

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานี
ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

สารนิพนธ์

ของ

นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นสว่นหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

363 22

จ 287 ป

3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานี
ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

บทคัดย่อ

ของ

นางสาววัชรี เสงลาฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

มีนาคม 2548

h 264574

28 เติ.ย. 2548

วัชรีย์ เสลาฤทธิ์ (2548) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการ
ตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สารนิพนธ์ คม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย รวมทั้งศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 191 คน ซึ่งแยกเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 22 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิด รวม 21 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าไค - สแควร์ และแจกแจงความถี่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 ศึกษาข้อมูลด้านสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ ข้าราชการชั้นประทวน

1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ส่วนใหญ่มีอายุ 24 - 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสแล้วเป็น อายุงานอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี ระดับตำแหน่งรองสารวัตร สายงานสอบสวน มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพ เลือکتตอบว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ด้านปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ สถานะที่ฝึกอบรม ซึ่งสถานที่ฝึกอบรมมีความดีสูงสุดคือสถานที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย และฝึกอบรมในสถานที่จริง และวิทยากรเป็นผู้มีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์มีความดีสูงสุด

1.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมตอนปลาย มีสถานภาพสมรสแล้ว อายุงานอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี ระดับ สายงานป้องกันและปราบปราม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และในประเด็นด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ กลุ่มประชากรเป้าหมายตอบไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมทำให้เกิด

ความก้าวหน้าในด้านอาชีพ สวนสถานที่ฝึกอบรมที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย และฝึกอบรมในสถานที่จริงเป็นสถานที่ ที่มีความดีสูงสุด และสวนวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นลักษณะวิทยากรที่มีความดีสูงสุด

2 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานที่ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรพบว่าหัวข้อการฝึกอบรมด้านพนักงานสอบสวนคดีอาชญากรรม เลือกระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละสูงที่สุด สวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลือกหัวข้อการฝึกอบรมด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เลือกระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมาก คิดเป็นสัดส่วนสูงสุด

3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คือ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงาน และระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน

สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ สถานภาพสมรส สวนความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สายงาน และระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน

Watcharee Salant (2005) *Factors Relating to Demand for training Policemen at Sukhothai police station, Muang district, Sukhothai province* Master's Project M Econ (Economics of Education) Bangkok Graduate School, Snnaknwirot University
Advisor Mr Maitri Abbibhatanamontri

The purpose of the research was to investigate the personal factors socio – economic factors and the other training factors. The personal factors relating to demand for training of Policemen at Sukhothai Police Station, Muang District, Sukhothai Province. A case study consisted of the police officer's commission and warrant officers. The instrument for collection data was questionnaire. The data analyzed, by percentage, mean, standard deviation, Chi – square test and Frequency distribution.

The result revealed that

1 This research was to investigate the personal factors socio – economic factors and relating to demand for training of Policemen at Sukhothai. The Police Station consisted of the police officer's commission and warrant officers.

1.1 The police officer's commission the age almost was between 24 – 35 years, the education was Bachelor degree, married, and the experience of job was between 1 – 10 years, in the department investigation the assistant inspector had the income per month was between 10,001 – 15,000 bath, The police officer's commission had expected the development of occupation after finished training. And the other training factors that the highest frequency were training location, having enough of equipment using for training and the expert of the trainer.

1.2 The warrant officers the age almost was between 30 – 39 years, the education was High school, married, and the experience of job was between 1 – 10 years. Income per month was between 10,001 – 15,000 bath, The warrant officers unexpected the development of occupation after finished training. And the other training factors that the highest frequency were training location, having enough of equipment using for training of the trainer.

2 Training need level for the training course of The police officer's commission Sukhothai police station, Muang district, Sukhothai province found that the investigator police office needed the drag training and it was the most level of training need and the highest

**FACTORS RELATING TO DEMAND FOR TRAINING POLICEMEN AT SUKHOTHAI
POLICESTATION , MUANG DITRICT , SUKHOTHAI PROVINCE**

AN ABSTRACT

BY

MISS WATCHAREE SELALIT

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of Education
at Srinakrinwirot University**

March 2005

percentage And The warrant officers selected the suppression of crime in the highest percentage for training

3 The factors that had shown statistically significant differences at 0.01 on relation to demand for training of the police officer's commission were age ,experience of job, position job and the expectation development of occupation The factors that had shown statistically significant differences at 0.05 on non - relation to demand for training of the police officer's commission was status ,education , department and income per month

The factors that had shown statistically significant differences at 0.01 on relation to demand for training of the warrant officers were status and statistically significant differences at 0.05 on relation to demand for training of the warrant officers was the expectation development of occupation The factors that had shown statistically significant differences at 0.05 on non - relation to demand for training of the warrant officers was age, education ,experience of job, department and income per month

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ดร พิชัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ไมตรี อภิพัฒนะมนตรี)



(รองศาสตราจารย์ ดร ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

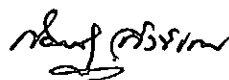
กรรมการสอบสารนิพนธ์



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์รวิพรรณ สาลีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ ศ 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัย ได้รับความกรุณาของท่านอาจารย์ไมตรี อภิพัฒนมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์วิพรรณ สาลีผล ที่กรุณารวมกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ คำแนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์วิพรรณ สาลีผล อาจารย์อัศวินพล ฮวบเจริญ และอาจารย์ รัชพันธ์ เขยจิตร ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนวคิดข้อเสนอแนะ รวมถึงคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาท วิชาความรู้ ความเมตตา ด้วยดีเสมอมาและบรรดาเพื่อนๆ พี่น้องทุกคนที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจ และห่วงใยกันตลอดมาตั้งแต่เริ่มศึกษาจนทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณผู้กำกับการสถานีตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย และ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจทุกคน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม และที่สำคัญที่สุด ขอกราบขอบพระคุณพ่อสวงศ์ เสลาฤทธิ์ และคุณแม่สายหยุด เสลาฤทธิ์ที่ให้ทุนทรัพย์กำลังใจในการศึกษาต่อครั้งนี้อย่างต่อเนื่องและยังช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่น พยายาม รวมทั้งและน้องชายที่ช่วยหาข้อมูลในการวิจัยพร้อมรวบรวมแบบสอบถาม และยังคงเป็นกำลังใจ ให้เสมอมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัยจนประสบความสำเร็จในวันนี้ คุณค่าและ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้กับคุณพ่อคุณแม่ที่ได้อบรมสั่ง สอน ปลูกฝังคุณงามความดี ความมานะ พยายาม และความอดทนรวมทั้งครูอาจารย์และผู้มีพระคุณ ทั้งหลายที่ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งคอยอบรมสั่งสอน และให้โอกาส แก่ผู้วิจัยมาตลอดจนปัจจุบัน และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ดี

วัชรีย์ เสลาฤทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวความคิดของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
สภาพทั่วไปและภารกิจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย	8
การวิเคราะห์งานของข้าราชการตำรวจ	13
หลักสูตรการฝึกอบรมกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ	24
องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรตำรวจ	27
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษย์	28
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	29
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	31
ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การศึกษา	34
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย	48
เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถานภาพส่วนบุคคลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	55
การศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	60
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	62
สถานภาพส่วนบุคคลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	68
การศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	73
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	76
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	83
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	122

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	29
2 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	56
3 คำร้อยละด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตร	58
4 ข้อมูลปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	60
5 คำร้อยละของระดับสัดส่วนระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	61
6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	63
7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	65
8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตร	67
9 คำร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	69
10 คำร้อยละด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน	71
11 ข้อมูลปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	72
12 คำร้อยละของระดับสัดส่วนระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	74
13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	79
15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน	81
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทาง เศรษฐกิจ และสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดการวิจัย	6
2 สถิติคดีอาญาทั่วไป	11
3 สถิติคดีอุบัติเหตุจราจร	12
4 แผนภูมิแสดงงานในสถานีตำรวจ	23
5 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค	30
6 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนากำลังคนในทุกระดับ ทั้งในส่วนราชการและภาคธุรกิจเอกชน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้องค์กรพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีหน้าที่รองรับความต้องการของสมาชิกในสังคม บุคคลต่างๆ มีการกระทำกิจกรรมรวมกันในองค์กร จากทฤษฎีระบบเมืององค์กรกรอรูปเขตแดนที่แยกจากสังคมที่เป็นภาวะแวดล้อมแล้ว องค์กรต้องมีปฏิริยาต่อสังคมเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ การปิดกั้นพรมแดนจะทำให้องค์กรไม่สามารถมีพลวัตในสังคมได้ และนั่นเป็นการทำลายองค์กร ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสมแล้ว องค์กรจะเติบโตได้ การพัฒนาองค์กรจึงเป็นการลงทุนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการในองค์กร (Comings Long and Lavis, 1983 299 , Katz and Kahn, 1978 760 - 761) การพัฒนาบุคลากรเป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการเพื่อมุ่งการบุคลากรวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่บุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพราะเขาเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์มีความรู้จากสิ่งที่ต้องออกมาจากการทำงาน (ดนัย เทียนพุดม 2540 31)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่หลัก คือตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัยของมนุษย์ในฐานะที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหลายด้าน และบุคคลมีพื้นฐานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากเป็นองค์กรคล้ายทหารแล้วยังมีตำแหน่งที่คล้ายข้าราชการพลเรือนอีกด้วย (สุวิระ ทรงเมตตา 2539 1)

ตามหลักการพัฒนาองค์กรนั้น จะต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรก่อน แล้วจึงพัฒนางานและเมื่อนั้นองค์กรก็จะพัฒนา การฝึกอบรมที่จะตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรดังกล่าวข้างต้นได้ จะต้องเป็นการฝึกอบรมที่เป็นการวางแผนอย่างมีระบบ มีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของบุคลากรอย่างแท้จริง มิฉะนั้นการฝึกอบรมจะเป็นการสูญเปล่า สิ้นเปลืองเงินความจำเป็น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมด้อยประสิทธิภาพ และคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการเสียเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารและการจัดการฝึกอบรม และที่สำคัญที่สุดคือเสียโอกาสในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เนื่องจากไร้ทิศทางในการจัดการฝึกอบรม สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรหลายหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวได้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ไปตามตามลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นความต้องการฝึกอบรมย่อมแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจแต่ละบุคคลจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำผลมาจัดทำหลักสูตรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาข้อมูลด้านสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย
- 2 เพื่อศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจของข้าราชการในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานภาพส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร สำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสถานีภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 22 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 169 คน รวมทั้งหมดจำนวน 191 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- อายุงาน

1.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

- ระดับตำแหน่ง
- สายงาน
- ระดับรายได้ปัจจุบัน
- ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ

1.3 ปัจจัยอื่นๆ

- สถานที่ฝึกอบรม
- วิทยากร

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ

ข้อตกลงเบื้องต้น เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการตำรวจเป็นงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่นำปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียวจึงไม่สามารถนำปัจจัยด้านดังกล่าวมาพิจารณา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งประกอบด้วย ระดับตำแหน่ง สายงานระดับ รายได้ ปัจจุบัน ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

2 ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ตำรวจที่ซึ่งปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

2 1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งในระดับกลางขึ้นไป ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่รองสารวัตรขึ้นไป

2 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับการหมู่ลงมาจนถึงพลตำรวจ

3 ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ซึ่งจำแนกตามหัวข้อหลักสูตร และ ดังนี้

3 1 การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

3 1 1 หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญาเสพติดให้โทษ

3 1 2 หลักสูตรครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ

3 1 3 หลักสูตรการฝึกอบรมครูผู้ฝึกยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน

3 2 การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3 2 1 หลักสูตรการสืบสวน

3 1 5 หลักสูตรจราจร

3 2 3 หลักสูตรธุรการและกำลังพล

3 2 4 หลักสูตรป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

3 2 5 หลักสูตรงานสอบสวน

3 2 6 หลักสูตรเงินงบประมาณ

3 2 7 หลักสูตรส่งกำลังบำรุง

4 สถานภาพสมรส หมายถึง การมีสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง และหม้าย (แยกตามกฎหมาย)

5 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของข้าราชการตำรวจ

6 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน กำหนดเป็นจำนวนปีของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

7 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานตำรวจ ซึ่งแบ่งได้ระดับตำแหน่ง 3 ระดับ ได้แก่ (กองอัตรากำลังสำนักงานกำลังคน 2536 6-62)

- ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งผู้กำกับการ (ซึ่งผู้กำกับจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ) ตำแหน่งรองผู้กำกับการ

- ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่ง สารวัตรและรองสารวัตร

- ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้บังคับหมู่และลูกแถว

8 สายงาน หมายถึง หน้าที่ที่ข้าราชการตำรวจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งแบ่งได้ 5 สายงาน คือสายธุรการและอำนวยการ งานปกครองป้องกันและปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน และงานจราจร (กองอัตรากำลังสำนักงานกำลังคน 2536 6-62)

9 ระดับรายได้ปัจจุบัน หมายถึง ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย ซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

- ต่ำกว่า 5,000 บาท

- 5,001 -10,000 บาท

- 10,001-15,000 บาท

- 15,001 บาทขึ้นไป

10 ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ หมายถึง ความคาดหวังหลังจากได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ

11 สถานีตำรวจภูธร หมายถึง สถานีตำรวจที่อยู่นอกเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

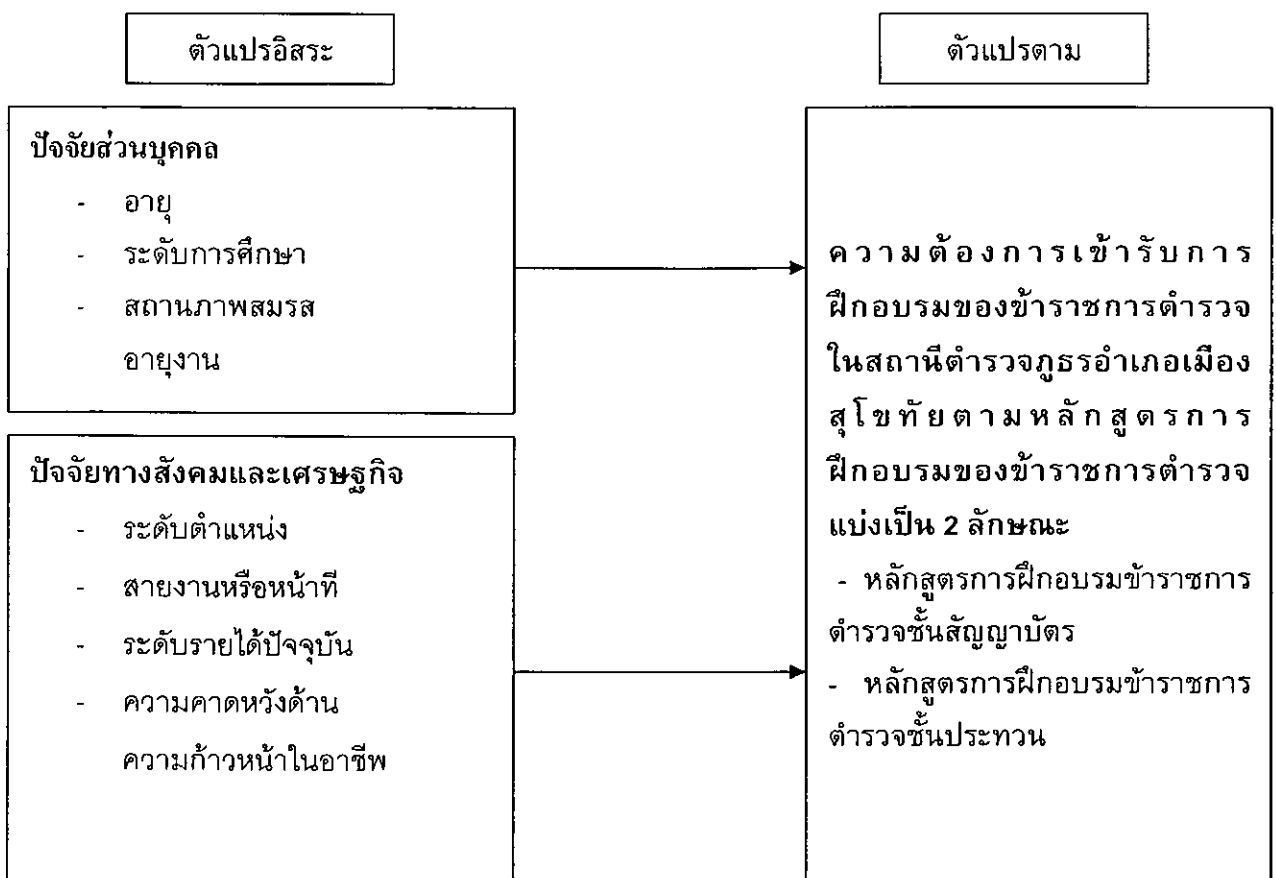
12 สถานที่ฝึกอบรม หมายถึง สถานที่ที่กองบัญชาการตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการตำรวจซึ่งในส่วนข้าราชการตำรวจภูธรจะจัดการฝึกอบรมที่โรงเรียนตำรวจภูธร 1 - 9

13 วิทยากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการอบรมแต่ละครั้ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยมีกรอบแนวคิด ด้านสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านวิทยาการ และสถานที่ฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย และพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย ซึ่งเขียนสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมืองสุโขทัย โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

1 อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

5 ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

6 สายงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

7 ระดับรายได้ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

8 ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบ การศึกษาค้นคว้า และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1 สภาพทั่วไปและภารกิจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย
- 2 การวิเคราะห์งานของข้าราชการตำรวจ
- 3 หลักสูตรการฝึกอบรมกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ
- 4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรตำรวจ
- 5 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษย์
- 6 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 7 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
- 8 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การศึกษา
- 9 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 สภาพทั่วไปและภารกิจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย

(อินเทอร์เน็ต www.geocities.com/policestation2000/indax2.html)

ก สภาพทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย

ที่ตั้ง 253 ถนนนิกรเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 64000 หมายเลขโทรศัพท์ 055 - 613110, 613112 อำเภอเมืองสุโขทัย ในปัจจุบันสร้างเป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น ทรงปั้นหย่า สร้างขึ้นตามแบบแปลนของกรมตำรวจ เลขที่ ม 011/2520

อาณาเขตติดต่อทิศเหนือ เขตอำเภอศรีสำโรงทิศใต้ เขตอำเภอคีรีมาศ ทิศตะวันตก เขตอำเภอบ้านด่านลานหอย ทิศตะวันออก เขตอำเภอกงไกรลาศ

พื้นที่รับผิดชอบอำเภอเมืองสุโขทัย แบ่งเขตการปกครองเป็น 10 ตำบล แต่เดิมทุกตำบล เป็นพื้นที่รับผิดชอบของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัยทั้งหมด ต่อมาได้แบ่งแยก สถานี ตำรวจภูธรตำบลขึ้น 2 สถานีตำรวจภูธรตำบล คือ สถานีตำรวจภูธรตำบลบ้านสวน เขตตำบลที่ รับผิดชอบ 3 ตำบล คือ ตำบลบ้านสวน ตำบลตาลเตี้ยและตำบลบ้านหลุ่ม สถานีตำรวจภูธรตำบล เมืองเก่า เขตตำบลที่รับผิดชอบ 2 ตำบล คือ ตำบลเมืองเก่า และ ตำบลวังทองแดงปัจจุบัน สถานี

ตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัยมีพื้นที่รับผิดชอบ 5 ตำบล คือ ตำบลธานี(เขตเทศบาล) ตำบลปากแคว ตำบลบ้านกล้วย ตำบลยางซ้าย และ ตำบลปากพระ

ข. ภารกิจของข้าราชการตำรวจอำเภอเมืองสุโขทัย

1) ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย ตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย (หัวหน้าสถานีตำรวจ) หน้าที่เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา ควบคุมกำกับดูแลให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาให้แก่การปฏิบัติของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย ดังนี้

1 1) งานบริการ ปลุกจิตสำนึกแก่ข้าราชการตำรวจ ให้มีความสามัคคีในหมู่คณะและประพฤติปฏิบัติตนให้สมกับคำพิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง ออกคำสั่งควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยข้าราชการตำรวจในปกครอง ปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติราชการและบริเวณอาคารที่ทำการ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งการใช้กิริยาจาให้มีคามอ่อนน้อม กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้บริการประชาชนด้วยความประทับใจ ตามโครงการโรงพักเพื่อประชาชนและโครงการโรงพักของเรา กระจายอำนาจในการบังคับบัญชาภายใต้ขอบเขตของกฎระเบียบ

1 2) งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

1 2 1) กำชับการปฏิบัติของงานป้องกันปราบปราม ให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัดเร่งรัดและกำชับการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน โดยคำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้วยการเพิ่มความเข้มในการตรวจตรา

1 2 2) ระวังป้องกันมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น ซึ่งจะเกิดผลดีกว่าการปล่อยให้เกิดอาชญากรรมขึ้นแล้ว คอยไปดำเนินการปราบปราม

1 2 3) จัดทำข้อมูลท้องถิ่นให้ทันสมัย จำทำรายละเอียดของข้อมูล สถานที่สำคัญ ลอแหลม รวมทั้งเส้นทางต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อสกัดกั้นมิฉฉฉฉในการกระทำผิด

1 2 4) ฝึกอบรมทบทวนและแข่งขันการฝึกระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามเกี่ยวกับยุทธวิธีตำรวจ เช่น การตรวจค้นบุคคล ยานพาหนะ เป็นต้น เสริมสร้างเทคนิคการตรวจสอบของสายตรวจจรดยนต์และรถจักรยานยนต์ ด้วยหลักการแม้จะมีกำลังน้อยหากมีการแสดงตัวปรากฏให้เห็นในขณะและสถานที่ที่ขึ้นจะดูเหมือนมีกำลังมากอันจะทำให้มิฉฉฉเกิดความเกรงกลัวและเป็นการเสริมสร้างความอบอุ่นให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป

1 3) งานสืบสวนสอบสวน เสริมสร้างจิตสำนึกในจรรยาบรรณของพนักงานสืบสวนสอบสวน จัดทำเอกสารเกี่ยวกับข้อหาและข้อกฎหมายแจกจ่ายแก่พนักงานสืบสวนสอบสวน เพื่อยึดถือปฏิบัติให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของคดีด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ประชุมและแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการปฏิบัติงานระหว่างฝ่ายสอบสวน ฝ่ายสืบสวนและฝ่ายป้องกันปราบปราม เพื่อปรับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดทำข้อมูลความคืบหน้าของงานสืบสวน

จัดสารบรรณหมายจับให้เรียบร้อยสะดวกแก่การตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องแม่นยำในทางปฏิบัติ
เร่งรัดสืบสวนติดตามจับกุมคดีค้างเก่าตามหมายจับ

1 4) งานป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษจัดทำข้อมูลกลุ่มผู้จำหน่ายรายใหญ่และรายย่อยในเขตพื้นที่รับผิดชอบเร่งรัดการระดมกวาดล้างเป็นช่วงเวลา ผักผ่อนพัฒนาเทคนิคในการตรวจค้นยาเสพติด กำชับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จุดสกัด จุดตรวจค้นยาเสพติดที่ลำเลียงผานเขตพื้นที่รับผิดชอบตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด นำผู้ต้องหาไปติดตั้งไว้ที่สถานศึกษา ซึ่งมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปตรวจตราอันเป็นการปราบผู้กระทำผิดได้อีกวิธีหนึ่ง

1 5) งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ กำชับการปฏิบัติของสายตรวจตำบล สายตรวจชุมชนให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเคร่งครัด จัดชุดตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ออกปฏิบัติงานตามสถานศึกษา เพื่อป้องกันปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองสุโขทัย ให้กับสื่อมวลชนเพื่อเป็นการกระจายข่าวให้เป็นที่รับรู้ รับทราบแก่ประชาชนทั่วไป

2) สายงานในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัยแบ่งได้ดังนี้

2 1) งานสืบสวน

หน้าที่งานด้านสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดคดีอาญาทั่วไป การหาข่าวอาชญากรรมและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านการสืบสวน รวมทั้งข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการได้จัดกำลังออกเป็น 2 ชุดสืบสวนโดยมีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 1 นายเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ ตำรวจชั้นประทวน 4 นาย เป็นระยะ ตามความเหมาะสมแบ่งพื้นที่ควบคุม อำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย เป็น 3 ชุด คือชุดสืบสวนประจำ ตำบลธานี ชุดสืบสวนประจำ ตำบลปากแคว ชุดสืบสวนประจำ ตำบลบ้านกล้วย ,ตำบลปากพระ ,ตำบลยางซ้าย

เวรสืบสวนประจำวันได้มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนแต่ละชุด ชุดละ 4 นายเตรียมพร้อม ณ ที่ตั้งตลอด 24 ชั่วโมงเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นให้แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันทีและออกทำการสืบสวนยังที่เกิดเหตุเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นประโยชน์เสนอผู้บังคับบัญชาในกรณีที่เกิดเหตุก่อน

2 2) งานธุรการ

หน้าที่งานด้านธุรการ สารวัตรธุรการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย รับผิดชอบควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานธุรการ,งานสารบรรณ,งานทะเบียนพล,งานพัสดุ,งานการเงิน และการบัญชี,งานจัดเลี้ยงอาหารผู้ต้องหา,งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2 3) งานป้องกันปราบปราม

2 3 1) งานสายตรวจแบ่งการทำงานออกเป็นดังต่อไปนี้

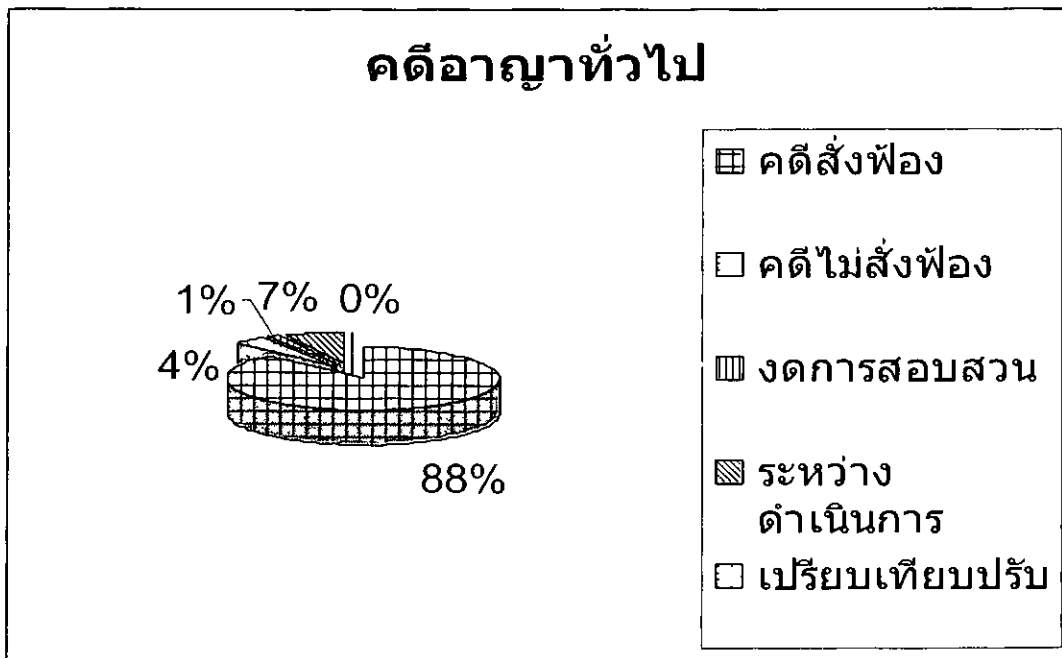
- สายตรวจจรดยนต์
- สายตรวจจรดจักรยานยนต์
- สายตรวจเดินเท้า
- สายตรวจตำบลและจุดสกัดชั้นที่ 3 ที่พักสายตรวจตำบลบ้านกล้วย ที่พักสายตรวจตำบลบ้านปากแคว ที่พักสายตรวจตำบลปากพระ - ยางซ้าย หน่วยบริการ ประชาชนบ้านคลองยาง ตำบลบ้านกล้วย
- สายตรวจประจำตู่ยามและจุดสกัดชั้นที่ 2 ตู่ยามที่ 1 หน่วยบริการประชาชนคลองโพธิ์ ตู่ยามที่ 2 หน่วยบริการประชาชนบางแก้ว

2 3 2) ชุดปราบปรามยาเสพติด มีหน้าที่รับผิดชอบในการสืบสวนหาข่าวปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่รับผิดชอบ

2 3 3) งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของงานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

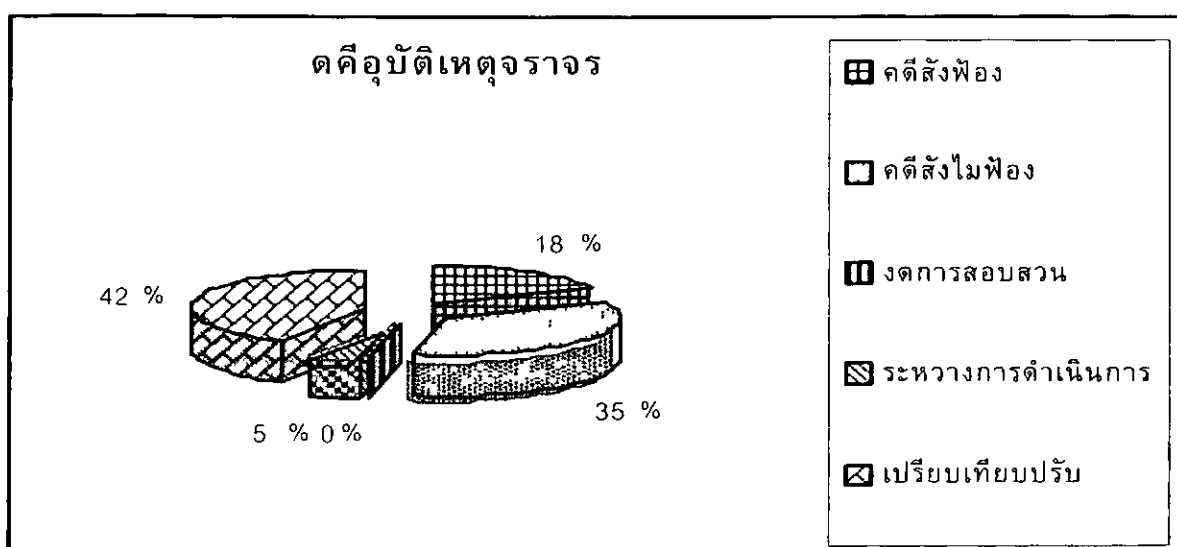
2 4 งานสอบสวน

สถิติคดีงานสอบสวน



ภาพประกอบ 2 สถิติคดีอาญาทั่วไป

1 คดีสั่งฟ้อง	1,005 คดี
2 คดีสั่งไม่ฟ้อง	45 คดี
3 งดการสอบสวน	16 คดี
4 ระหว่างดำเนินการ	78 คดี
5 เปรียบเทียบปรับ	- คดี
รวม	1,144 คดี



ภาพประกอบ 3 สถิติคดีอุบัติเหตุจราจร

1 คดีสั่งฟ้อง	18 คดี
2 คดีสั่งไม่ฟ้อง	35 คดี
3 งดการสอบสวน	- คดี
4 คดีระหว่างดำเนินการ	5 คดี
5 เปรียบเทียบปรับ	41 คดี
รวม	99 คดี

2 5) งานจราจร เป้าหมายของงานจราจร คือ ประชาชนต้องได้รับการบริการโดยเร็ว
ตั้งนั้นจึงได้จัดเจ้าหน้าที่จราจรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพียงพอกับพื้นที่รับผิดชอบ

2 5 1) จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจราจรและจัดบริการประจำชุด

2 5 2) วางแผนการจัดและควบคุมการจราจร

- 2 5 3) ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจรและนำวิทยาการต่างๆ มาใช้
 - 2 5 4) สอดส่องตรวจสอบแนะนำวากล่าวักเตือนให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติ
 - 2 5 5) ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจรจัดการเบื้องต้น
- เมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร
- 2 5 6) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อรวมกันป้องกันและลดอุบัติเหตุ

2 การวิเคราะห์งานของข้าราชการตำรวจ (กองอัตรากำลังสำนักงานกำลังคนกรมตำรวจ 2536 8-62)

ระดับตำแหน่งงานของข้าราชการตำรวจในสถานี แบ่งได้ดังนี้

ก ระดับที่ 1 ระดับหัวหน้าสถานี ได้แก่ หัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับการ

1) ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

- 1 1) ปฏิบัติงานของสถานีตำรวจด้วยตนเองหรือรวมปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ต่างๆ ตามความเหมาะสมจำเป็น เช่นรวมทำการสืบสวนหรือสอบสวนคดีสำคัญ เป็นต้น
- 1 2) กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน
- 1 3) วางแผนการปฏิบัติงาน
- 1 4) พิจารณามอบหมายงานโดยให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

ในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่การงานประจำ ได้ตามความเหมาะสม

- 1 5) พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่มีปัญหา
- 1 6) ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างๆ
- 1 7) กำหนดมาตรการในการประสานงานและควบคุม กำกับดูแล ให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดจริงจังระหว่างงานต่างๆ ในสถานีตำรวจและกับหน่วยงานอื่น
- 1 8) ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ต่างๆ

- 1 9) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างๆ
- 1 10) ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น
- 1 11) ฝึกอบรมให้เจ้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติระเบียบวินัย

เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่โดยการจัดการฝึกอบรมเองหรือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

- 1 12) เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง
- 1 13) ร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้อง
- 1 14) แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

1 15) ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่

2) ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน วันแต่หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับ

รองสารวัตร โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับกำหนด

3) งานที่มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยเฉพาะ โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับกำหนด

4) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข ระดับที่ 2 ระดับหัวหน้างานสายต่างๆ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับการ ประกอบด้วย 5 กลุ่มได้แก่

1) หัวหน้างานสายอำนวยการ

1 1) ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานอำนวยการของสถานีตำรวจ

1 1 1) ปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอำนวยการตาม ความเหมาะสม

1 1 2) วางแผนการปฏิบัติงาน

1 1 3) พิจารณาจัดและมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

1 1 4) พิจารณาวินิจฉัย สั่งการในงานที่เป็นปัญหา

1 1 5) ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1 1 6) ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1 1 7) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1 1 8) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

1 1 9) ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบ

วินัยเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

1 1 10) เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง

1 1 11) เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

1 1 12) แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน

1 1 13) ตอบปัญหาและชี้แจงในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

1 2) งานสารบรรณของสถานีตำรวจ

1 3) งานบุคคล (งานทะเบียนพล) ของสถานีตำรวจ

1 4) งานงบประมาณ การเงินและบัญชีของสถานีตำรวจ

1 5) การจัดการเรื่องเงินสินบนรางวัลและเงินค่าตอบแทนอื่นๆ

1 6) งานการพัสดุของสถานีตำรวจ

- 1 7) งานการจัดอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา
- 1 8) งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานควบคุมคนอพยพ
- 1 9) งานการขออนุญาตต่าง ๆ
- 1 10) งานพิมพ์ดีด
- 1 11) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ
- 1 12) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่อง

นั้น ๆ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1 13) ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

1 14) งานอื่นใดที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของงานใดในสถานีดำรวจ ให้เป็นหน้าที่ของงานอำนวยการ

2) หัวหน้างานสายปกครองป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง เช่น นำกำลังเจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติการป้องกันปราบปราม ช่วยเหลือหรือบริการประชาชน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปราม วางแผนการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้ คำแนะนำ ขาวสาร ข้อมูลแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเอง และช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจติดต่อประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยที่สังกัด

3) ระดับสารวัตร แลรองสารวัตรที่ทำหน้าที่ด้านสอบสวน ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ปฏิบัติงานค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับการสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติด้วยการรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ การตรวจสถานที่เกิดเหตุการชันสูตรพลิกศพการเก็บรักษาพยานหลักฐาน การถามและบันทึกปากคำบุคคล การรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เข้าเป็นสำนวนการสอบสวนหรือสำนวนชันสูตรพลิกศพเป็นต้น การดำเนินการตามบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นในทำนองเดียวกัน ที่ทำในฐานะพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติด้วยการออกหมายเรียก หมายค้น หมายจับ การค้นตัวบุคคลหรือสถานที่ การควบคุม การปล่อยชั่วคราว การมัดฟ้องหรือฝากขัง การทำความเห็นและการดำเนินการเกี่ยวกับ

สำนวนการเปรียบเทียบ การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่นการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลการศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับงาน สอบสวน เป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4) หัวหน้างานสาย สืบสวน ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับการสืบสวนก่อนเกิดเหตุการณ์และสืบสวนหลังเกิดเหตุเพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือรายละเอียด และพยานหลักฐานโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเช่น การสังเกต ติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสวงหาข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ การตรวจสถานที่เกิดเหตุร่วมกับพนักงานสอบสวน เป็นต้น การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ ระบบแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น ศึกษาและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสืบสวน วางแผนการสืบสวนรวมในการวางแผนการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้บุคลากร ศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ติดตามประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้วยังทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายด้วย

5) หัวหน้างานสาย จราจร ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับงานจราจร โดยปฏิบัติหน้าที่ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่นการจัดและควบคุมการจราจร การป้องกันการกระทำผิดทางการจราจร การจับกุมผู้กระทำผิดทางการจราจร ให้ความรู้ แนะนำข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับจราจรกับประชาชน เพื่อประโยชน์ในงานจราจร เป็นต้นการดำเนินการในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ เช่นการดำเนินการในฐานะเป็นเจ้าพนักงานจราจร การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำอันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้นการระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน ศึกษาและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการจราจร วางแผนจราจรรวมในการวางแผนป้องกันปราบปราม ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ติดตามประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานหน้าที่ปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ค ระดับที่ 3 ระดับสารวัตรและรองสารวัตร ในสายงานต่างๆ ประกอบด้วย 5 กลุ่มได้แก่

1) สารวัตร และรองสารวัตร สายอำนาจการ

1 1) สารวัตรสายอำนาจการ

1 1 1) ปฏิบัติงานในฐานะรองหัวหน้างานอำนาจการ และงานอื่นๆ ที่หัวหน้างานอำนาจการมอบหมาย

1 1 2) ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ดาลอดจนปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานอำนาจการ

1 1 3) ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและต้องรับรายงานให้หัวหน้างานอำนาจการทราบในทันที

1 1 4) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้นๆ หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1 2) รองสารวัตรสายอำนาจการ

1 2 1) งานสารบรรณของสถานีตำรวจ

1 2 2) งานบุคคล (งานทะเบียนพล) ของสถานีตำรวจ

1 2 3) งานงบประมาณ การเงินและบัญชีของสถานีตำรวจ

1 2 4) การจัดการเรื่องเงินสินบนรางวัลและเงินคาคอตอบแทนอื่นๆ

1 2 5) งานการพัสดุของสถานีตำรวจ

1 2 6) งานการจัดอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา

1 2 7) งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานควบคุมคนอพยพ

1 2 8) งานการขออนุญาตต่างๆ

1 2 9) งานพิมพ์ดีด

1 2 10) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนาจการ

1 2 11) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้นๆ หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1 2 12) ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำดลาดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในการอำนาจการ

1 2 13) ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและต้องรับรายงานให้หัวหน้างานอำนาจการ หรือสารวัตรอำนาจการทราบในทันที

2) สารวัตร และรองสารวัตร สายงานปกครองป้องกัน และปราบปราม

2 1) สารวัตร สายงานปกครองป้องกันและปราบปราม หน้าที่การปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น นำกำลัง

เจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติการป้องกันปราบปราม ช่วยเหลือหรือบริการประชาชน ศึกษาและนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปราม วางแผนการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้ คำแนะนำ ขาวสาร ข้อมูลแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเอง และช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ติดต่อบริษัทเอกชนกับบุคคลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผล ติดต่อบริษัทเอกชน และแก้ไขปัญหาคัดค้านในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

2 2) รองสารวัตร สายงานปกครองป้องกันและปราบปราม หน้าที่การปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การตรวจลาดตระเวน การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับ ปราบปรามเมื่อเกิดการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง การจับกุม ผู้กระทำผิด การรักษารอยพยานหลักฐานและสถานที่เกิดเหตุ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ การค้นตัวบุคคลหรือสถานที่ เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เช่น การดำเนินการกับเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดหลง การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุ เป็นต้น ให้ความรู้คำแนะนำ ขาวสาร ข้อมูลแก่ประชาชนเพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเองและช่วยเหลือทางราชการ การป้องกันปราบปรามให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล การศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม เป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผล ติดต่อบริษัทเอกชน และแก้ไขปัญหาคัดค้านในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

3) สารวัตร และรองสารวัตร สายงานสอบสวน หน้าที่การปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับการสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติด้วยการรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ การตรวจสถานที่เกิดเหตุการชันสูตรพลิกศพการเก็บรักษาพยานหลักฐาน การถามและบันทึกปากคำบุคคล การรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เข้าเป็นสำนวนการสอบสวน หรือสำนวนชันสูตรพลิกศพ เป็นต้น การดำเนินการตามบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นใน

ทำนองเดียวกัน ที่ทำในฐานะพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติด้วยการออกหมายเรียก หมายค้น หมายจับ การค้นตัวบุคคลหรือสถานที่ การควบคุม การปล่อยชั่วคราว การมัดฟ้องหรือฝากขัง การทำความเห็นและการดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนการเปรียบเทียบ การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปราม และจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่นการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล การศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสอบสวนเป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4) สารวัตร และรองสารวัตร สายงานสืบสวน

4 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของระดับสารวัตร ปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับการสืบสวน ก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ เพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดและพยานหลักฐาน โดยปฏิบัติหน้าที่ ใดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การสังเกต ติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสวงหาข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ การตรวจสถานที่เกิดเหตุร่วมกับพนักงานสอบสวน เป็นต้น การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น ศึกษาและแนะนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการสืบสวน วางแผนการสืบสวน ร่วมในการวางแผนป้องกันปราบปรามให้ความรู้และการศึกษาอบรม แก่ข้าราชการตำรวจ ติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผล ติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหาคอขวดของการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

4 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของระดับรองสารวัตร การปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมาก เกี่ยวกับการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เพื่อทราบข้อเท็จจริงรายละเอียดและ พยานหลักฐาน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การสังเกต ติดตามความ เคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสวงหาข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ ร่วมกับพนักงานสอบสวน เป็นต้น การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตาม กฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง เกิดขึ้น การระงับ ปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชนเป็น ต้น ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่

เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล การศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสืบสวน เป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล ติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

5) สารวัตร และรองสารวัตร สายงานจราจร

5 1) ลักษณะงานที่สารวัตรปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติงานที่ยากมากเกี่ยวกับจราจร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การจัดการควบคุมการจราจร การป้องกันการกระทำผิดทางการจราจร การจับกุมผู้กระทำผิดทางการจราจรให้ความรู้ คำแนะนำข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับจราจรให้แก่ประชาชน เป็นต้น การดำเนินการในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น การดำเนินการในฐานะเป็นเจ้าพนักงานจราจร การป้องกันการปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำอันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนมีการกระทำผิด เหตุร้าย หรือเหตุรุนแรงที่เกิดขึ้นการระงับ การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการประชาชน เป็นต้น ศึกษาและนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในการจราจร ร่วมในการวางแผนการป้องกันปราบปราม ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจติดตามประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาหรือชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในฐานะนายหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล ติดต่อประสานงาน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย

5 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของระดับรองสารวัตร เป็นการปฏิบัติงานค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานจราจร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การจัดการและควบคุมจราจร การป้องกันการกระทำผิดทางการจราจร การจับกุมผู้กระทำผิดทางการจราจร ดำเนินการเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุจราจร ให้ความรู้ คำแนะนำ ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร แก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในงานจราจร เป็นต้น การป้องกันการปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตาม ระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำ เหตุร้าย หรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการประชาชน เป็นต้น ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับรองลงมา ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล การศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานจราจร เป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ง ระดับที่ 4 ระดับปฏิบัติการในตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวประกอบด้วย 5 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวในสายงานอำนาจการ

1 1 1) งานสารบรรณของสถานีตำรวจ

1 1 2) งานบุคคล (งานทะเบียนพล) ของสถานีตำรวจ

1 1 3) งานงบประมาณ การเงินและบัญชีของสถานีตำรวจ

1 1 4) การจัดการเรื่องเงินสินบนรางวัลและเงินค่าตอบแทนอื่นๆ

1 1 5) งานการพัสดุของสถานีตำรวจ

1 1 6) งานการจัดอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา

1 1 7) งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานควบคุมคนอพยพ

1 1 8) งานการขออนุญาตต่างๆ

1 1 9) งานพิมพ์ดีด

1 1 10) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนาจการ

1 1 11) งานที่ปฏิบัติให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้นๆ

หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1 1 12) งานนำสาร

2) ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวในสายงานปกครองป้องกันและปราบปราม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเช่น การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การตรวจลาดตระเวน การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามเมื่อเกิดการกระทำผิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง การจับกุมผู้กระทำผิด การรักษารองรอยพยานหลักฐานและสถานที่เกิดเหตุ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ การค้นตัวบุคคลหรือสถานที่เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เช่น การดำเนินการกับเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดเพร็ด การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุ เป็นต้น ให้คำแนะนำ ขาวสาร ข้อมูลแก่ประชาชนเพื่อประโยชน์ในกาป้องกันตนเองและช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การควบคุมผู้ต้องหา การลงบันทึกประจำวัน การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล เป็นต้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

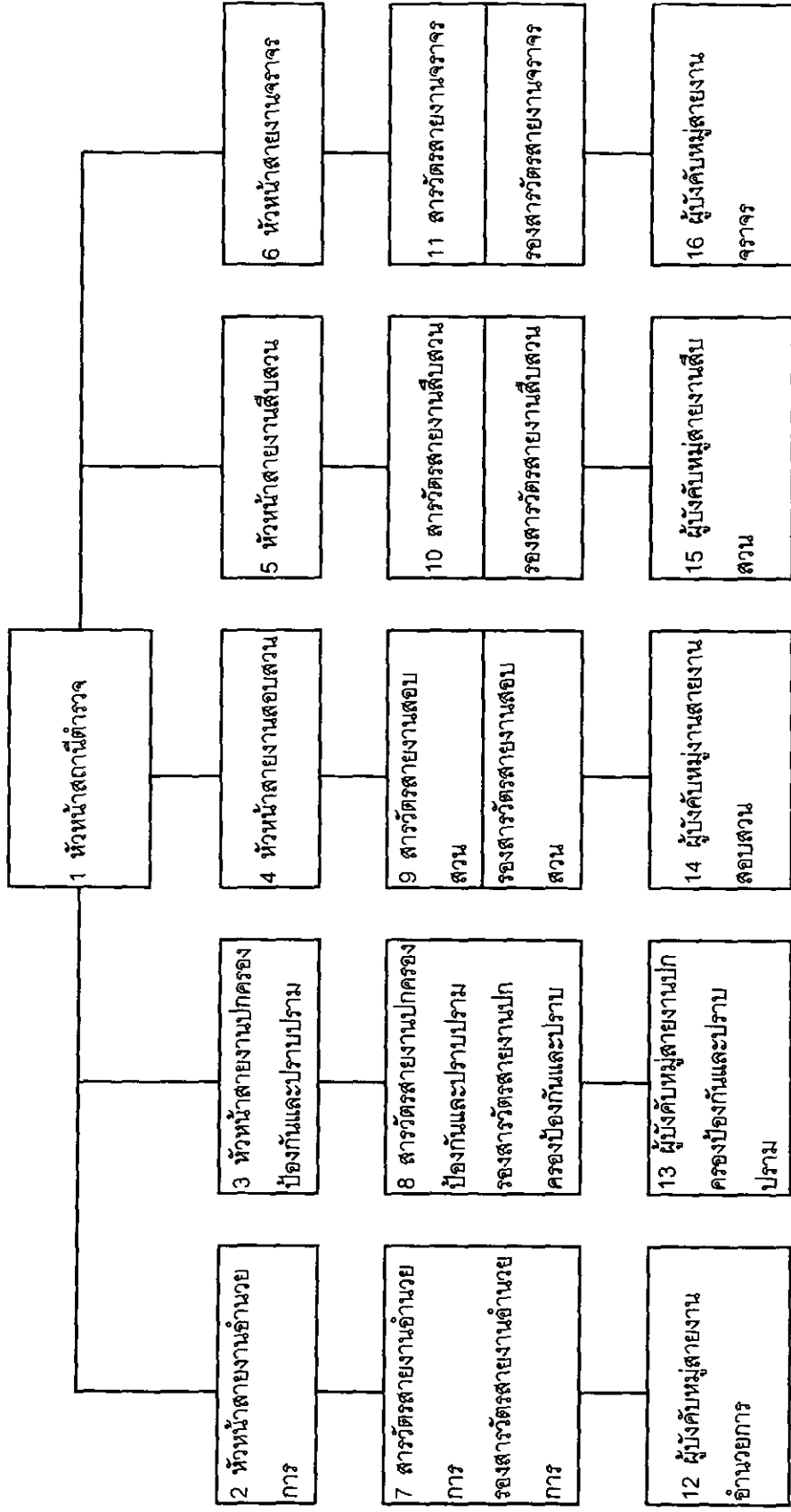
3) ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวในสายงานสอบสวน ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล เกี่ยวกับงานสอบสวน งานร่างโต้ตอบการรายงาน และงานพิมพ์

4) ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวในสายงานสืบสวน ปฏิบัติงานสืบสวนก่อนเกิดเหตุ และการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เพื่อทราบข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดหรือพยานหลักฐาน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่นการสังเกต ติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสดงขวางจากแหล่งข่าวต่างๆ เป็นต้น การป้องกัน ปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตาม

กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ อันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำความผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการประชาชน เป็นต้น ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5) ผู้บังคับหมู่ และลูกแถวในสายงานจราจร การปฏิบัติงานเกี่ยวกับจราจร เช่น การจัดการ และควบคุมการจราจร การป้องกันการกระทำความผิดทางการจราจร การจับกุมผู้กระทำความผิดทางการจราจร ดำเนินการเบื้องต้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร ให้คำแนะนำข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับจราจรแก่ประชาชนเพื่อประโยชน์ในงานจราจร เป็นต้น การป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นกระทำต่อกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับอันได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น การระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำความผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากการวิเคราะห์งานข้างต้น สรุปได้ว่างานของตำรวจนั้นมีขอบเขตกว้างขวางมาก แต่การอธิบาย ดังกล่าวข้างต้นค่อนข้างชัดเจนในลักษณะงานของแต่ละกลุ่ม ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับบน และระดับกลางมักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการ การติดต่อประสานงาน การให้การศึกษาฝึกอบรม การกำหนดนโยบายและการวางแผน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ลักษณะงานควรเป็นด้านความรู้ และทักษะที่พวกเขาต้องการเพื่องานที่มีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 11 แผนภูมิแสดงงานในสถานีดํารวจภูธร

3 หลักสูตรการฝึกอบรมกองบัญชาการศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (อินเทอร์เน็ต www.edu.police.go.th)

การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น กองบัญชาการศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายหลักในการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรดังนี้

1 เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง

2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ประสบการณ์และเทคนิคสมัยใหม่

3 เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ ประสบการณ์

4 เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความเสียสละ และการปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปพิจารณาแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและแบบแผน

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตำรวจ

1 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร เป็นหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองอำนวยการศึกษาในการจัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยโรงเรียนตำรวจต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรต่อไปนี้

1.1 หลักสูตรพนักงานสอบสวนยาเสพติดให้โทษเป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบัญชาการศึกษา, กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1 - 9 จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 75 นาย รวมทั้งสิ้น 150 นายระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรม โรงเรียนภูธร 2 และ 8

วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายระเบียบคำสั่งและทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษ

2) เพื่อทราบถึงนโยบาย แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษ

3) เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4) เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในสังกัด

1.2 หลักสูตรครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ กองบัญชาการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 รุ่น ๆ ละ 50 นาย ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาล โรงเรียนตำรวจภูธร 7 และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐานให้แก่ครูฝึกเพื่อ

สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่นนำไปใช้ปฏิบัติได้

2) เพื่อพัฒนาและนำเทคนิคและยุทธวิธีตำรวจสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน

1.3 หลักสูตรการฝึกอบรมครูฝึกยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองสารวัตรถึงสารวัตรให้กับหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 50 นาย

วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติดแก่ผู้ทำหน้าที่สอน/วิทยากร เพื่อสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับข้าราชการตำรวจ และประชาชนที่สนใจได้ทราบเป็นแนวทางป้องกัน

2) เพื่อพัฒนาครู-อาจารย์ให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายและคำสั่งต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น

2 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจ เป็นหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองอำนวยการศึกษาในการจัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยโรงเรียนตำรวจต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรต่อไปนี้

2.1 หลักสูตรการสืบสวน เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจ
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการสืบสวนมาก่อน
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการสืบสวนมาแล้ว ต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.2 หลักสูตรจราจรเป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจ ที่ทำหน้าที่ ด้านการจราจร
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจราจรมาก่อน
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการจราจรมาแล้ว ต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.3 หลักสูตรธุรการและกำลังพล เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านธุรการและกำลังพล
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรงานธุรการและกำลังพลมาก่อน
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรงานธุรการและกำลังพลมาแล้วต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

24 หลักสูตรป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจที่ทำหน้าที่ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมาก่อน
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมาแล้ว ต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

25 หลักสูตรผู้ช่วยงานสอบสวน เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาฝึกอบรม 3 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร 1-9

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจ
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยงานสอบสวนมาก่อน
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยงานสอบสวนมาแล้ว ต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

26 หลักสูตรการเงินงบประมาณ เป็นการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะเวลาฝึกอบรม 4 สัปดาห์ สถานที่ฝึกอบรมโรงเรียนตำรวจนครบาล และโรงเรียนตำรวจภูธร 3

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจ
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเงินงบประมาณมาก่อน หรือ
- 3) หากเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเงินงบประมาณมาแล้ว ต้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

27 หลักสูตรสงกำลังบำรุง เป็นการฝึกอบรมที่เน้นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ด้านการสงกำลังบำรุงให้กับข้าราชการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรภาค 1-9 ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 สัปดาห์

สถานที่ฝึกอบรม โรงเรียนตำรวจนครบาล และโรงเรียนตำรวจภูธร 3

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนและพลตำรวจทำหน้าที่ส่งกำลังบำรุง
- 2) ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการส่งกำลังบำรุงมาก่อน หรือ
- 3) สำหรับพลตำรวจต้องปฏิบัติราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี

4 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรตำรวจ

มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ (สุวิระ ทรงเมตตา 2539 10-12)

1 หน้าที่การงานและความรับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง ความซับซ้อนขององค์การ การกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ ถ้ามองในด้านหนึ่ง งานของตำรวจ เกี่ยวข้องกับการรักษากฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่อีกด้านหนึ่ง งานของตำรวจก็เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กับคนหลายประเภทซึ่งต้องการความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นผลที่ได้จากการตัดสินใจของตำรวจ เนื่องจากการตีความทางกฎหมาย ความสัมพันธ์กับมนุษย์ เป็นความรับผิดชอบอีกด้านหนึ่งของตำรวจ บุคลากรตำรวจ ต้องมีทักษะในระดับหนึ่งที่สามารถช่วยให้เขาสามารถทำงานได้สำเร็จ งานส่วนใหญ่ของพวกเขาเป็นงานที่หนักเกินไป และสถานการณ์ดังกล่าวต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการที่เหมาะสม ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน นอกจากจะมีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน แล้ว ยังมีความต้องการในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นถ้าการจัดการฝึกอบรม โดยการนำผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมาฝึกอบรมรวมกัน จะก่อให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับการด้อยประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

2 พื้นฐานการศึกษา บุคลากรตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาจากสถาบันบางแห่ง และในสาขาวิชาเฉพาะด้านในบางด้าน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทางด้านกฎหมาย หรือรัฐศาสตร์ หรือจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจการศึกษาในสาขาวิชาที่จำกัดเช่นนี้ ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่จำกัดและแตกต่างกัน ในทามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม ทำให้กลุ่มบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ให้บริการแกสังคมที่กำลังเปลี่ยนไปเหล่านี้ ไม่สามารถปรับตัว ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้ นอกจากนี้ผู้มีพื้นฐานทางการศึกษาต่างกัน จะมีมุมมอง วิสัยทัศน์ และระดับของการรับรู้ในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันไป ดังนั้นถ้าการจัดการฝึกอบรมโดยนำผู้ที่มีพื้นฐานทางการศึกษาต่างกันมาฝึกอบรมรวมกัน จะก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน

3 ระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจทั่วประเทศ มีทั้งรองผู้กำกับกับการที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานีตำรวจ และรองผู้กำกับกับการซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายงานต่างๆ เป็นผู้รับนโยบายจากหัวหน้าสถานีตำรวจ

และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังมีสารวัตรงานต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยพร้อมๆ กัน โดยที่ในระดับปฏิบัติการก็มีทั้งระดับรองสารวัตร และระดับผู้บังคับหมู่ และลูกแถวซึ่งแต่ละ กลุ่มบุคคลก็มีบทบาทและความรับผิดชอบต่างกัน ดังนั้นความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่และที่ จำเป็นต้องใช้จึงแตกต่างกัน ถ้าการจัดการฝึกอบรมโดยไม่มี การแยกระดับชั้นของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จะก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่สำคัญล้วนมีผล ทำให้ข้าราชการตำรวจต้องการฝึกอบรมที่ต่างกันไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ พื้นฐาน การศึกษาและระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมต้องจัดให้สอดคล้องกับ ความต้องการที่แตกต่างกันไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรม

5 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีมนุษย์

นักวิชาการและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เสนอแนวคิดไว้เช่น สมชาติ กิจจรยงและอรจรรย์ วัฒน ตะกั่วทุ่ง (2539 : 3) กล่าวว่า คน เป็นสุดยอดของทรัพย์สินที่ทรงคุณค่านอกเหนือจากเงิน วัสดุ อุปกรณ์ การตลาดและการจัดการที่ดี หากองค์การใดสามารถที่จะพัฒนาคนให้เป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่าได้ แล้ว ย่อมที่จะส่งผลให้องค์การนั้นเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง

สุมนา จรณะสมบุรณ์ (ม ม ป 1) กล่าวว่า องค์การต่างๆ องค์การจะประสบความสำเร็จและ บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิตและบริการ เป็นผู้นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ สุวินัย ภรณวลัย (2540 : 308) กล่าวว่า แรงงานคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรมของประเทศ

สอดคล้องกับแนวคิดของ สม สุภนกร (2540 : 1) และยังได้วิเคราะห์สาระสำคัญของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ ศ 2540 – 2544) พบว่าได้ปรับแนวคิดการพัฒนา เดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยเปลี่ยนมาเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคน เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคนตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 นั้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการ เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และปกครอง ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี ศักยภาพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ประยูรศรี ปยุตโต 2539 : 12) กล่าวว่า มนุษย์มิได้เป็นทุนทาง เศรษฐศาสตร์ (Human Capital) หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาสังคม แต่มนุษย์มีคุณค่า ความหมายในตัวเอง โดยผ่านกระบวนการศึกษา ฝึกอบรม พัฒนาการให้ สมบูรณ์ตามแนวทางของหลักไตรสิกขา คือการมีศีล สมาธิ และปัญญา ด้วยการพัฒนากาย จิตใจ และ ปัญญา

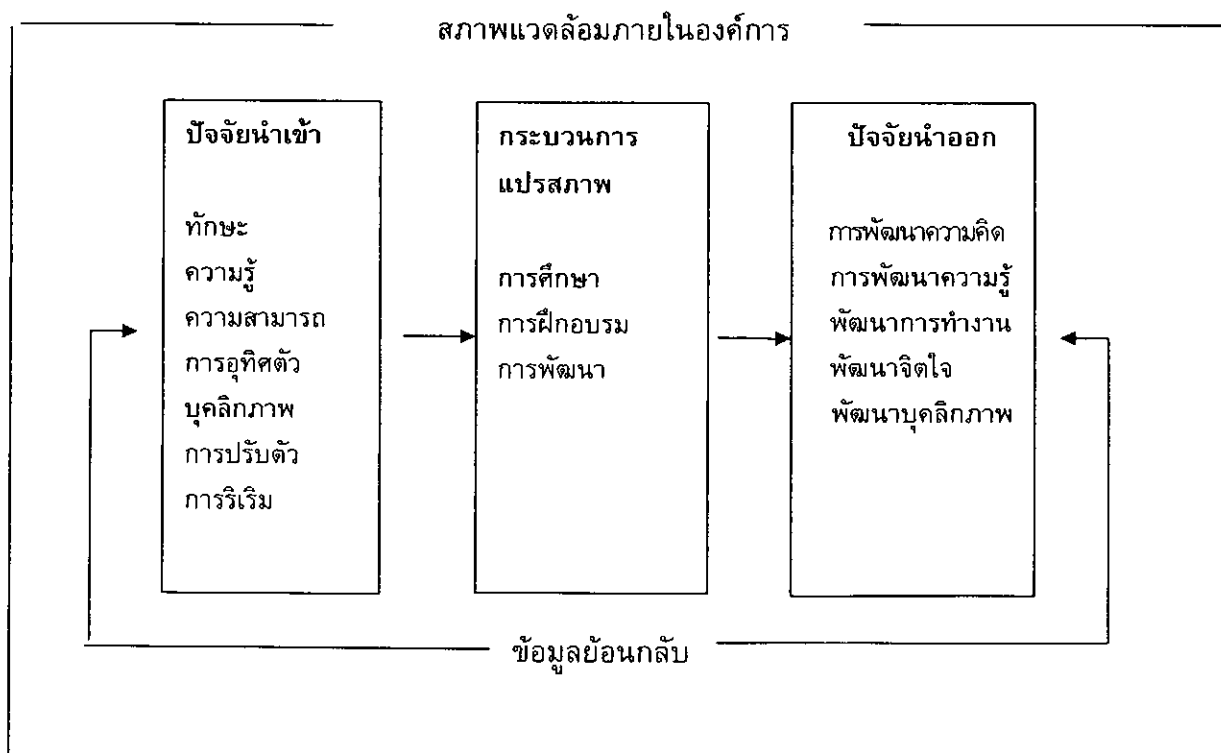
6 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler 1980 : 2-5) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ การเรียนรู้ประสบการณ์ (Learning Experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ กำหนดเพื่อฝึกอบรมให้เกิดความเจริญในทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management) ดังภาพ

ตาราง 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนา (Development)	การใช้ประโยชน์ (Utilization)	สภาพแวดล้อม (Environment)
การฝึกอบรม (Training)	การสรรหา (Recruitment)	การเพิ่มคุณค่า
การให้การศึกษา (Education)	การคัดเลือก (Selection)	(Job Enrichment)
การพัฒนา (Development)	การบรรจุงาน (Placement)	การขยายขอบเขตงาน
	การประเมิน (Appraisal)	(Job Enlargement)
	ค่าตอบแทน (Compensation)	การพัฒนาองค์กร
		(Organization Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ 3 วิธี ได้แก่ การให้การศึกษา การให้การฝึกอบรม และการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิงพร ทองใบ (2541 : 88) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผ่านกระบวนการที่เป็นระบบจากการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาที่แสดงไว้ดังภาพ



ภาพประกอบ 5 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค

จากแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากช่วยให้หน่วยงาน องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ก้าวหน้าต่อไปอีกด้วย ตามทฤษฎีของดเนีย เทียนพุก (2537 : 22) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติทำในช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างกัน คือ การศึกษาเน้นตัวบุคคล การฝึกอบรมเน้นที่งาน และการพัฒนาเน้นที่องค์กร

ซึ่งตามแนวคิดของ เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อุดลพันธ์ (2539 : 7-8) ได้กล่าวว่า ระบบการศึกษามุ่งเน้นให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญอย่างกว้างแต่ไม่ได้สอนความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เรียนรู้ มีความสามารถ ทักษะที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการพัฒนา ฝึกอบรมเสียก่อน

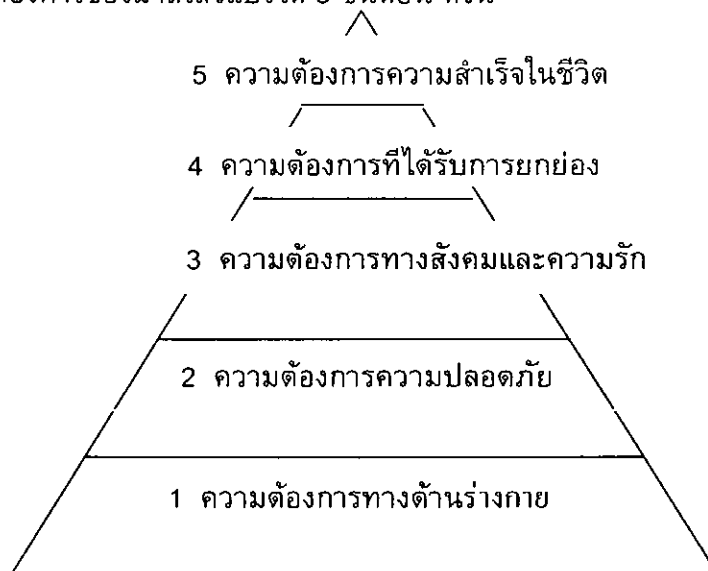
ขณะเดียวกันนักวิชาการต่างประเทศ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ โชมัส เอฟ สแตนตัน (Stanton 1960 2) และเฮอริเบอร์ท เจ ชูรเดน อาร์เธอร์ ดับเบิลยู เซอร์แมน (Chruden and Sherman 1968 10-11) กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจน ทัศนคติของมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิดของ วิลเบียม จี เฮอร์ปี (Torpey 1959 154) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการในการพัฒนาทักษะ นิสัย ความรู้ และท่าทีของ พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งในอนาคต

7 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

7.1 ความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไป

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นมาสโลว์ (Maslow Hierachy of Needs) มาสโลว์ (Maslow 1970 35-36) ได้กล่าววามมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยอมแสดงความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่า ลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierachy of Needs) นั่นคือ เมื่อต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็ ตามมาลำดับความต้องการของมาสโลว์แบ่งได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

- 1 ความต้องการด้านร่างกาย (The physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ
 - 2 ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายที่เกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ความปลอดภัยจากการถูกข่มขู่ บังคับและมีความมั่นคงในชีวิต
 - 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (The Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการยอมรับของผู้อื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน
 - 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (The Esteem Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่น ยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น อำนาจ ชื่อเสียง การยกย่อง เป็นต้น
 - 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (The Need For Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ นั่นคือ ความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้
- ฮูล (Hould 1972 35) ให้ความหมายความต้องการว่า เป็นเงื่อนไขหรือสภาพจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง มักจะใช้แสดงถึงความขาดแคลนในบางสิ่งของบุคคล ตามความต้องการชนิดนี้บุคคลจะแสดงออกถึงความต้องการด้วยตัวเองหรืออาจเกิดจากการที่คนอื่นเห็นวาท้องได้รับการตอบสนองใน บางสิ่ง
- เมอฟี (Murphy 1973 80) ได้กล่าวถึงความต้องการโดยทั่วไปว่าความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่ออินทรีย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เพื่อความเจริญเติบโตของร่างกาย ความต้องการที่จะสำรวจและให้มีกิจกรรมเกิดขึ้นเรื่อย ๆ ความต้องการทางด้านความรู้สึก คือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความลำบาก
- โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538 91 , อ้างอิงจาก Knowles 1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 6 ประเภท คือ
- 1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์จะมีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย
 - 2 ความต้องการความเจริญงอกงาม นักจิตวิทยาเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่น ๆ ของความต้องการตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง
 - 3 ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย
 - 4 ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องเผชิญภัย และ

ความเสี่ยง คนเราอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้นเมื่อต้องการเรื่องนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคล จะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ ๆ

5 ความต้องการด้านความรัก ทุกคนต้องการได้ความรัก รวมทั้งการได้รับผลสำเร็จใน บางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้ อาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการด้านสังคม มีการ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็เกิด อาการ 2 ด้านคือการถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือลักษณะก้าวร้าว แสดงการเป็นศัตรู

6 ความต้องการได้รับการยอมรับ มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่า ตนเองมี คุณค่าได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ทำให้เขามีการรวมกลุ่มทางสังคมเป็น สถาบันต่าง ๆ สามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย ความต้องการ ด้านพื้นฐานของมนุษย์จะทำหน้าที่สนับสนุนความต้องการด้านการศึกษาโดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล ได้เรียนรู้

7.2 ความต้องการของมนุษย์ในองค์การ

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) แฮนสัน (Hanson 1996 199 – 200) ได้กล่าวถึงทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของเฮร์ซเบิร์กไว้ว่าเป็นการศึกษา ปัจจัยภายในตัวมนุษย์ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของความต้องการ 2 ด้าน คือพื้นฐานทางด้านชีววิทยา และความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งทำให้บุคคลากรพึงพอใจในการทำงานและ ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการ ภายในตัวมนุษย์ได้ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความ เจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ

2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่ง ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร สภาพะงาน รายได้ วิธีปกครอง เป็นต้น

ประสาท อิศรปริดา (2538 312) ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ ไม่ได้มีความต้องการ ตามลำดับขั้นที่มาสโลว์กล่าวไว้เสมอไป หากแต่จะเกิดความต้องการหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ เราต้องพิจารณามนุษย์ในลักษณะภาพรวมหรือบูรณาการ ทั้งทางกาย ทางอารมณ์และทางปัญญาซึ่ง สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับมนุษย์ในการทำงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้

ความต้องการของบุคคลในองค์การ ชะลอ ชรรมศิริ (อ้างอิงจาก นงลักษณ์ สิบสี่ผล 2542 13) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลในองค์การ ซึ่งสรุปได้ว่า บุคลากร ทำงานเพื่อสนองความ ต้องการของตนเกี่ยวกับการยังชีพ และความเป็นอยู่นั้น เป็นการทำงานเพื่อบำบัดความต้องการขั้นต้น

ยังไม่ทำให้งานได้ผลดี ต่อเมื่อมนุษย์มีความต้องการสูง คือ ความต้องการทำงานเพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และความสำเร็จของงานทำให้มีผลงานดีขึ้น

8 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ความหมายของเศรษฐศาสตร์การศึกษา

บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531 : 2) ได้ให้ความหมายเศรษฐศาสตร์การศึกษาว่า เป็นวิชาเศรษฐศาสตร์ประยุกต์แขนงหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดไปผลิตสินค้าและบริการทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์และอื่น ๆ แล้ว เผยแพร่ไปยังประชาชนในสังคมให้มีประสิทธิภาพทั่วถึงกัน

คอห์น และ เกสต์ (บุญคง หันจางสิทธิ์ 2540 : 3 , อ้างอิงจาก Cohn and Geske n d) ให้คำจำกัดความของเศรษฐศาสตร์การศึกษาว่า เป็นการศึกษาถึงเรื่องมนุษย์และสังคมที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีค่าหายากไป ใช้ในการผลิต ผานการฝึกอบรมต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ จิตใจ อุปนิสัย และบุคลิกภาพโดยความชำนาญ และสิ่งที่ได้รับมาจากการฝึกอบรมและการศึกษานั้นไปยังบุคคล ในสังคมปัจจุบัน และอนาคต

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การศึกษาเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของผู้เรียนและสาเหตุของความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพของตัวผู้เรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายและกล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนมีความต้องการศึกษาในระดับสูงหรือเลือกฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2544 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อุปสงค์ของการศึกษา หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือ ความต้องการของสังคมที่จะพัฒนาคุณภาพของประชาชนตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่ออุปสงค์ของการศึกษาเป็นความต้องการของบุคคลและสังคมที่หวังจะเรียนในสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ในวิชาการด้านต่างๆ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่นและสังคมทั่วไป นี่คือนิสัยใจ หรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของการศึกษา แต่สิ่งจูงใจอีกประการ คือ ความอยากรู้ (Curiosity) เป็นการศึกษาหรือเรียนเพื่อสนองความอยากรู้ ฉะนั้นอุปสงค์ของการศึกษาจึงแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1 อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการลงทุน (Investment) เพื่อผลิตประชากรที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital)

2 อุปสงค์ของการศึกษาเพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาจึงเป็นการบริโภค(Consumption) เพื่อสนองความอยากรู้ ฉะนั้น การศึกษาจึงเหมือนกับสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods)

สาเหตุที่เกิดอุปสงค์ของการศึกษา (ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล 2544 2-3)

- 1 เพื่อจะได้มีความรู้ และความสามารถไปใช้ในการประกอบอาชีพ เพราะการศึกษาจะทำให้มีงานทำตามที่เราเรียนมา ยิ่งเรียนมากรายได้จะเพิ่มตาม
- 2 ร่วมกิจกรรมทางสังคม การเป็นนักเรียนนักศึกษาในวัยนี้และเป็นที่ยอมรับว่ามีความเป็นกลาง จึงทำให้มีโอกาสทำกิจกรรมทางสังคม หรือเข้ากิจกรรมทางสังคมทั้งภายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษาเป็นการฝึกประสบการณ์ทั้งด้านความเป็นคนเก่งและเป็นคนดีเพื่อสร้างประชาสังคม
- 3 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถานศึกษามีภาระฝึกฝนประสบการณ์วิชาชีพให้กับผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมและความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มผลผลิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
- 4 ความเป็นสากล ทั้งทางด้านเครือข่ายของความรู้ (Knowledge Networks) และเครือข่ายของอาชีพ(Occupation Networks) การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความร่วมมือในส่วนนี้ได้
- 5 การยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดความต้องการการศึกษาในสาขาที่ได้รับความนิยมตามค่านิยม และรายได้ในบางอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม
- 6 เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- 7 สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 8 เตรียมความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐานทางสังคม (Social Infrastructure)
- 9 สร้างช่องทางโอกาส (Opportunity)แก่ผู้ที่มีการศึกษา
- 10 การศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตไม่ว่าจะ มองแรงงานในฐานะปัจจัยในการผลิต หรือ ผู้ที่มีทักษะในการผลิต หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งพิจารณาได้จากสมการดังนี้

$$\text{การเพิ่มผลผลิต} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยการผลิต}}$$

และการเพิ่มผลผลิตที่เป็นผลมาจากการศึกษาจะปรากฏในกรณีต่อไปนี้

- 1 ผลผลิตเพิ่ม โดยปัจจัยการผลิตเท่าเดิม
- 2 ผลผลิตเพิ่ม โดยปัจจัยการผลิตลดลง
- 3 ผลผลิตเท่าเดิม โดยปัจจัยการผลิตลดลง
- 4 ผลผลิตเพิ่มมากกว่า การเพิ่มของปัจจัยการผลิต
- 5 ผลผลิตลดลง แต่ปัจจัยการผลิตลดมากกว่า

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ทางการศึกษานั้น มาจากความต้องการของบุคคล(Individual Demand)และความต้องการของสังคม (Social Demand) หมายความว่าปริมาณหรือ

จำนวนความต้องการที่เข้ารับการศึกษา หรืออุปสงค์ของการศึกษาจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่มีทั้งวัดปริมาณได้ และบอกระดับความต้องการได้ (Quantity and Quality)

9 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

9 1 ความหมายของการฝึกอบรม

จูระ ประवालพฤษ (2538 3) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม ว่าเป็น กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคคล และมีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ 1 ความรู้ความสามารถ 2 ทักษะหรือความชำนาญ 3 เจตคติ คือความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบและเป็นทัศนคติในทางบวกหรือทางดี

วิจิตร อวระกุล (2537 30-31) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะกับงาน เปรียบเหมือนการนำไม้ที่ได้จากโรงเลื่อยไม้ ขายเป็นไม้ต้องนำไปตัดแต่งให้เข้ากับงาน เหมือนกับคนที่สำเร็จการศึกษาควรที่มาฝึกอบรมให้เหมาะกับงานก่อนเช่นกัน

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 2) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

เสนาะ ดิยาว (2532 152) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการ แก้ปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

ชูชัย สมิทธิไกร (2540 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่จัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะกับงานโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

9 2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล และองค์กร ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้ (วิไลเลิศ เอียววิมล 2535 1-2)

1 การฝึกอบรมทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้น ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม โดยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เคยเป็นมา

2 เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการโยกย้ายผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน

3 การฝึกอบรมช่วยทำให้สายการบังคับบัญชา การบริหาร การควบคุม การติดต่อ การประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

4 การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5 การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง

6 การฝึกอบรมช่วยลดอัตราอุบัติเหตุ อันเกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ เป็นต้น

7 การฝึกอบรมช่วยลดอัตราการขาดงานให้น้อยลง เพราะการขาดงานและการลาออกจากงาน มักจะเกิดจากความไม่พอใจ หรือไม่สนใจในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

8 การฝึกอบรมช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลงในสวนของงานที่เกิดจากความล่าช้าและความเข้าใจในงาน และช่วยแก้ไขงานที่ยุงยากด้วย

9 เป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่าเดิมหรืองานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะไม่รู้สึกลำบากในการปรับตัวเพราะได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

9.3 ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training need) หรือความต้องการในการฝึกอบรม คือ สภาพการณ์หรือปัญหาซึ่งต้องการดำเนินการหรือแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถบรรลุ จุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนับเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดของการจัดฝึกอบรม (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ 2529 15-18)

ความสำคัญของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งๆขึ้น แต่การฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายไม่น้อย ฉะนั้นการตัดสินใจจะจัดการฝึกอบรม แต่ละครั้งจึงต้องคิดให้รอบคอบคือต้องดูว่าใครบ้างที่มีความต้องการ หรือจำเป็นต้องฝึกอบรม การเหมาเอาว่าทุกคนที่

เกี่ยวข้องมีความต้องการหรือจำเป็นต้องได้รับการอบรมทุกคนนั้นเป็นการไม่ถูกต้อง นอกจากทำให้การฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองโดยไม่คุ้มค่าแล้ว การฝึกอบรมนั้นยังไม่สามารถแก้ปัญหาการบริหารได้อย่างแท้จริง ฉะนั้นการหาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมจึงนับว่าเป็นขั้นแรกในกระบวนการฝึกอบรม เป็นการมองหาเป้าหมายเพื่อจัดทำกรฝึกอบรมต่อไป

เรื่องความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานของบุคคลหรือหน่วยงานอย่างยิ่ง ผลงานที่ทำได้ปรากฏอย่างไรควรจะนำไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์อยู่เสมอ จะได้ว่าผลงานนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าผลงานที่ได้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ แสดงว่าเกิดปัญหาบางอย่างขึ้นแล้ว นั่นคือสิ่งที่ต้องการการดำเนินการเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ แต่สิ่งที่ปัญหานั้นอาจจะเนื่องจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของอำนาจหน้าที่ เวลา เป็นต้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานฝึกอบรมจะต้องค้นหาแยกแยะให้เห็นชัดเสียก่อนว่าปัญหานั้นเกิดจากอะไร ส่วนที่เป็นปัญหาซึ่งต้องการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมนั้นจะต้องเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพของบุคคลเท่านั้น

วิธีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างทำงาน (Inservice Training) เพราะงานทางด้านการศึกษาส่วนมาก สำหรับครูผู้ปฏิบัติงานสอนเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะทำให้กระบวนการศึกษาของชาติประสบผลได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางเอาไว้ และสิ่งที่ผู้จะทำการสำรวจหรือผู้บริหารโครงการฝึกอบรมจะต้องตระหนักก็คือมุ่งที่จะใช้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ประเด็นสำคัญในความจำเป็นที่ต้องสำรวจอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือความต้องการในสาระหรือเนื้อหาในการอบรมและความต้องการในกระบวนการในการอบรม เช่นจะอบรมในลักษณะใด ตอนไหน หรือที่ไหนการสำรวจคิดค้นความจำเป็นในการฝึกอบรม มีขั้นตอนโดยสรุป 3 ประการคือ 1 การศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง 2 การวิเคราะห์ 3 การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

9.4 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมาย สรุปได้ 3 ประการ (วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ 2542 5)

- 1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ กฎ ระเบียบ นโยบาย องค์การและความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา นั้น ๆ
- 2 เพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาความชำนาญในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3 เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาในงานในหน้าที่ สามารถทำงานด้วยความพอใจ มีความสุขกับการทำงานอันส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและความสัมฤทธิ์ผลขององค์การ หรืออาจสรุปว่าจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมคือ

KUSA ได้แก่ Knowledge คือ ความรู้, Understand คือ ความเข้าใจ Skill คือ ความชำนาญ และ Attitude คือ ทักษะ

9.5 ประเภทของการฝึกอบรม

นงลักษณ์ สิบสืบผล (2532 31-33) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท คือ

1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน มีความหมาย 2 ลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง การศึกษาอบรมในโรงเรียน มหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาชีพ เช่น พยาบาลศาสตร์ บัญชี นิติศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น เป็นการเตรียมบุคคลเหล่านี้ให้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพต่อไป

1.2 การฝึกอบรมบุคคลหลังจากที่ได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว เพื่ออบรมบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติ

2 การฝึกอบรมปฐมเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้อนรับหรือ แนะนำผู้ที่เข้าทำงานใหม่ให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ โดยทั่วไปขององค์การ นโยบายระเบียบวินัย กฎข้อบังคับต่างๆ สิทธิหรือประโยชน์ที่พึงได้รับ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าทำงานใหม่เกิดความประทับใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

3 การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมจะมีลักษณะต่างๆ กันดังนี้ (สุมะ เตียวอิศเรศ 2527 128-129)

3.1 การฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง (Skill Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อใ้บุคลากรมีความคุ้นเคยกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มีการสร้างขึ้นใหม่ให้สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือนั้นได้มากที่สุด

3.2 การฝึกอบรมโดยทดลองปฏิบัติงานด้วยตนเอง (On-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมด้วยการเรียนรู้ หลักเกณฑ์ และวิธีการทำงานก่อน แล้วจึงเริ่มปฏิบัติงานจริงๆ การฝึกอบรม ประเภทนี้ ได้แก่ การสาธิตให้ดูจากของจริง แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำจนกว่าจะปฏิบัติงานได้

3.3 การฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) เป็นการฝึกอบรมหัวหน้างานให้รู้จักพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น อบรมให้รู้ถึงหลักการ บริหารงานโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การเป็นผู้นำ การปกครองบังคับบัญชา และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.4 การฝึกอบรมบุคลากรระดับนักบริหาร (Executive Development) เป็นการฝึกอบรมผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา หรือนักบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงานสวนใหญ่แล้ว การจัดการฝึกอบรมลักษณะนี้ จะเป็นไปในรูปการสัมมนามากกว่าที่จะมีฝึกอบรมในห้องเรียน

3.5 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมโดยการแนะนำหรือสอนงานทั่วไป โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมละจากงานไปชั่วคราว เพื่อรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการการอบรมหลักสูตรระยะสั้น (นงลักษณ์ สิบผล 2532 33)

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มทุนในตัวมนุษย์อีกวิธีหนึ่ง ทุนที่เพิ่มขึ้นมาได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งทุนทั้ง 3 ที่เพิ่มขึ้นในตัวมนุษย์นี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ หรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคต ฉะนั้นการฝึกอบรม (Training) จึงเป็นกิจกรรมหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และผลสัมฤทธิ์หรือ ความสำเร็จของการฝึกอบรมที่แท้จริงยังไม่อาจวัดหรือตัดสินได้ในทันทีที่การฝึกอบรมสิ้นสุดลง โดยตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมก็คือ ผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง

9.6 เครื่องมือที่จำเป็นในการฝึกอบรม

9.6.1 ด้านสถานที่ สำหรับการจัดฝึกอบรมและการประชุมนี้มีความจำเป็นและสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งในด้านสถานที่จะต้องคำนึงถึงทัศนียภาพโดยรวมที่สร้างบรรยากาศให้ดูสดชื่น เจริญหูเจริญตา มีความสะอาดเรียบร้อยทั้งสภาพโดยรอบภายนอกและภายในห้องประชุม การเลือกสถานที่ควรพิจารณาให้ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ (ยงยุทธ เกษสาคร 2544 140)

- สถานที่ควรตั้งอยู่บริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก ปลอดภัย
- ห้องประชุมควรมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม
- บริเวณภายในและภายนอกห้องประชุมมีความสะอาด เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้ดี ปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียง กลิ่น แสง เป็นต้น
- ห้องประชุมควรมีลักษณะเป็นเอกเทศ เป็นสัดส่วน

- มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน เช่น ที่นั่งสำหรับประธานและสมาชิก จอภาพ โต๊ะ เครื่องฉายภาพ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เป็นต้น

9.6.2 วิทยาการในการฝึกอบรม การกำหนดตัววิทยากรในการฝึกอบรม วิทยากรมิได้เป็นผู้รับผิดชอบ ในเรื่องการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เท่านั้น ยังจะยังมีบทบาทในด้านอื่นๆ อีก เช่น ช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือให้ความคิดแก่ผู้จัดฝึกอบรมในการวางแผนฝึกอบรม การกำหนดขอบข่ายของเนื้อหาวิชาการกำหนดวิธีการหรือใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเฉพาะในหัวข้อวิชาที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ

ชอบ รวมทั้งช่วยในการประเมินผลของการฝึกอบรมด้วย ดังนั้นผู้ที่มาเป็นวิทยากรจึงไม่ควรเป็นใครก็ได้ที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือสอนเป็นแต่อย่างเดียวเท่านั้น ต้องมีคุณสมบัติอื่นอีกมากมายที่ควรนำมาพิจารณา และในสภาพของการฝึกอบรมโดยทั่วไปผู้จัดการฝึกอบรมก็มีโอกาสอยู่มากที่จะเลือกวิทยากรได้ตามความต้องการ เพราะฉะนั้นการคัดเลือกหรือการกำหนดตัววิทยากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงควรพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

- เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำการอบรม ยิ่งถ้าเป็นผู้ที่เขียนตำรา หรือทำการวิจัยในเรื่องที่จะสอนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนั้นอยู่ก็ยิ่งดี
- เป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้ เข้าใจในระบบระเบียบและวิธีการถ่ายทอดความรู้ได้ดีพอสมควร และสามารถใช้อุปกรณ์ประกอบการสอนได้
- เป็นผู้ที่มีบุคลิกดีทั้งทาง ทักษะ น้ำเสียง พุดจาจะฉะฉาน เข้าใจง่าย สามารถโน้มนำความเชื่อถือศรัทธาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้
- เป็นผู้ที่สามารถประสานสัมพันธ์แนวความคิด และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ อาทิเช่น สามารถนำอภิปรายได้ สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ มีไหวพริบในการโต้ตอบ และสามารถชี้แนะให้เห็นแนวทางได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นต้น
- เป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศอันดีให้เกิดแก่การฝึกอบรมได้แก่การฝึกอบรมได้ เช่น พุดเก่ง มีอารมณ์ขัน ไม่เป็นคนเคร่งเครียดจนเกินไป มีความเป็นกันเองต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากคุณสมบัติดังกล่าวไม่ได้หมายความว่า จะต้องคัดเลือกตัววิทยากรให้ได้คุณสมบัติครบทุกข้อ แต่ให้ถือเป็นแนวทางในการพิจารณา ถ้าได้บุคคลที่มีคุณสมบัติมากข้อเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้เกิดผลดีแก่การฝึกอบรมมากเท่านั้น

10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสำหรับเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจมีค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำข้อมูลการวิจัยที่มีสวนเกี่ยวข้องและใกล้เคียงนำเสนอ

10 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

10 1 1 อายุ

ประภาศรี อิมวณิช (2539 229-235) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการโดยรวมและรายด้านคือด้าน

ความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

นิสากร พิมพ์ทอง (2545 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรับการฝึกอบรม 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักสูตร ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านหลักสูตรสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปและด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูที่มีอายุ 25-30 ปี มีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป

สัญญา บุญส่ง (2542 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม แตกต่างจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาในการวิจัย

10 1 2 วุฒิกการศึกษา

สัญญา บุญส่ง (2542 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิกศึกษาดังกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

มานิตย์ รัตนปัญญา (2541 62) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่มีวุฒิกศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความต้องการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีการ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านในระดับมากเช่นเดียวกัน

วังสิต ยีตัน (2546 74) ได้ศึกษาการความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค ได้จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานแผนงานพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ประภาศรี อิมวณิช (2539 229) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โดยรวมและรายด้านคือด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการ วุฒิมหาบัณฑิตต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าข้าราชการและพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

10 1 3 สถานภาพสมรส

นิสากร พิมพ์ทอง (2545 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการรับการฝึกอบรมของครูอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่าครูมีความต้องการรับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าสถานภาพสมรสมีและไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการและพนักงานในหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

10 1 4 อายุงาน

สัญญา บุญส่ง (2542 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 หากพิจารณาค่าเฉลี่ยปรากฏว่า ข้าราชการครูที่อายุงานน้อยกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าราชการครูที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป

พรทิพย์ ถวัลยวิเศษจิต (2540 152) ได้วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสินเชื่อที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมในด้านสินเชื่อต่างมีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการจัดการและทักษะในด้านความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01 ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านเทคนิคปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

สมจิต คงรักษา (2537 150-152) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ได้ศึกษาครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปี มีความต้องการแตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความต้องการมากกว่าด้านการฝึกอบรมหรือด้านการประชุมเชิงวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการนิเทศมีความต้องการแตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีมีความต้องการมากกว่า

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

10 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

10 2 1 ตำแหน่ง

จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546 91) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทรทั้งแยกตามระดับการศึกษา และแยกตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05

ประภาศรี อิมวณิช (2539 178) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ที่มีลักษณะ

งาน ที่ปฏิบัติต่างกันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ในหัวข้อความรู้เรื่องนโยบายหลัก 11 ประการของกระทรวงศึกษาธิการ และยังพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในหัวข้อความรู้ เกี่ยวกับศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

มานิตย์ รัตนปัญญา (2541 64) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า หัวหน้าสถานศึกษากับผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา มีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

พันตำรวจโท สุวิระ ทรงเมตตา (2539 331) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ และพบว่าผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับ และสารวัตรจะเห็นความจำเป็นของความรู้ความเข้าใจและทักษะสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ทุกด้าน สวน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน รองผู้กำกับเห็นความจำเป็นสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ โดยเฉพาะผู้บังคับหมู่ และรองสารวัตร

รักษาพร ดันตสุวรรณ (2541 167) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักศึกษาธิการอำเภอ เขต การศึกษาภาคกลาง พบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่ ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานไม่ต่างกันศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

10 2 2 สายงานหรือหน้าที่

พรทิพย์ วัลย์วิชจิต (2540 174) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สินเชื่อชาย หญิง ในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่าในด้านบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสินเชื่อและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสินเชื่อ สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับ 5 และ ระดับ 6 เจ้าหน้าที่ระดับ 7 และ 8 มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันเป็นเหตุให้ความต้องการ การเรียนรู้เพิ่มพูนเกี่ยวกับทักษะในด้านการจัดการ ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในด้านเทคนิค การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พันตำรวจโท สุวิระ ทรงเมตตา (2539 332) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ผู้มีสายงานต่างกัน พบว่าตำรวจ

ทุกสายงานเห็นความจำเป็นในภาพรวมของการเข้ารับการศึกษาในแต่ละด้านไม่ต่างกันแต่ต่างกันในเรื่องรายละเอียดของหัวข้อการฝึกอบรม

ประกาศรี อิมวณิช (2539 229-235) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีสายงานหรือหน้าที่แตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการศึกษาหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

10 2 3 ระดับรายได้ปัจจุบัน

สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาคณาจารย์และรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาแตกต่างกัน

อรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครูพบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ โดยอาจารย์ที่มีรายได้น้อยจะมีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มาก

สุพรรณิกา พึ่งทอง (2541 111) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ผลการทดสอบความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พี่เลี้ยงตามคำตอบเหล่านั้น มีความแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีระดับรายได้ปัจจุบันแตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการศึกษาหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

10 2 4 ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ

สัญญา บุญสง (2542 119) ในเรื่องของความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านขยายเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าข้าราชการครูเป็นข้าราชการระดับ 7 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการและมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนจำนวนมากในแต่ละห้อง จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ

วาสนา รบกล้า (2541 96) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ครูสามารถสังเกตเห็นคุณค่าความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ ทักษะต่างๆ ที่จะนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประภาศรี อิมวณิช (2539 229) ในเรื่องของการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางที่มีอยู่ในระดับมากน่าจะเป็นเพราะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2536-2538) และแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2539-2541) มีการโยกย้ายตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติคืนมา และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าข้าราชการและพนักงานต้องการความก้าวหน้าในด้านอาชีพ หลังได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ เพื่อพัฒนางานตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือต้องการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของตนให้สูงขึ้น

สรุปจากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่นาจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ตำแหน่ง สายงานหรือหน้าที่ รายได้ปัจจุบัน และความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย
- 2 เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ชั้นสัญญาบัตร 22 คน และชั้นประทวน 169 คน รวมทั้งหมด 191 คน

2 เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรใน อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

2 1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย แบ่งเป็น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัยที่ประกอบ ระดับตำแหน่ง สายงาน ระดับรายได้ ปัจจุบัน ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบ และข้อคำถาม

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Five Scale) สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุโขทัยโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมาก

3 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อย

1 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนนดังนี้ (วิรัช วรรณรัตน์ 2535 18)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

1 00-1 80 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยที่สุด

1 81-2 60 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อย

2 61-3 40 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมปานกลาง

3 41-4 20 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมาก

4 21-5 00 หมายถึง ระดับความสำคัญของความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เป็นข้อคำถามให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ คือ สถานที่ฝึกอบรม และ วิทยาการ

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการฝึกอบรมแล้วรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมคำถามวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบและแนวทางที่ระบุในข้อ 2.2.1

2.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการจะวัดในแต่ละข้อ

2 2 4 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

2 2 5 นำแบบสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try out)กับข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอองไกรลาค จำนวน 30 คน ซึ่งผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ 0 85

2 2 6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมดังนี้

3 1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

3 2 ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตอบแบบสอบถาม

3 3 ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามและรวบรวม ทั้งจัดระบบของข้อมูลที่ได้รับจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 13 0 for Windows (Statistical Package for Social Sciences 13 0 for Windows) และใช้สถิติดังต่อไปนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเรียง ขจรศิลป์ 2543 : 168) ซึ่งค่าที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถามต้องมากกว่า 0.75

$$\text{โดยใช้สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	\sum	แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4.2 สถิติที่ใช้วัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเรื่องนั้นๆ (Subject Matter Specialist) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตัดสินพิจารณาว่าเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงหรือไม่ ซึ่งสามารถหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (อรพินทร์ ชูชม 2529 : 102-104) ได้ดังนี้

การใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นและลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาลงความเห็น โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น (อรพินทร์ ชูชม 2529 : 102-104)

โดยใช้สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อกำหนดให้

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency IOC) ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามนั้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ลงมา ข้อคำถามนั้นจะต้องถูกตัดทิ้งไปหรือปรับปรุงแก้ไขให้ค่าดีขึ้น เพื่อที่จะได้เป็นตัวแทนของลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้

4.3 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลสถานภาพบุคคล และข้อมูลสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

4.3.1 ค่าร้อยละ (Percent) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อย(ล้าน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2540 : 83)

$$\text{สูตร คาร์้อยละ (\%)} = \frac{f}{N} \times 100$$

% แทน คาร์้อยละ
 f แทน ความถี่หรือจำนวน
 N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

4.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 34-35) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

$$\text{สูตร } \mu = \frac{\sum fX}{N}$$

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
 fX แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่
 N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

4.3.3 การแจกแจงความถี่ แบบไม่จัดกลุ่ม (Ungrouped data) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544 219)

4.3.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544 64)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2}{N}}$$

σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
 $\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2$ แทน ค่าผลรวมของข้อมูลดิบ
 N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

4.4 วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย คือ การใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) โดยใช้สูตร การทดสอบความเป็นอิสระ (Chi-Square Test for Independent) (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 219) และหาค่าโดยใช้ exact sig 2 sided = ค่าไคสแควร์ กรณีกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยกว่า 50 หน่วย และมีค่าความถี่ในแต่ละ cell น้อยกว่า 5 มากเกินกว่า 20 % ของ cell ทั้งหมดจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 13.0 for Windows (Statistical Package for Social Sciences 13.0 for Windows)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O-E)^2}{E}$$

χ^2	แทน ค่าไค-สแควร์
O	แทน ความถี่ที่สังเกตได้
E	แทน ความถี่ที่คาดหวัง(Expected frequency)($E = \frac{r \times c}{N}$)
r	แทน จำนวนแถว
c	แทน จำนวนหลัก
N	แทน จำนวนกลุ่มประชากร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

μ = คะแนนเฉลี่ย

σ = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

χ^2 = ค่าไค-สแควร์

* = ระดับนัยสำคัญ 0.05

** = ระดับนัยสำคัญ 0.01

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 191 คน และได้เสนอการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 22 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 169 คน และแบ่งเป็น 3 ตอนย่อยดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล สถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมของประชากร และปัจจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของข้าราชการตำรวจของประชากรกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล สถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

1) สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตาราง 2

อายุ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย อายุระหว่าง 24 - 35ปี มีสัดส่วนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคืออายุระหว่าง 46ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.82 มีอายุระหว่าง 36 -45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.73 โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยมีอายุเฉลี่ย 38 ปี ($\mu = 37.73$ ปี)

ระดับการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.82

สถานะภาพสมรส จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมายพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีสถานะภาพสมรสเป็นโสด เป็นสัดส่วนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีสถานะภาพโสด สถานภาพสมรส ซึ่งได้สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 27.27 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีสถานะภาพหย่าร้าง และ หม้ายไม่มี

อายุงาน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีอายุงานในช่วง 1-10 ปี เป็นสัดส่วนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 36.06 รองลงมาคือ อายุงาน 11 - 20 คิดเป็นร้อยละ 31.82 และอายุงานในช่วง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.82 มีค่าเท่ากัน โดยอายุงานเฉลี่ย ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัยคือ 15.91 โดยอายุงานมีการกระจายมากกว่าระหว่าง 11-20 ปี

ตาราง 2 ค่าร้อยละคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	μ	σ
อายุ				
24 – 35 ปี	10	45.45		
36 – 45 ปี	5	22.73	34.68	7.86
46 ปีขึ้นไป	7	31.82		

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	μ	σ
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	7	31.82	-	-
ปริญญาตรี	15	68.18		
สถานภาพสมรส				
โสด	6	27.27	-	-
สมรส	16	72.73		
อายุงาน				
1 – 10 ปี	8	36.36		
11 – 20 ปี	7	31.82	13.68	8.12
21 ปีขึ้นไป	7	31.82		
	22	100		

2) สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรใน
สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตาราง 3

ตำแหน่ง จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีตำแหน่งงานรองสารวัตรมากที่สุด
จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาคือตำแหน่งสารวัตรจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82
ตำแหน่งรองผู้กำกับ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และตำแหน่งผู้กำกับ มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อย
ละ 4.55

สายงาน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สายงานที่มีสัดส่วนสูงสุดคือสายงาน
สอบสวนมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือสายงานป้องกันและปราบปรามจำนวน

5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 สายงานสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 13.63 จำนวน 2 คน สายงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 9.09 สายงานอำนาจการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และสายงานอื่น ๆ คือ บริหารงานทั่วไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ระดับรายได้ต่อเดือนจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีรายได้ต่อเดือนที่มี สัดส่วนสูงที่สุดคือ ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมาระดับ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91

ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพ จากการศึกษาคู่มือของกลุ่ม ประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัด สุโขทัย คิดว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรคิดว่าหลังจาก ได้รับการฝึกอบรมเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีสัดส่วนมากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 คิดว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมไม่ แน่ใจว่าจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ส่วนที่คิดว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมไม่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นและไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มี

ตาราง 3 คาร้อยละด้านปัจจัยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรใน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้กำกับการ	1	4.55
รองผู้กำกับการ	2	9.09
สารวัตร	7	31.82
รองสารวัตร	12	54.54

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงาน		
งานอำนวยการ	1	4.55
งานป้องกันปราบปราม	10	22.73
งานสอบสวน	3	45.45
งานสืบสวน	2	13.63
งานจราจร	1	9.09
งานอื่น ๆ บริหารงานทั่วไป	1	4.55
ระดับรายได้ต่อเดือน		
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	13	59.09
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน	9	40.91
ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ		
ใช่	21	95.45
ไม่แน่ใจ	1	4.55
	22	100

3) ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาจากค่าความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะสถานที่ฝึกอบรมที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ และปัจจัยด้านลักษณะของวิทยากรที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ จากตาราง 4 พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะสถานที่ฝึกอบรมที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ มีดังนี้ คือ ต้องการให้ลักษณะสถานที่ฝึกอบรมมีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย และใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรมมี

ความถี่มากที่สุด รองลงมาคือมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนบรรยากาศดี อยู่ในแหล่งการคมนาคมสะดวก และสถานที่ใกล้กับสถานีตำรวจที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของวิทยาการที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการมีดังนี้ คือ มีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือมีทักษะการสอนและการฝึกอบรมเข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอรรถาศัยดี

ตาราง 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ	ความถี่
ปัจจัยด้านลักษณะและสถานที่ฝึกอบรม	
- มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย และใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม	6
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนบรรยากาศดี	5
- อยู่ในแหล่งการคมนาคมสะดวก	4
- สถานที่ใกล้กับสถานีตำรวจที่ปฏิบัติงาน	2
ปัจจัยด้านลักษณะของวิทยาการ	
- มีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์	8
- มีทักษะการสอนและการฝึกอบรมเข้าใจง่าย	5
- มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2
- อรรถาศัยดี	2

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แยกออกเป็น 3 หัวข้อ (จากตาราง 5)

1) ด้านพนักงานสอบสวนคดีอาเสพติด จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมายพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.1 และ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40.9

2) ด้านครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางไปถึงระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.1 ระดับความต้องการน้อย และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

3) ด้านครูฝึกยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุด และระดับปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 45.5 รองลงมาคือระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.1

ตาราง 5 คาร้อยละของสัดส่วนระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1)ด้านพนักงานสอบสวนคดียาเสพติด		
มากที่สุด	13	59.1
มาก	9	40.9
ปานกลาง	-	-
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-

ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2) ด้านการสอนการป้องกันและปราบปราม		
ยาเสพติดให้โทษ		
มากที่สุด	4	18.2
มาก	6	27.3
ปานกลาง	7	31.8
น้อย	5	22.7
น้อยที่สุด	-	-
3) ด้านครูฝึกยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน		
มากที่สุด	10	45.5
มาก	10	45.5
ปานกลาง	2	9.1
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-
	22	100

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยแยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 5 ระดับ โดยการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 8 ด้วยการทดสอบค่าไค-สแควร์ ได้ผลแสดงในตาราง 6 – ตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ
ข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม			รวม	χ^2
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง		
อายุ					
20 – 35 ปี	10	-	-	10	10.476**
36 – 45 ปี	5	-	-	5	
46 ปีขึ้นไป	3	2	2	7	
รวม	18	2	2	22	
ระดับการศึกษา					
ปริญญาโท	5	1	1	7	0.745
ปริญญาตรี	13	1	1	15	
รวม	18	1	1	22	
สถานภาพสมรส					
โสด	6	-	-	6	1.833
สมรส	12	2	2	16	
รวม	18	2	2	22	
อายุงาน					
1 – 10 ปี	8	-	-	8	10.476**
11 – 20 ปี	7	-	-	7	
21 ขึ้นไป	3	2	2	7	
รวม	18	2	2	22	

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่าค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.476 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 0.745 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 2)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 1.833 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.377 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 3)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงาน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.476 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 4)

ตาราง 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม			รวม	χ^2
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง		
ตำแหน่ง					
ผู้กำกับการ	1	-	-	1	26.540**
รองผู้กำกับการ	-	2	-	2	
สารวัตร	5	-	2	7	
รองสารวัตร	12	-	-	12	
รวม	18	2	2	22	
สายงาน					
งานอำนวยความสะดวก	1	-	-	1	8.963
งานป้องกันปราบปราม	4	1	-	5	
งานสอบสวน	9	-	1	9	
งานสืบสวน	2	1	-	3	
งานจราจร	1	-	1	2	
อื่น ๆ บริหารงานทั่วไป	1	2	2	5	
รวม	18	2	2	22	
ระดับรายได้ต่อเดือน					
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	11	1	1	13	0.167
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน	7	1	1	9	
รวม	18	2	2	22	

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม			รวม	χ^2
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง		
ความคาดหวังความก้าวหน้าใน ด้านอาชีพ					
ใช่	18	2	1	21	10.476**
ไม่แน่ใจ	-	-	1	1	
รวม	18	2	1	22	

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 7 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่ง กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 26.540 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.002 มีค่าซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 แสดงว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 5)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สายงาน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 8.963 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.516 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 6)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับรายได้ต่อเดือน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 0.167 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 7)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.476 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย(สมมติฐานที่ 8)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบค่าไค – สแควร์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มี 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุงาน และอายุตัว และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ตำแหน่ง และความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สวนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านสายงาน และปัจจัยระดับรายได้ต่อเดือน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบค่าไค – สแควร์

ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย	
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หลังจากการทดสอบค่าไค-สแควร์	ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์หลังจากการทดสอบค่าไค-สแควร์
<ul style="list-style-type: none"> - อายุ - อายุงาน - ระดับตำแหน่ง - ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานภาพสมรส - ระดับการศึกษา - ระดับรายได้ปัจจุบัน
รวม 4 ปัจจัย	รวม 3 ปัจจัย

2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล และสถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (จากตาราง 9)

1) สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

อายุ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย อายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.83 รองลงมาคืออายุระหว่าง 19 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.36 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.12 อายุมากกว่า 50 - 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.69 โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยมีอายุเฉลี่ย 35 ปี

ระดับการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.07 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.81 และ การศึกษาระดับอนุปริญญา - ปวส หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 19.53 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาโทมี สัดส่วนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.59

สถานะภาพสมรส จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมายพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีสถานะภาพสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59.17 รองลงมาคือสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 38.46 น้อยที่สุดคือ สถานภาพสมรส หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.37

อายุงาน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีอายุงาน 1 - 10 ปี เป็นสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.38 รองลงมาคือ อายุงาน 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.50 อายุงาน 21 - 30 ปีคิดเป็น ร้อยละ 14.79 และอายุงานช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.33 โดยอายุงานเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัยคือ 13 ปี

ตาราง 9 ค่าร้อยละคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	μ	σ
อายุ				
19 – 29 ปี	53	31.36		
30 – 39 ปี	69	40.83	13.68	8.12
40 – 49 ปี	34	20.12		
50 – 60 ปี	13	7.69		
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	47	27.81	-	-
ปริญญาตรี	33	19.53		
อนุปริญญา – ปวส หรือเทียบเท่า	1	0.59		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	88	52.07		
สถานภาพ				
โสด	65	38.46	-	-
สมรส	100	59.17		
หย่าร้าง	4	2.37		
อายุงาน				
1 – 10 ปี	75	69.82	-	-
11 – 20 ปี	60	35.50		
21 – 30 ปี	25	24.26		
31 ปีขึ้นไป	9	5.92		
	169	100		

2) สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (จากตาราง 10)

สายงาน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สายงานที่มีสัดส่วนสูงสุดคือสายงานป้องกันและปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 55 03 รองลงมาคือสายงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 18 93 สายงานสอบสวน คิดเป็นร้อยละ 12 43 สายงานสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 8 87 และสายงานอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 4 74

ระดับรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีรายได้ต่อเดือนที่มีสัดส่วนสูงที่สุดคือช่วงเงินเดือน 10,001 – 15,000 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 56 รองลงมาระดับรายได้ต่อเดือนในช่วง 5,001 – 10,000 คิดเป็นร้อยละ 41 42 ระดับรายได้ต่อเดือนในช่วงมากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11 84 และมีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1 08

ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย คิดว่าไม่แน่ใจหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53 85 รองลงมาคิดว่าไม่แน่ใจหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 42 6 และคิดว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3 55

ตาราง 10 ค่าร้อยละด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงาน		
งานอำนวยความสะดวก	8	4.74
งานป้องกันปราบปราม	93	55.03
งานสอบสวน	15	8.87
งานสืบสวน	21	12.43
งานจราจร	32	18.93
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน	2	1.08
5,001 - 10,000 บาท/เดือน	70	41.42
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	77	45.56
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน	20	11.84
ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ		
ใช่	72	42.60
ไม่ใช่	6	3.55
ไม่แน่ใจ	91	53.85
	169	100

3) ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาจากค่าความถี่ที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะสถานที่ฝึกอบรมที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ และปัจจัยด้านลักษณะของวิทยากรที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ จากตาราง 11 พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะและสถานที่ฝึกอบรมที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการ มีดังนี้ คือ ลักษณะสถานที่ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการมีความถี่มากที่สุด คือ มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัยและใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม รองลงมาคือเป็นสถานที่สำหรับฝึกอบรมโดยเฉพาะ เป็นสถานที่อยู่ในแหล่งการคมนาคมสะดวก และมีสิ่งอำนวยความสะดวกบรรยากาศดี

ปัจจัยด้านลักษณะของวิทยากรที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการมีดังนี้ ลักษณะวิทยากรที่กลุ่มประชากรเป้าหมายต้องการมีความถี่มากที่สุด คือเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รองลงมาคือมีทักษะการสอนและการฝึกอบรมเข้าใจง่าย เป็นวิทยากรที่จัดเตรียมเอกสารหรือสื่อการฝึกอบรมครบถ้วนและ มีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์ อธิบายดี

ตาราง 11 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ	ความถี่
ปัจจัยด้านลักษณะและสถานที่ฝึกอบรม	
- มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัยและใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม	42
- มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนบรรยากาศดี	30
- อยู่ในแหล่งการคมนาคมสะดวก	26
- สถานที่ใกล้เคียงกับสถานีตำรวจที่ปฏิบัติงาน	21
- เป็นสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ	17
ปัจจัยด้านลักษณะของวิทยากร	
- มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	35
- มีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์	23
- อธิบายดี	21
- มีทักษะการสอนและการฝึกอบรมเข้าใจง่าย	20
- มีเอกสารหรือสื่อการฝึกอบรมครบถ้วน	6

การฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 34.9 รองลงมาคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 31.4 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.2 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 16 และระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.6

6) ด้านการเงินงบประมาณจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 24.3 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.3 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.7 และระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.4

7) ด้านสงกำลังบำรุง จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเลือกมากที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.3 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 18.9 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับน้อยที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 11.2 และระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.6

ตาราง 12 ค่าร้อยละของสัดส่วนระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ด้านการสืบสวน		
มากที่สุด	24	14.2
มาก	87	51.5
ปานกลาง	56	33.1
น้อย	2	1.2
น้อยที่สุด	-	-

ตาราง 12 (ต่อ)

ระดับความต้องการเข้ารับบริการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2) ด้านจรรยาจร		
มากที่สุด	9	5.3
มาก	48	28.4
ปานกลาง	65	38.5
น้อย	45	26.6
น้อยที่สุด	2	1.2
3) ด้านธุรการและกำลังพล		
มากที่สุด	3	1.8
มาก	48	22.5
ปานกลาง	46	27.2
น้อย	74	43.8
น้อยที่สุด	8	4.7
4) ด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม		
มากที่สุด	28	16.6
มาก	92	54.4
ปานกลาง	43	25.4
น้อย	6	3.6
น้อยที่สุด	-	-
5) ด้านผู้ช่วยงานสอบสวน		
มากที่สุด	29	17.2
มาก	59	34.9
ปานกลาง	53	31.4
น้อย	27	16.0
น้อยที่สุด	1	0.6

ตาราง 12 (ต่อ)

ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6) ด้านการเงินงบประมาณ		
มากที่สุด	4	2.4
มาก	41	24.3
ปานกลาง	36	21.3
น้อย	80	47.3
น้อยที่สุด	8	4.7
7) ด้านสงกำลังบำรุง		
มากที่สุด	1	0.6
มาก	36	21.3
ปานกลาง	32	18.9
น้อย	81	47.9
น้อยที่สุด	19	4.7
	169	100

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยแยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม 5 ระดับ โดยการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 8 ด้วยการทดสอบค่าไค-สแควร์ ได้ผลแสดงในตาราง 13 – ตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ
ข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม					รวม	χ^2
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
อายุ							
19 – 29 ปี	4	26	15	7	1	53	
30 – 39 ปี	4	35	14	13	3	69	12.143
40 – 49 ปี	-	11	14	8	1	35	
50 – 60 ปี	-	6	3	4	-	13	
รวม	8	78	46	32	5	169	
ระดับการศึกษา							
ปริญญาโท	-	1	-	-	-	1	
ปริญญาตรี	4	20	12	11	-	47	12.872
อนุปริญญา – ปวส หรือเทียบเท่า	2	12	10	9	-	33	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	45	24	12	5	88	
รวม	6	78	46	32	5	169	
สถานภาพสมรส							
โสด	6	21	24	12	2	65	
สมรส	2	57	21	17	3	100	22.285*
หย่าร้าง	-	-	1	3	-	4	
รวม	8	78	46	32	5	169	
อายุงาน							
1 – 10 ปี	6	34	19	14	2	75	
11 – 20 ปี	2	31	17	8	2	60	16.275
21 – 30 ปี	-	6	8	10	1	25	
31 – 40 ปี	-	7	2	-	-	9	
รวม	8	78	46	32	5	169	

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 12.143 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.429 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 1)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 12.872 และมีค่าโดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.284 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 2)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 22.285 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 3)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุงาน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 17.949 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.117 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 4)

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม					รวม	χ^2
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
สายงาน							
งานอำนวยความสะดวก	-	4	1	3	-	8	
งานป้องกันปราบปราม	6	40	24	19	4	93	
งานสอบสวน	-	7	5	3	-	15	10.778
งานสืบสวน	2	9	7	3	-	21	
งานจราจร	-	18	9	4	1	32	
รวม	8	78	46	32	5	169	
ระดับรายได้ต่อเดือน							
ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน	-	-	2	-	-	2	
5,001 - 10,000 บาท/เดือน	4	38	16	10	2	70	11.538
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	4	30	23	17	3	77	
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน	-	10	5	5	-	20	
รวม	8	78	46	32	5	169	
ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ							
ใช่	8	38	17	5	4	72	
ไม่ใช่	-	4	-	2	-	6	0.003**
ไม่แน่ใจ	-	36	29	25	1	91	
รวม	8	78	46	32	5	169	

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 14 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง สายงาน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 10.778 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.831 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่าสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 6)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับรายได้ต่อเดือน กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 11.538 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.613 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 7)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า 28.076 โดยค่านัยสำคัญที่คำนวณมีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 แสดงว่าความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย (สมมติฐานที่ 8)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบค่าไค - สแควร์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยสถานภาพสมรส และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และอายุงาน และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านสายงาน และปัจจัยด้านระดับรายได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับ
ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ
เมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบคาไค – สแควร์

ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หลังจากการ
ทดสอบคาไค-สแควร์

- สถานภาพสมรส
- ความคาดหวังความก้าวหน้าด้านอาชีพ

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์หลังจากการ
ทดสอบคาไค-สแควร์

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- สายงาน
- ระดับรายได้

รวม 2 ปัจจัย

รวม 5 ปัจจัย

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบคาไค – สแควร์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ทั้ง 2 กลุ่มประชากรหลัง ทดสอบคาไค-สแควร์	ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ทั้ง 2 กลุ่มประชากรหลังทดสอบคา ไค-สแควร์	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มประชากรหลัง ทดสอบคาไค-สแควร์	
		ข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตร	ข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน
- ความคาดหวัง	- ระดับการศึกษา	- อายุ	- สถานภาพ
- ความก้าวหน้าด้าน	- สายงาน	- อายุงาน	
- อาชีพ	- ระดับรายได้ปัจจุบัน	- ตำแหน่ง	

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยแยกกลุ่มประชากรเป้าหมายเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อภิปรายผลและเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพื่อศึกษาข้อมูลด้านสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
- 2 เพื่อศึกษาระดับความต้องการเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจของข้าราชการในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสถานีภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 22 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 169 คน รวมทั้งหมดจำนวน 191 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือ เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า 0.85 มีค่ามากกว่า 0.75 มีความเชื่อมั่นสามารถนำมาใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 13.0 for Windows (Statistical Package for Social Sciences 13.0 for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ด้านความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยการใช้ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่

2 วิเคราะห์ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน โดยคิดเป็นสัดส่วน ใช้ค่าร้อยละ

3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ด้วยการทดสอบไค-สแควร์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ อันได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1.1 สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

1.1.1 สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่มีช่วงอายุ 24 – 35 ปี ในสัดส่วนที่สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.45 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 31.52 อายุเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรคือ 38 ปี ($\mu = 37.7$ ปี) ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีสัดส่วนสูงที่สุด คือการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 68.18 ส่วนระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 68.18 สถานภาพที่มีสัดส่วนสูงสุดคือสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 72.73 รองมาคือ

สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 27 27 จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีอายุงานในช่วง 1- 10 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36 36 และอายุงานในช่วง 11 – 20 ปี มีสัดส่วนเท่ากับ อายุงานในช่วง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31 82

1 1 2 สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่ระดับตำแหน่งรองสารวัตรมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54 54 ซึ่งระดับตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจมีเพียง 1 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4 55 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่อยู่ในสายงานสอบสวน มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45 45 ซึ่งสายอำนวยการและสายงานบริหารงานทั่วไปมีเพียงร้อยละ 4 55 ระดับรายได้ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีรายได้ในช่วง 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59 09 ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีรายได้ 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40 91 ด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่คิดว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95 45 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพ มีเพียงร้อยละ 4 55

1 1 3 ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยพบว่า ลักษณะสถานที่ มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัย และใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม เป็นลักษณะสถานที่ ที่มีความดีสูงสุดเท่ากับ 17 และสถานที่ฝึกอบรมที่ใกล้สถานีตำรวจที่ปฏิบัติงานมีความดีต่ำที่สุดเท่ากับ 2 ลักษณะวิทยากรที่มีความดีสูงคือมีความรู้ในการฝึกอบรมอย่างแม่นยำและมีประสบการณ์มีความดีเท่ากับ 8 ส่วนความดีที่ต่ำที่สุดคือลักษณะวิทยากรที่มีธรรมาศยดีเท่ากับ 2

1 2 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้ คือการฝึกอบรมด้านพนักงานสอบสวนคดีอาชญากรรม จากการศึกษข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้สูงที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59 1 และ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40 9 การฝึกอบรมด้านครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ จากการศึกษข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้สูงที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59 1 ระดับความต้องการน้อย และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

22.7 และ ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ และการฝึกอบรมด้านครูฝึกยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน จากการศึกษา ข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่า ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อนี้ที่กลุ่ม ประชากรเป้าหมายเลือกสูงที่สุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมากที่สุด และระดับ ปานกลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 45.5 รองลงมาคือระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับปาน กลางคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.1

จากการวิเคราะห์พบว่าหัวข้อการฝึกอบรมด้านพนักงานสอบสวนคดีอาญาเสพติด เลือกระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.1 ส่วนหัวข้อการ ฝึกอบรมด้านครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ มีการเลือกระดับความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมมากที่สุด มีสัดส่วนต่ำที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.7

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับความ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยแยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการ เข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย คือ อายุ อายุงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ในขณะที่ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส และ ระดับ การศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย คือ ตำแหน่งและความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่ สายงาน และระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.1 สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และ ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานี ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

2 1 1 สถานภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่มีช่วงอายุ 30 - 39 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.83 มากกว่า 50 - 60 ปี มีสัดส่วนต่ำที่สุดคิดเป็นร้อยละ 7.69 อายุเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคือ 35 ปี ($\mu = 34.68$ ปี) ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสัดส่วนสูงที่สุด คือการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 52.07 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 27.81 สถานภาพสมรสที่มีสัดส่วนสูงสุดคือสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 59.17 รองมาคือสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 38.46 จากการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุงานในช่วง 1- 10 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.38 และอายุงานในช่วง 11 - 20 ปี มีสัดส่วนรองลงมา 35.50

2 1 2 สถานภาพด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่อยู่ในสายงานป้องกันและปราบปราม มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.03 ซึ่งสายงานอำนวยการมีเพียงร้อยละ 4.74 ระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมามี 5,001 - 10,000 คิดเป็นร้อยละ 41.42 ด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือคิดว่าการฝึกอบรมจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีเพียงร้อยละ 42.6

2 1 3 ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยพบว่า ลักษณะสถานที่ มีอุปกรณ์ครบถ้วนทันสมัยและใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม เป็นลักษณะสถานที่ ที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 42 และที่มีความถี่ต่ำสุดคือสถานที่ ที่เป็นสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะมีความถี่เพียง 17 ลักษณะวิทยากรที่มีความถี่สูงคือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความถี่ 35 และมีเอกสารหรือสื่อการฝึกอบรมครบถ้วนมีความถี่ต่ำที่สุดคือ 6

2.2 ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แยกออกเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้ คือ ด้านการสืบสวน จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เลือกระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสืบสวนสูงสุดคือ ระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.5 และ รองลงมาระดับความต้องการ

แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มี 1 ปัจจัยคือ สถานภาพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ในขณะที่ปัจจัยทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 มี 1 ปัจจัย คือ ความคาดหวังในด้านอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ในขณะที่ สายงาน และระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกออกเป็น 2 ลักษณะ อันได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีประเด็นจะอภิปรายผลดังนี้ได้ดังนี้

1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ และอายุงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านระดับตำแหน่ง และความคาดหวังความก้าวหน้าด้านอาชีพส่วน ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ สายงานและ ระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีดำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีอายุระหว่างช่วง 34 – 35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.82 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อย มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า ข้าราชการการสัญญาบัตรที่มีอายุมากกว่า เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุน้อยยังขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานซึ่งงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่จะต้องคอยบังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องเข้าทำงานร่วมกับชุมชน หน้าที่ที่ได้รับจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ รวมกับความชำนาญ ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุน้อยจึงต้องการฝึกอบรมแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่อายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี อิมวณิช (2539 229 - 235) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน และงานวิจัยของ นิสากร พิมพ์ทอง (2545 73) ศึกษาความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรับการฝึกอบรม 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านหลักสูตรสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปและด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูที่มีอายุ 25-30 ปี มีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านการผลิตสื่อการสอนสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป สัญญา บุญสง (2542 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และ

ระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68 18 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31 82 และจากศึกษาวิเคราะห์ พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีพื้นฐานการศึกษา และจบการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกัน คือส่วนใหญ่จะจบมาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งทำให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน และถ้าเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ก็จะศึกษาต่อในด้านเดียวกัน จึงทำให้ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมีความ

จำเป็นต่อทักษะในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา รบกล้า (2541 : 99) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตามแนว การปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความ ต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูป และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษา เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการความรู้และทักษะ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วัน สาด ศรีสุวรรณ (2540 : 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสัมพันธ์ และงานวิจัยของ วังสิต ยีตัน (2546 : 74) ได้ศึกษาการความต้องการฝึกอบรมของ พนักงาน ที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค ได้จำแนกตาม ระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 05

สถานภาพสมรส ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 27.27 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า สถานภาพสมรสไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอ เมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดหรือสมรสแล้วต่างมีภารกิจที่ต้อง กระทำไม่แตกต่างกันมากกล่าวคือ ในสภาพปัจจุบันส่วนใหญ่บุคคลที่สมรสแล้วถึงแม้จะมีบุตรก็ไม่ได้ เลี้ยงดูด้วยตนเอง ทำให้มีความคล่องตัวไม่มีความแตกต่างจากบุคคลที่ยังโสด ประกอบกับสถิติการ สมรสของคนไทยส่วนใหญ่จะสมรสเมื่ออายุมากขึ้น จึงทำให้ตนมีความพร้อมทางครอบครัวสามารถทำ กิจกรรมใดไม่ต่างจากคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสาด ศรีสุวรรณ (2540 : 160) ศึกษาความ ต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน เมื่อพิจารณาจากนักวิชาการทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและพิจารณา รายด้าน แล้วไม่มีความ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นิสากร พิมพ์ทอง (2545 : 73) เปรียบเทียบกับความต้องการรับการ

ฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน พบว่า ครูมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

อายุงาน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ที่มีอายุงานในช่วง 1 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.45 ส่วนอายุงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.82 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า อายุงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุงานน้อยยังขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานซึ่งงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่จะต้องคอยบังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องเข้าทำงานร่วมกับชุมชน หน้าที่ที่ได้รับที่จำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุงานน้อยจึงต้องการฝึกอบรมแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่อายุงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา บุญสูง (2542 : 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน หากพิจารณาดูรายละเอียดปรากฏว่า ข้าราชการครูที่อายุงานน้อยกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป พรทิพย์ ถวัลยวิเศษจิต (2540 : 152) ได้วิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสินเชื่อที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมในด้านสินเชื่อต่างมีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการจัดการและทักษะในด้านความคิดแตกต่างกัน และงานวิจัยของสมจิต คงรักษา (2537 : 150-152) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ได้ศึกษาครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปี มีความต้องการแตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีมีความต้องการมากกว่า

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีระดับตำแหน่งรองสารวัตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมาคือระดับตำแหน่งสารวัตรคิดเป็นร้อยละ 31.82 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความต้องการ

ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระดับตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากรองสารวัตรซึ่งเป็นตำแหน่งอยู่ระดับกลางสุดของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด กว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับอื่น เพราะข้าราชการตำรวจในระดับกลางต้องการสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ต่างจากข้าราชการตำรวจระดับเหนือกว่า เพราะจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการ ส่วนข้าราชการที่สูงกว่าจะทำหน้าที่บริหารงานองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมเน้นในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรชน ตั้งเจริญสมุท (2546 91) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของพนักงาน โรงพยาบาลเมืองสมุทรทั้งแยกตามระดับการศึกษา และแยกตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 ประภาศรี อิมวณิช (2539 178) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผู้ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกัน มานิตย์ รัตปัญญา (2541 64) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า หัวหน้าสถานศึกษากับผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน และงานวิจัยของพันตำรวจโท สุวิระ ทรงเมตตา (2539 331) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ และพบว่าผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับและสารวัตรจะเห็นความจำเป็นของความรู้ความเข้าใจและทักษะ สูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ทุกด้าน ส่วนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน รองผู้กำกับเห็นความจำเป็นสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บังคับหมู่และรองสารวัตร

สายงาน จากการศึกษารายชื่อข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยพบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45 45 รองลงมาคือสายงานป้องกันและปราบปรามปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 22 73 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า สายงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0 05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า สายงาน ไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง

จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากลักษณะงานในแต่ละสายงานไม่เหมือนกัน และมีหน้าที่แบ่งออกจากกันอย่างเห็นได้ชัด แต่ละสายงานย่อมต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เพื่อสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พันตำรวจโท สุวิระ ทรงเมตตา (2539 : 332) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ พบว่าตำรวจทุกสายงาน เห็นความจำเป็นของการฝึกอบรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีระดับรายได้ในช่วง 10,000 – 15,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมาคือระดับรายได้ในช่วง 15,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 40.91 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน ไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากการฝึกอบรมนั้นทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างความเชี่ยวชาญชำนาญทำงานได้ง่ายและเร็วขึ้นกว่าเดิมแก่ข้าราชการตำรวจมากกว่าสร้างรายได้ ซึ่งทำให้ระดับรายได้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินิษฐ์ จิตตางกูร ได้ศึกษาสถานภาพและความต้องการรับการฝึกอบรมของช่างปูนในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร (2537 : 113) พบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานปูน และด้านทักษะฝีมือในการทำงานปูน กับระดับรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่คิดว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95.45 รองลงมา คือที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 44.55 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจได้ฝึกอบรมแล้วย่อมจะต้องมีความคาดหวัง แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีความต้องการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ก็คาดหวังว่าการฝึกอบรมจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา บุญ

สง (2542 119) ในเรื่องของความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านขอบข่ายเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการข้อกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าข้าราชการครูเป็นข้าราชการระดับ 7 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ และมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนจำนวนมากในแต่ละห้อง จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ วาสนา รบกล้า (2541 96) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูสามารถมองเห็นคุณค่าความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ ทักษะต่างๆ ที่จะนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และงานวิจัยของประภาศรี อิมวณิช (2539 229) ในเรื่องของการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางที่มีอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2536 - 2538) และแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2539 - 2541) มีการโยกย้ายตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติคืบมา และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังความก้าวหน้าด้านอาชีพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แยกตามระดับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านอายุงาน ส่วนปัจจัยทาง

เศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านระดับรายได้ปัจจุบันต่อเนื่องซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยอายุระหว่างช่วง 30 – 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.83 รองลงมาคือช่วงอายุ 19 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.36 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า อายุไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นข้าราชการตำรวจในระดับกลาง ซึ่งมีหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และเข้าไปทำงานในพื้นที่ร่วมกับสังคมเป็นหลัก ส่วนใหญ่ในสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของสังคม เทคโนโลยี และอื่น ๆ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกคนจะต้องมีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกคน สอดคล้องวันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา กลุ่มอายุต่างกันมีความต้องการศึกษาเพื่อพัฒนาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.07 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.81 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีพื้นฐานการศึกษา และจบการศึกษามาจากสถานศึกษาเดียวกัน คือส่วนใหญ่จะจบมาจากโรงเรียนพลตำรวจ ผู้ที่จบจากที่อื่นโดยการสอบเข้ามีจำนวนน้อยและก่อนเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องผ่านการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจก่อนซึ่งทำให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน และถ้าเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงชันกว่าการศึกษาที่กำหนดคือระดับมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่ก็จะศึกษาต่อในด้านเดียวกัน จึงทำให้ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อทักษะในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา รบกล้า (2541 : 99) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะ

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษา เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการความรู้และทักษะ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วันสาต ศรีสุวรรณ วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสัมพันธวงลีต ยัตัน (2546 : 74) ได้ศึกษาการความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชือธนาคารกรูศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค ได้จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

สถานภาพสมรส ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.17 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.46 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากสถานภาพโสด จะไม่มีภาระครอบครัวคอยดูแลเหมือนข้าราชการตำรวจที่สมรสแล้ว หรือมีบุตรที่ต้องการการดูแล ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพโสด จะมีเวลาและต้องการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า และเกิดความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา พึ่งทอง (2541 : 110) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตการศึกษา 12 พบว่าครูพี่เลี้ยงที่มีสถานภาพโสดมีความใฝ่รู้เสียสละ และสนใจกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสถานภาพต่างกันทำให้ความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีอายุงานในช่วง 20-29 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.38 รองลงมาคืออายุงานในช่วง 30 - 39 ปี

คิดเป็นร้อยละ 35.50 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า อายุงาน ไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากระดับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นข้าราชการตำรวจในระดับล่างมีหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เข้าไปทำงานในพื้นที่ร่วมกับสังคมเป็นหลัก ส่วนใหญ่ในสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของสังคม เทคโนโลยี และอื่น ๆ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกคนจะต้องมีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วังสิต ยี่ตัน (2546 : 73) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานมีอายุงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และงานวิจัยของประภาศรี อิมวณิช (2539 : 233) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ สอนกลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และนิสากร พิมพ์ทอง(2545 : 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สายงาน จากการศึกษาค้นข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยพบว่า ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันและปราบปรามมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.03 รองลงมาคือสายงานสอบสวนคิดเป็นร้อยละ 12.43 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า สายงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า สายงาน ไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากลักษณะงานในแต่ละสายงานไม่เหมือนกัน และมีหน้าที่แบ่งออกจกกันอย่างเห็นได้ชัด แต่ละสายงานย่อมต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พันตำรวจโท สุวีระ ทรงเมตตา (2539 : 332) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ พบว่าตำรวจทุกสายงาน เห็นความจำเป็นของการฝึกอบรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่มีระดับรายได้ในช่วง 10,001 – 15,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมา คือระดับรายได้ในช่วง 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.42 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ระดับรายได้ปัจจุบันต่อเดือน ไม่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากการฝึกอบรมนั้นทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างความเชี่ยวชาญในการทำงานได้ง่าย และ เร็วขึ้นกว่าเดิมแก่ข้าราชการตำรวจมากกว่าสร้างรายได้ ซึ่งทำให้ระดับรายได้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภนิษฐ์ จิตตางกูร ได้ศึกษาสถานภาพและความต้องการรับการฝึกอบรมของช่างปูนในอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร (2537 : 113) พบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการเข้ารับการศึกษาตามความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานปูน และด้านทักษะฝีมือในการทำงานปูน กับระดับรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ที่คิดว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 42.60 และจากศึกษาวิเคราะห์พบว่า ความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในด้านอาชีพเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เนื่องจากการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจได้ฝึกอบรมแล้ว ย่อมจะต้องมีความคาดหวัง แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีความต้องการเข้ารับการศึกษาในระดับมากที่สุด ก็คาดหวังว่าการฝึกอบรมจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา บุญส่ง (2542 : 119) ในเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อผลงานทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านขอบข่ายเนื้อหา ด้านเทคนิควิธีการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการข้อกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าข้าราชการครูเป็นข้าราชการระดับ 7 ไม่เคยได้รับ การฝึกอบรมการทำผลงานทางวิชาการ

และมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนจำนวนมากในแต่ละห้อง จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ วาสนา รบกล้า (2541 : 96) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก พบว่า ครูมีความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูสามารถสังเกตเห็นคุณค่าความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ ทักษะต่างๆ ที่จะนำไปพัฒนาตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และงานวิจัยของประภาศรี อิมวณิช (2539 : 229) ในเรื่องของการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด น่าจะเป็นเพราะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของโลกปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ ตามแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2536-2538) และแผนอัตรากำลังระยะที่ 3 (พ ศ 2539-2541) มีการโยกย้ายตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติคืบมา และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และความคาดหวังความก้าวหน้าด้านอาชีพ ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ซึ่งสามารถที่จะนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจมาใช้ในการวางแผนโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจไม่ทำให้เกิดปัญหาความแตกต่างของตัวปัจจัยเหล่านี้ พร้อมกับสามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งจะสามารถแยกพิจารณาตามปัจจัยได้ดังนี้

1 อายุ การฝึกอบรมควรส่งเสริมให้ ทุกระดับอายุเกิดประโยชน์ และสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างหลักสูตรที่คำนึงถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และอาศัยวิทยากรที่ สถานที่ และ อื่น ที่อำนวยความสะดวกต่อการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ทุกคนมีความต้องการอบรมที่เท่าเทียมกัน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในองค์กร

2 อายุงาน ในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรย่อมต้องการความเชี่ยวชาญและความชำนาญ รวมถึงการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพ โดยไม่ได้อาศัยระยะเวลาในการฝึกฝน เพราะทุกองค์กรย่อมต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่เท่าเทียมกัน เพื่อความก้าวหน้าในองค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงต้องค้นคว้าวิธีการและการฝึกอบรมให้เข้ากับพนักงานที่มีความแตกต่างกัน

3 ระดับตำแหน่ง ทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งการจัดการฝึกอบรมย่อมต้องคำนึงถึง ความแตกต่างในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทุกตำแหน่งได้ประโยชน์และได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เท่าเทียมกันโดยให้จัดมีการวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานในองค์กรเพื่อจัดการฝึกอบรมให้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานในองค์กรอย่างแท้จริง

4 ความคาดหวังความก้าวหน้าด้านอาชีพ การฝึกอบรมจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ซึ่งการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องจัดให้มีประสิทธิภาพ ส่วนสำคัญที่จะทำให้การจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพจะต้องมีการสำรวจความต้องการของคนในองค์กร และสำรวจลักษณะคนในองค์กร จัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและลักษณะของพนักงานในองค์กร

5 ด้านสถานภาพสมรส ผู้ที่มีครอบครัวหรือมีบุตรแล้วมักจะมีภาระและทำให้ขาดความใส่ใจในการฝึกอบรม ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมในองค์กรควรจัดในเวลาที่ไม่ใช่ผลต่อการภาระของพนักงาน ทำให้การฝึกอบรมบางที่ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร เกิดความสูญเปล่า อาจจัดแบ่งช่วงสั้น ๆ แต่จัดทำสม่ำเสมอ และหาสถานที่ฝึกอบรมที่เหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน

ปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านสถานที่ และด้านวิทยากร เป็นปัจจัยที่สามารถนำใช้ในการปรับปรุงองค์ประกอบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์มาเสนอแนะได้ดังนี้

6 ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรจัดในสถานที่ฝึกอบรมที่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและใช้สถานที่จริงในการฝึกอบรม มีสิ่งอำนวยความสะดวก ต้องเป็นแหล่งที่มีการคมนาคมสะดวก พร้อมกับสถานที่ฝึกอบรมควรจะต้องจัดในสถานที่ใกล้กับสถานีตำรวจที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงาน

7 ด้านวิทยากร ควรจะเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทักษะในการฝึกอบรม มีอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่ครบถ้วน มีประสบการณ์ในการฝึกอบรม และสามารถเข้ากับผู้ฝึกอบรมได้ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อมูลและผลการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาในลักษณะเดียวกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสององค์กรขึ้นไปหรือถ้าเป็นไปได้ควรศึกษาระดับองค์กรใหญ่ เช่น ทั้งเขต ทั้งจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรเหล่านั้นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2 ควรศึกษาปัจจัยในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง และจะพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น เป็นค้นพบความรู้ใหม่

3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบ ระหว่างองค์กรอื่น ว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อมองในภาพกว้างว่าองค์กรต่าง ๆ มีปัจจัยซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อหาแนวทางการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและให้เหมาะสมกับคนในแต่ละองค์กร

4 ควรจะศึกษาในด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม โดยการศึกษาว่าเนื้อหาของการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานเพียงใด หรือไม่ก็ศึกษาติดตามผลหลังจากการได้รับการฝึกอบรมของพนักงานเพื่อเป็นการตรวจสอบการฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานขององค์กรนั้น ๆ ได้อีกทางหนึ่ง

บรรณานุกรม

- กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ (2536) *มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ตำรวจ
- กิ่งพร ทองใบ (2541) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* หน่วยที่ 1-6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531) *หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผนการเรียนโครงการและการบริหารโครงการ* กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิรชน ตั้งเจริญสมุทร (2546) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพยาบาลเมืองสมุทร จังหวัดสมุทรปราการ* สารนิพนธ์ ศศ ม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ชูชัย สมितिไกร (2540) *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพฯ เทพนิมิตการพิมพ์
- ฐิระ ประवालพฤษ (2538) *การพัฒนาบุคคลผลการฝึกอบรม* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์การศาสนา
- दनัย เทียมพุ่ม (2537) *กลยุทธ์การพัฒนาคณะ* กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2544) *เศรษฐศาสตร์การศึกษา (เอกสารประกอบการสอน)* ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มานิตย์ รัตนปัญญา (2541) *ความต้องการพัฒนาทักษะ การบริหารของผู้บริการ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1* ปริญญาโท กศ ม (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- นงลักษณ์ สิบสิบผล (2532) *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม* กรุงเทพฯ พิเศษการพิมพ์
- เนืองนิตย์ จาแก้ว (2537) *การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนรวมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7* ปริญญาโท กศ ม (บริการการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- นิสากร พิมพ์ทอง (2545) *ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี* สารนิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540) เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์
- บุญพุ่ม เสนารักษ์ (2531) เศรษฐศาสตร์การศึกษา กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน
- บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) วิธีวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ พี เอ็น การพิมพ์
- ประกาศรี อิมวนิช (2539) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปรินูญานินพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- ประยุทธ์ ปยุตโตโด (พระธรรมปิฎก) (2539) การพัฒนาที่ยั่งยืน กรุงเทพฯ สหธรรมมิก
- ประสาธ อิศรปริดา (2538) สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา มหาสารคาม โครงการตำรามหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- พรทิพย์ ถวัลยวิชชจิต (2540) ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขต
กรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปรินูญานินพนธ์ กศ ม
(เอกธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ทยเอกสาร
- ยงยุทธ เกษสาคร (2544) เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม กรุงเทพฯ เอส แอนด์ จี กราฟฟิค
- รักษาพร ดัฒนสุวรรณ (2541) ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง
การปฏิบัติงานของนักศึกษาวิชาการศึกษา สังกัดสำนักศึกษาธิการอำเภอ
เขตการศึกษาภาคกลาง ปรินูญานินพนธ์ กศ ม (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์ (2529) เทคนิคการฝึกอบรม กรุงเทพฯ ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2540) วิธีวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ สำนักงานทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วาสนา รบกล้า (2541) ความต้องการความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิรูป
การศึกษาของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครนายก ปรินูญานินพนธ์ กศ ม
(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- วังสิต ยีตัน (2546) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคาร
กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค สารนิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร

- วันساد ศรีสุวรรณ (2540) ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- วิจิตร อวระกุล (2537) การฝึกอบรม กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิภาพรรณ กนิษฐานาคะ (2542) การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม กรุงเทพฯ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- วิรัช วรรณรัตน์ (2535) การตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวัดผลการวิจัย กรุงเทพฯ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิไลเลิศ เอียววิมล (2535) คู่มือสำหรับการจัดฝึกอบรม กรุงเทพฯ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- สม สุภนกร (2540) ทบ บรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมจิต คงรักษา (2537) ความต้องการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพฯ นำอักษรการพิมพ์
- สัญญา บุญส่ง (2542) ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532) การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- สุพรรณิกา พึ่งทอง (2541) ความต้องการความรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตการศึกษา 12 ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทยเอกสาร
- สุนหา จรณะสมบูรณ์ (ม ม ป) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เอกสารประกอบการศึกษาสาขาการศึกษาต่อเนื่อง) กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุเมธ เตียววิศเรศ (2527) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพฯ รุ่งวัฒนาการพิมพ์

- สุวิระ ทรงเมตตา (2539) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการในสถานีตำรวจ กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจกองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ
สุวินัย ภรณวลัย (2540) ทฤษฎีบรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538) จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาวี (2532) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (15 มิถุนายน 2547) สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองสุโขทัย (Online) Available [http // www.geocities.com/policestation2000/indax2.html](http://www.geocities.com/policestation2000/indax2.html)
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (15 มิถุนายน 2547) กองบัญชาการศึกษากานตำรวจแห่งชาติ (Online)
Available <http://www.edu.police.go.th>
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อุดุลพันธ์ (2539) การพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- อกนิษฐ์ จิตตางกูร (2537) การศึกษาสภาพและความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของชาวปูนใน
อุตสาหกรรมก่อสร้าง กรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม (อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- อรพินทร์ ชูชม (2529) วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เอกสารประกอบการสอน
กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ใน
วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ศศ ม (คหกรรมศาสตร์ศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- Hanson, Mark E (1996) *Administration and Organizational Behavior* 3rd ed Boston
Adivision of Simon and Schuster, Inc
- Hould, Cynlo (1972) *The Design of Education* Sanfrancisco Fersey Box
- Herbert Chruden J , and Sherman Arthur, w(1968) *The Nature and Development of Pesonel*
Filed Personel
- Katz, D', and Kahn, R L (1978) *The Social Psychology of Organization* 2nd ed
New York John Wiely and Sons
- Leonard Nadler (1980) *Cooperate Human Resource Development Management Tool*
United State of America

- Maslow, Abraham Harold (1970) *Motivation and Personality 2nd ed* New York
Harper and Row
- Murphy, Gardner (1973) *Our In Born Need in Malcolm Knowles The Modern Practice of
Adult Education Andragogy Versus Pedagogy* New York Adult Education Press
- Thomas F Stanton (1960) *How to Instruct Successfully* New York Mc Graw-Hill Book
- William G Torpey 1959 *Public Personnel Management* Princeton New Jersey
D Van Hoster

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------|--|
| 1 อาจารย์วิพรรณ สาลีผล | อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ |
| 2 อาจารย์อัครพล ฮวบเจริญ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ |
| 3 ดร. รัชพันธุ์ เขยจิตร | มหาวิทยาลัยอาจารย์ศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยอาจารย์ศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ข
หนังสืออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0519 12/11/56

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๘ พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร อำเภอกงไกรลาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอมือง จังหวัดสุโขทัย” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์รวิพรรณ สาลีผล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอกงไกรลาศ จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอมือง จังหวัดสุโขทัย ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญาานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-6503838 มือถือ 09-0402001



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/ 1115)

วันที่ 12 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย” โดยมี รองศาสตราจารย์พิศมัย จารุจิตติพันธ์ รองศาสตราจารย์ธีรารังค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์รวิพรรณ สาลีผล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์รัชพันธุ์ เชนจิคร และ อาจารย์อัครพล ฮวบเจริญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ทะเบียนหนังสือรับ

๗ ๖๖ ๖๖ ๖๖

ที่	วันที่	เลขที่	ชื่อ	วันที่	เดือน	พ.ศ.
๗๑๑	19/11/61	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๒	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๓	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๔	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๕	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๖	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๗	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕
๗๑๘	๑๐/๑๒/๖๑	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑๖๗	๗๑๑	๒๕๐๕

๗ ๖๖ ๖๖ ๖๖ (ตามระเบียบฯ ทั่วสำนักงานบรรณ ม.ศ. ๒๕๖๖)

ภาพผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เป็นข้อคำถามให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ คือ สถานที่ฝึกอบรม และ วิทยากร

ผู้วิจัย จึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาโดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากแบบสอบถามแต่ประการใดและการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้

นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์

นิสิตปริญญาโท เศรษฐศาสตร์การศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการ
ตำรวจในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลและความเห็นของท่าน
มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และตอบคำถามในช่องว่างที่เว้นว่างไว้เกี่ยวกับตัว
ข้าราชการตำรวจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการตำรวจตามสภาพความเป็นจริง

- 1 สถานภาพ
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง
 - หม้าย
- 2 อายุตัว ปี
- 3 ระดับการศึกษา
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาตรี
 - อนุปริญญา – ปวส หรือเทียบเท่า
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4 อายุงาน ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

5 ตำแหน่ง

- ผกก รอง ผกก สว
 รองสว ผบ หมู่ ลูกแถว
 อื่นๆ กรุณาระบุ

6 สายงาน

- งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม
 งานสอบสวน งานสืบสวน
 งานจราจร อื่นๆ กรุณาระบุ

7 ระดับรายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน
 5,001-10,000 บาท/เดือน
 10,001-15,000 บาท/เดือน
 มากกว่า 15,000 บาท/เดือน

ส่วนที่ 3 ความต้องการได้รับการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร การตอบคำถามให้อ่านแต่ละข้อและพิจารณาว่ามีความเห็นในแต่ละข้ออย่างไร และทำเครื่องหมาย (ลงในช่องใดของหนึ่งให้ตรงกับข้อความแต่ละข้อ

ข้อคำถามสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8 ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านพนักงานสอบสวนคดีอาเสพติด					
9 ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านครูสอนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ					
10 ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านการฝึกครูยุทธวิธีตำรวจชั้นพื้นฐาน					

ข้อคำถามสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านการสืบสวน					
12 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านจราจร					
13 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านธุรการและกำลังพล					
14 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม					
15 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านผู้ช่วยงานสอบสวน					
16 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านการเงินงบประมาณ					
17 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมในด้านส่งกำลังบำรุง					

18 ทานต้องการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับใด
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

19 ทานคาดหวังว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมที่ทานต้องการจะทำให้ทานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและทำให้ทานปฏิบัติงานของท่านอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เป็นข้อคำถามให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ คือ สถานที่ฝึกอบรม และ วิทยากร

20 ลักษณะและสถานที่ ที่ทานต้องการฝึกอบรม

21 ลักษณะของวิทยากรที่ท่านต้องการในการฝึกอบรม .

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
(นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ สกุล	นางสาววัชรีย์ เสลาฤทธิ์
วันเดือนปีเกิด	3 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 8 ตำบลสวนกล้วย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานบริหารการขาย (Sale Executive)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทวีวีเอสไอเอส จำกัด ถนนราชดำเนิน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร (สนามจันทร์ นครปฐม)
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนารีวุฒิ อำเภอบ้านโป่ง
พ.ศ. 2531	ประถมศึกษา โรงเรียนดุษิตวิทยา อำเภอบ้านโป่ง