควรจะมีวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม

การทำงานของ PDCA โดยที่หลังจากเสร็จกระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action) แล้ววงจรบริหารคุณภาพก็จะวนเข้าสู่กระบวนการวางแผน (Plan) เพื่อเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้งหนึ่งสำหรับการปฏิบัติการในครั้งต่อไป ซึ่งวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA จะสามารถวนอย่างนี้ไปได้เรื่อย ๆ โดยไม่มีที่



สิ้นสุดเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดและเป็นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับบทความต่อไปเราจะนำเสนอในส่วนของ ประโยชน์ของ PDCA ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร



แผนภาพ : วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA

## ๖.แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### ๖.๑ แนวทางการดำเนินการ

(๑) ศึกษา รวบรวมตัวบทกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคำพิพากษาของศาล ที่เกี่ยวกับการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ

(๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจ

(๓) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานไปยังสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และโรงเรียนนายสิบตำรวจ

(๔) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจและนักเรียนนายสิบตำรวจที่จบการศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

### ๖.๒ ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการในเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

- (๑) ชั้นเตรียมการ ได้แก่ สอบถามปัญหา/สำรวจความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติ แต่งตั้งคณะกรรมการ และขออนุมัติจัดทำคู่มือฯ
- (๒) ชั้นดำเนินการ จัดทำคู่มือฯ และเผยแพร่คู่มือ
- (๓) ชั้นสรุปผลและติดตามประเมินผล



ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ												
	พ.ศ.๒๕๖๓			พ.ศ.๒๕๖๔									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๕.เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ แจกคู่มือฯให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ										↔			
๖.สรุปผลการจัดทำคู่มือฯ ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ปัญหา อุปสรรค										↔			
๗.ติดตามประเมินผลระหว่างที่ผู้ปฏิบัติ นำคู่มือไปใช้ในการปฏิบัติงาน											↔		

### ๖.๓ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(๑) ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ผู้บังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรมกองบัญชาการตำรวจนครบาล และผู้ที่มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานฯ และควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๒) ข้าราชการตำรวจระดับ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร และผู้บังคับหมู่ ในสถานีตำรวจ ๘๘ แห่ง กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ๑ - ๙ กองบังคับการตำรวจจราจร กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล

(๓) นักเรียนนายสิบตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่จบการศึกษาจากศูนย์ฝึกอบรมมาปฏิบัติงานในหน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

(๔) ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายจากเจ้าพนักงานตำรวจในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

## ๗.ประโยชน์จากการศึกษา

๗.๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีคู่มือการปฏิบัติงานในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายของบุคคลที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึง ขอบเขต อำนาจ ขั้นตอน และวิธีการในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเป็น การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒ เจ้าพนักงานตำรวจและนักเรียนนายสิบตำรวจที่จะจบการศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใน สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขอบเขต อำนาจ ขั้นตอน และวิธีการในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกาย บุคคลของเจ้าพนักงานตำรวจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๗.๓ กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และขอความร่วมมือ จากสื่อมวลชนในการประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนการปฏิบัติของเจ้าพนักงานตำรวจ เพื่อเพิ่มความร่วมมือ ในการตรวจหาสารเสพติดจากประชาชน

๗.๔ ประชาชนทราบถึงอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจและเกิดการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกาย มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจ

## ๘.งบประมาณ

คู่มือการปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้า พนักงานตำรวจ จะจัดทำขึ้นและแจกจ่ายให้กับหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังต่อไปนี้

ชื่อหน่วยงาน	จำนวน/เล่ม	รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
สถานีตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจ นครบาล ๘๘ แห่ง	๘๘	๑๗,๖๐๐ บาท	ราคาเล่มละ ๒๐๐ บาท
กองบังคับการสืบสวน สอบสวนฯ	๑๐	๒,๐๐๐ บาท	
กองบังคับการตำรวจ จราจร	๑๐	๒,๐๐๐ บาท	
กองบังคับการสาย ตรวจและปฏิบัติการ พิเศษ	๑๐	๒,๐๐๐ บาท	

ชื่อหน่วยงาน	จำนวน/เล่ม	รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
ศูนย์ฝึกอบรมฯ	๑๒	๒,๐๐๐ บาท	ราคาเล่มละ ๒๐๐ บาท
กองกำกับการ สวัสดิการเด็กและสตรี	๑๐	๒,๐๐๐ บาท	
รวมจำนวนทั้งสิ้น	๑๔๐	๒๘,๐๐๐ บาท	

#### ๙.แนวทางการติดตามและประเมินผล

##### ๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๑) กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีคู่มือการปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ แจกจ่ายให้แก่หน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน ๑๔๐ เล่ม

(๒) ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานและนักเรียนนายสิบตำรวจที่จะจบการศึกษาเข้ามาปฏิบัติงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ) ครบถ้วนทุกคน

##### ๙.๒ วิธีการวัด

ออกสำรวจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามจุดตรวจต่าง ๆ เพื่อทดสอบการปฏิบัติงานด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ) ว่าปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการในคู่มือฯ หรือไม่

##### ๙.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

แบบทดสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)

#### ๑๐.ข้อเสนอแนะ

ผู้จัดทำรายงานมีข้อเสนอแนะเห็นควรดำเนินการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติด้านการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคล(ตรวจปัสสาวะ)ของเจ้าพนักงานตำรวจ ไปยังหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั่วประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานทั่วประเทศ ให้สามารถปฏิบัติงานในการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเป็นมาตรฐาน ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจ