

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทุนทางสังคมในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เปรียบเทียบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาแนวทางการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการนำทุนทางสังคมไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ตอนที่ 5 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล คือ ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 228 คน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	56.60
หญิง	99	43.40
อายุ		
25 ปีหรือต่ำกว่า	12	5.30
26 – 35 ปี	99	43.40
36 – 45 ปี	80	35.10
46 – 55 ปี	33	14.50
56 ปีขึ้นไป	4	1.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	18.40
ปริญญาตรี	121	53.10
ปริญญาโท	60	26.30
ปริญญาเอก	5	2.20
ระยะเวลาในการรับราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	75	32.90
11 – 20 ปี	112	49.10
21 – 30 ปี	26	11.40
31 ปีขึ้นไป	15	6.60
ชั้นยศ		
ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	126	55.30
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	102	44.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผบ.หมู่	104	45.60
รองสารวัตร- สารวัตร	97	42.50
รอง ผกก.- ผกก.	26	11.40
รอง ผบก.-ผบก.ขึ้นไป	1	0.40
สังกัด		
กองบังคับการอำนวยการ	63	27.60
กองบังคับการปกครอง	54	23.70
กองบังคับการวิชาการ	65	28.50
กองบังคับการบริการการศึกษา	37	16.20
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	9	3.90
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 228 คน มีข้อมูลดังนี้
เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 เพศหญิง
จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 25 ปีหรือต่ำกว่า มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30
อายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 80 คน
คิดเป็นร้อยละ 35.10 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และอายุ 56 ปีขึ้นไป
จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน
คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 การศึกษาระดับปริญญาโท
จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระยะเวลาในการรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามรับราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 75 คน
คิดเป็นร้อยละ 32.90 รับราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รับราชการ 21 – 30 ปี
จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และรับราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 ตำแหน่งรองสารวัตร/สารวัตร จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตำแหน่งรองผู้กำกับการ/ผู้กำกับการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตำแหน่งรองผู้บังคับการ/ผู้บังคับการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 สังกัดกองบังคับการปกครอง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 สังกัดกองบังคับการวิชาการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 สังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยการ จำแนกทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอ ดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ทุนทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทุนทางสังคม
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.03	0.74	ปานกลาง
2. ด้านความไว้วางใจ	3.69	0.66	สูง
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	3.77	0.68	สูง
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.86	0.61	สูง
5. ด้านเครือข่าย	3.73	0.71	สูง
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	3.68	0.62	สูง
ภาพรวม	3.63	0.50	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จริต ด้านเครือข่าย ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.77, 3.73, 3.69 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

ทุนทางสังคมด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการใช้สารสนเทศต่าง ๆ ในการติดต่อ ภายในหน่วยงาน	3.06	0.91	ปานกลาง
2. สารสนเทศที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจใช้มีความทั่วถึง	3.01	0.86	ปานกลาง
3. โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับภายนอก	3.01	0.85	ปานกลาง
4. บุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการติดต่อหรือรับฟังข้อมูลจาก สื่อต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน	3.00	0.86	ปานกลาง
5. บุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและ เรื่องอื่น ๆ กับภายนอก	3.08	0.91	ปานกลาง
รวม	3.03	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและเรื่องอื่น ๆ กับภายนอก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการใช้สารสนเทศต่าง ๆ ในการติดต่อภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการติดต่อหรือรับฟังข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.87	0.87	สูง
2. การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.67	0.69	สูง
3. ความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.75	0.85	สูง
4. ความเชื่อมั่นต่อนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	3.17	0.97	ปานกลาง
5. ความจงรักภักดีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	4.01	0.87	สูง
รวม	3.69	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รายข้อพบว่า ข้อความจงรักภักดีต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และข้อความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนข้อความเชื่อมั่นต่อนโยบายและการบริหารงานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต

ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้บุคลากร ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตน	3.64	0.96	สูง
2. ระเบียบแบบแผนเพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตนมี ความสำคัญ	3.85	0.93	สูง
3. การเข้าร่วมงานประเพณีต่างๆของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.63	0.83	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
4. การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	3.86	0.73	สูง
5. การแนะนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.85	0.78	สูง
รวม	3.77	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ระเบียบแบบแผนเพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญ และการแนะนำบุคคลอื่นในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.85 ส่วนการเข้าร่วมงานประเพณีต่าง ๆ ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการต่างตอบแทนกัน

ด้านการต่างตอบแทนกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	3.89	0.72	สูง
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ร่วมงาน	3.93	0.72	สูง
3. การเอื้ออาทร การแบ่งปันแก่ผู้ร่วมงาน	3.92	0.73	สูง
4. การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	3.79	0.69	สูง
5. การได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยดี	3.74	0.77	สูง
รวม	3.86	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการต่างตอบแทนกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ การเอื้ออาทร การแบ่งปันแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนการได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านเครือข่าย

ด้านเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.92	0.72	สูง
2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่าง กับผู้ร่วมงาน	3.72	0.71	สูง
3. การมีกลุ่มเพื่อนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ต่อกัน	3.79	2.08	สูง
4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่าง เพื่อนกลุ่มต่าง ๆ	3.54	0.75	สูง
5. กลุ่มแต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยดี	3.68	0.75	สูง
รวม	3.73	0.71	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านเครือข่าย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ การมีกลุ่มเพื่อนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนกลุ่มต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทุนทางสังคม
1. การช่วยเหลืองานส่วนรวมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.81	0.76	สูง
2. การร่วมทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	3.72	0.78	สูง
3. การบริจาคทรัพย์เพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์	3.36	0.88	ปานกลาง
4. การมีส่วนช่วยในการประหยัดทรัพยากรของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	3.78	0.72	สูง
5. การช่วยดูแลและปฏิบัติในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	3.73	0.74	สูง
รวม	3.68	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รายข้อพบว่า การช่วยเหลืองานส่วนรวมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ การมีส่วนช่วยในการประหยัดทรัพยากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และการช่วยดูแลและปฏิบัติในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนการบริจาคทรัพย์เพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ชันยศ ตำแหน่ง และสังกัดแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน นำเสนอ ดังตารางที่ 4.9 – 4.27

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเพศ

ทุนทางสังคม	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.07	0.81	2.99	0.63	0.82	0.41
2. ด้านความไว้วางใจ	3.76	0.68	3.61	0.65	1.63	0.10
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	3.80	0.73	3.73	0.63	0.78	0.43
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.83	0.65	3.89	0.56	0.82	0.41
5. ด้านเครือข่าย	3.72	0.64	3.76	0.80	0.42	0.68
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	3.71	0.66	3.65	0.56	0.69	0.49
ภาพรวม	3.65	0.52	3.61	0.48	0.61	0.54

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ทุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจเพศชายและเพศหญิงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต ด้านความไว้วางใจ ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายและเพศหญิง มีทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ

ทุนทางสังคม ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	25 ปีหรือต่ำกว่า		26 – 35 ปี		36 – 45 ปี		46 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.07	1.20	3.06	0.76	3.00	0.60	3.01	0.78
2. ด้านความไว้วางใจ	3.95	0.86	3.66	0.63	3.65	0.68	3.80	0.65
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต	3.98	0.73	3.74	0.72	3.79	0.57	3.76	0.82

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ทุนทางสังคม ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	25 ปีหรือต่ำกว่า		26 – 35 ปี		36 – 45 ปี		46 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.78	0.98	3.81	0.63	3.89	0.52	3.93	0.60
5. ด้านเครือข่าย	3.68	0.89	3.73	0.59	3.67	0.60	3.90	1.09
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ								
ส่วนรวม	3.78	0.82	3.66	0.65	3.67	0.58	3.72	0.58
ภาพรวม	3.71	0.79	3.61	0.52	3.61	0.43	3.69	0.52

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ทุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจจำแนกตามอายุในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต ด้านความไว้วางใจ ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANNOVA ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.60	0.11	0.95
	ภายในกลุ่ม	224	122.63	0.55		
	รวม	227	122.81			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.54	0.51	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	224	99.21	0.44		
	รวม	227	100.75			
3. ด้านการมีวัฒนธรรมบรรทัดฐาน/ จารีต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.69	0.23	0.48	0.69
	ภายในกลุ่ม	224	106.41	0.47		
	รวม	227	107.10			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.19	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	224	84.41	0.38		
	รวม	227	84.98			
5. ด้านเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	0.47	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	224	113.95	0.51		
	รวม	227	115.36			
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.23	0.08	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	224	87.83	0.39		
	รวม	227	88.06			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.10	0.34	0.79
	ภายในกลุ่ม	224	57.63	0.26		
	รวม	227	57.90			

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนทางสังคม ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท/ หรือสูงกว่า	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.04	0.80	3.05	0.72	3.01	0.72
2. ด้านความไว้วางใจ	3.74	0.75	3.62	0.62	3.81	0.68
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	3.75	0.69	3.72	0.65	3.88	0.74
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.75	0.64	3.83	0.61	3.97	0.51

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ทุนทางสังคม ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท/ หรือสูงกว่า	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5. ด้านเครือข่าย	3.75	1.08	3.70	0.61	3.78	0.60
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	3.60	0.65	3.61	0.55	3.87	0.69
ภาพรวม	3.60	0.58	3.59	0.47	3.72	0.51

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจทุกกลุ่มระดับการศึกษามีทุนทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และในรายด้าน พบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรมบรรทัดฐาน/จริต ด้านความไว้วางใจ ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANNOVA ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของ จำแนกตามระดับการศึกษา

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.04	0.07	0.94
	ภายในกลุ่ม	225	122.74	0.55		
	รวม	227	122.81			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.64	0.82	1.87	0.16
	ภายในกลุ่ม	225	99.11	0.44		
	รวม	227	100.75			
3. ด้านการมีวัฒนธรรมบรรทัดฐาน/ จริต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	225	106.08	0.47		
	รวม	227	107.10			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.70	1.89	0.15
	ภายในกลุ่ม	225	83.58	0.37		
	รวม	227	84.98			
5. ด้านเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	225	115.06	0.51		
	รวม	227	115.36			
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.20	1.60	4.24	0.02*
	ภายในกลุ่ม	225	84.86	0.38		
	รวม	227	88.06			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.48	0.23
	ภายในกลุ่ม	225	57.15	0.25		
	รวม	227	57.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.6000	3.6116	3.8708
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.6000	-	-0.01157	-0.27077*
ปริญญาตรี	3.6116		-	-0.25920*
ปริญญาโท/หรือสูงกว่า	3.8708			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่มีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท/หรือสูงกว่า มีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	ไม่เกิน 10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		31 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.04	0.79	3.04	0.71	2.94	0.47	3.15	2.00
2. ด้านความไว้วางใจ	3.22	0.62	3.63	0.12	3.63	0.63	4.12	0.59
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต	3.82	0.66	3.73	0.66	3.61	0.82	4.08	0.74
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.82	0.66	3.87	0.58	3.75	0.59	4.13	0.62
5. ด้านเครือข่าย	3.67	0.62	3.75	0.79	3.67	0.65	4.02	0.57
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	3.63	0.67	3.69	0.58	3.60	0.59	3.98	0.64
ภาพรวม	3.62	0.53	3.62	0.49	3.53	0.42	3.91	0.58

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีทุนทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และในรายค้านพบว่าด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต ด้านความไว้วางใจ ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นกลุ่มที่มีระยะเวลาในการรับราชการไม่เกิน 10 ปี มีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสารทุกกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำการทดสอบสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANNOVA ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.43	0.14	0.26	0.85
	ภายในกลุ่ม	224	122.38	0.55		
	รวม	227	122.81			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.32	1.10	2.54	0.06
	ภายในกลุ่ม	224	97.45	0.43		
	รวม	227	100.75			
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต	ระหว่างกลุ่ม	3	2.49	0.83	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	224	104.61	0.47		
	รวม	227	107.10			
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.62	0.54	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	224	83.36	0.37		
	รวม	227	84.98			
5. ด้านเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.73	0.57	1.13	0.34
	ภายในกลุ่ม	224	113.63	0.51		
	รวม	227	115.36			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.75	0.58	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	224	86.30	0.38		
	รวม	227	88.06			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.49	0.50	1.97	0.12
	ภายในกลุ่ม	224	56.41	0.25		
	รวม	227	57.90			

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำแนกตามชั้นยศ

ทุนทางสังคม	สัญญาณบัตร		ประทวน		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	2.98	0.68	3.10	0.79	-1.253	0.212
2. ด้านความไว้วางใจ	3.73	0.64	3.65	0.70	0.874	0.383
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	3.79	0.72	3.75	0.65	0.491	0.624
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.85	0.65	3.87	0.56	-0.301	0.764
5. ด้านเครือข่าย	3.75	0.78	3.72	0.63	-0.257	0.797
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	3.70	0.65	3.67	0.58	0.320	0.749
ภาพรวม	3.63	0.51	3.63	0.51	0.066	0.948

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ทูนทางสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต ด้านความไว้วางใจ ด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีทูนทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทูนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามตำแหน่ง

ทูนทางสังคม	ผู้บังคับหมู่		รองสารวัตร - สารวัตร		ตำแหน่งสูงกว่า สารวัตรขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.12	0.79	2.91	0.69	3.13	0.60
2. ด้านความไว้วางใจ	3.64	0.69	3.72	0.65	3.81	0.61
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต	3.73	0.65	3.82	0.68	3.73	0.83
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.85	0.58	3.84	0.63	3.94	0.66
5. ด้านเครือข่าย	3.70	0.64	3.76	0.81	3.76	0.63
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	3.65	0.60	3.68	0.62	3.83	0.72
ภาพรวม	3.62	0.52	3.62	0.48	3.70	0.52

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจทุกตำแหน่งมีทูนทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต ด้านเครือข่าย ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทูนทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANNOVA ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามตำแหน่ง

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.64	1.32	2.47	0.09
	ภายในกลุ่ม	225	120.18	0.53		
	รวม	227	122.81			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	225	100.00	0.44		
	รวม	227	100.75			
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.50	0.61
	ภายในกลุ่ม	225	106.63	0.47		
	รวม	227	107.10			
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	225	84.75	0.38		
	รวม	227	84.98			
5. ด้านเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	225	115.17	0.51		
	รวม	227	115.36			
6. ด้านการมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	225	87.33	0.38		
	รวม	227	88.06			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.32	0.72
	ภายในกลุ่ม	225	57.73	0.26		
	รวม	227	57.90			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

ทุนทางสังคม	อำนาจการ		ปกครอง		วิชาการ		บริการ การศึกษา		ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	3.00	0.60	3.09	0.93	3.09	0.67	2.96	0.75	2.75	0.65
2. ด้านความไว้วางใจ	3.49	0.64	3.82	0.68	3.88	0.64	3.52	0.62	3.71	0.62
3. ด้านการมีวัฒนธรรมบรรทัดฐาน/ จารีต	3.50	0.62	4.10	0.60	3.86	0.77	3.53	0.52	4.09	0.61
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	3.64	0.59	4.07	0.57	3.93	0.65	3.79	0.51	3.80	0.65
5. ด้านเครือข่าย	3.54	0.63	3.88	0.97	3.86	0.58	3.66	0.52	3.53	0.69
6. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	3.48	0.58	3.88	0.54	3.73	0.70	3.60	0.56	3.86	0.58
ภาพรวม	3.44	0.47	3.80	0.48	3.73	0.52	3.51	0.45	3.62	0.47

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจทุกกองบังคับการมีทุนทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่า ด้านการต่างตอบแทนกัน ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต ด้านเครือข่าย ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมแตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANNOVA ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

ทุนทางสังคมของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.47	0.35	0.65	0.63
	ภายในกลุ่ม	223	121.40	0.54		
	รวม	227	122.81			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.85	1.71	4.07	0.00**
	ภายในกลุ่ม	223	93.90	0.42		
	รวม	227	100.75			
3. ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/ จารีต	ระหว่างกลุ่ม	4	14.09	3.52	8.44	0.00**
	ภายในกลุ่ม	223	93.01	0.41		
	รวม	227	107.10			
4. ด้านการต่างตอบแทนกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.87	1.47	4.14	0.00**
	ภายในกลุ่ม	223	79.11	0.35		
	รวม	227	84.98			
5. ด้านเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	4	5.18	1.30	2.62	0.04*
	ภายในกลุ่ม	223	110.17	0.49		
	รวม	227	115.36			
6. ด้านการมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.30	1.32	3.57	0.01*
	ภายในกลุ่ม	223	82.77	0.37		
	รวม	227	88.06			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.05	1.26	5.33	0.00**
	ภายในกลุ่ม	223	52.84	0.24		
	รวม	227	57.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการแตกต่างกัน มีทุนทางสังคมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการแตกต่างกันมีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต และด้านการต่างตอบแทนกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านเครือข่าย และด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทุนทางสังคมด้านการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ไม่แตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22 – 4.27

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมจำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ		อำนาจการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการการศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
	$\bar{X}$	3.4434	3.8086	3.7277	3.5117	3.6259
อำนาจการ	3.4434	-	-0.36526*	-0.28431*	-0.06833	-0.18254
ปกครอง	3.8086		-	-0.08095	0.29693*	0.18272
วิชาการ	3.7277			-	-0.21598*	0.10177
บริการการศึกษา	3.5117				-	-0.11421
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.6259					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครองและสังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการอำนาจการ และข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครองและสังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านความไว้วางใจจำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ		อำนาจการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการ การศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ
	$\bar{X}$	3.4889	3.8222	3.8800	3.5243	3.7111
อำนาจการ	3.4889	-	-0.33333*	-0.39111*	-0.03544	-0.22222
ปกครอง	3.8222		-	-0.05778	0.29790*	0.11111
วิชาการ	3.8800			-	-0.35568*	0.16889
บริการการศึกษา	3.5243				-	-0.18679
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.7111					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
จำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัด
กองบังคับการวิชาการและข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครอง มีทุนทางสังคมด้าน
ความไว้วางใจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการอำนาจการ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
วิชาการและข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครองมีทุนทางสังคม ด้านความไว้วางใจสูงกว่า
ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต จำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ		อำนาจการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการ การศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ
	$\bar{X}$	3.4984	4.1000	3.8585	3.5297	4.0889
อำนาจการ	3.4984	-	-0.60159*	-0.36005*	-0.03132	-0.59048*
ปกครอง	4.1000		-	0.24154*	0.57027*	0.01111
วิชาการ	3.8585			-	0.32873*	-0.23043
บริการการศึกษา	3.5297				-	-0.55916*
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.0889					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครองมีทุนทางสังคมด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีตสูงกว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการวิชาการ สังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา และสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ข้าราชการตำรวจสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศมีทุนทางสังคมด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีตสูงกว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา และสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีตสูงกว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา และสังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการต่างตอบแทนกันจำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ	$\bar{X}$	อำนวยการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการการศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
		3.6444	4.0704	3.9323	3.7892	3.8000
อำนวยการ	3.6444	-	-0.4259*	-0.28786*	-0.14474	-0.15556
ปกครอง	4.0704		-	0.13806	0.28118*	0.27037
วิชาการ	3.9323			-	0.14312	0.13231
บริการการศึกษา	3.7892				-	-0.01081
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.8000					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมด้านการต่างตอบแทนกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการปกครองมีทุนทางสังคมด้านการต่างตอบแทนกันสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการบริการการศึกษาและสังกัดกองบังคับการอำนวยการ และข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมด้านการต่างตอบแทนกันสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านเครือข่าย จำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ	$\bar{X}$	อำนาจการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการ การศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ
		3.5429	3.8852	3.8646	3.6649	3.5333
อำนาจการ	3.5429	-	-0.34233*	-0.32176*	-0.12201	0.00952
ปกครอง	3.8852		-	0.02057	0.22032	0.35185
วิชาการ	3.8646			-	0.19975	0.33128
บริการการศึกษา	3.6649				-	0.13153
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.5333					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
จำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมด้านเครือข่าย แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบังคับการ
ปกครองและข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมด้านเครือข่ายสูงกว่าข้าราชการ
ตำรวจที่สังกัดกองบังคับการอำนาจการ

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจำแนกตามสังกัดกองบังคับการ

สังกัดกองบังคับการ	$\bar{X}$	อำนาจการ	ปกครอง	วิชาการ	บริการ การศึกษา	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ
		3.4857	3.8815	3.7323	3.6000	3.8667
อำนาจการ	3.4857	-	-0.35977*	-0.24659*	-0.11429	-0.38095
ปกครอง	3.8815		-	0.14917	0.28148*	0.01481
วิชาการ	3.7323			-	0.13231	-0.13436
บริการการศึกษา	3.6000				-	-0.26667
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.8667					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามสังกัดกองบังคับการเป็นรายคู่ พบว่า กองบังคับการที่มีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการตำรวจ ที่สังกัดกองบังคับการปกครองมีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสูงกว่าข้าราชการ ตำรวจที่สังกัดกองบังคับการอำนวยการและสังกัดกองบังคับการบริการการศึกษา และข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการวิชาการมีทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสูงกว่าข้าราชการตำรวจ ที่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการนำทุนทางสังคมไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 นี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนมา นำเสนอโดยการแจกแจงเนื้อหาเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากแบบสอบถามพบว่า ข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้เสนอแนะทุนทางสังคมเพิ่มเติม ดังนี้ ด้านศีลธรรม ด้านศาสนา ความมีกฎระเบียบที่ดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การทำ คุณประโยชน์ต่อผู้อื่น/สังคม ไม่ยึดพวกพ้อง เน้นความเสมอภาค ความยุติธรรม จรรยาบรรณ ความรัก ความสามัคคี ความเสียสละในหน้าที่การงาน การสร้างจิตสำนึกในการรักสถาบัน การพัฒนาโรงเรียน นายร้อยตำรวจต้องกระทำโดยไม่ทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิม และไม่หวังกอบโกยผลประโยชน์เข้าตัวเอง การแสดงภาวะผู้นำ การตัดสินใจในภาวะคับขัน สถานการณ์เฉพาะหน้าโดยมีหลักการคิดในการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ความเอาใจใส่องค์กร การรับฟังปัญหา และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในโรงเรียน นายร้อยตำรวจ เน้นสังคมแบบพี่น้อง เข้าอกเข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมโดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทุนทางสังคมด้านใด มากที่สุด จากแบบสอบถามวิเคราะห์ได้ดังนี้ องค์ประกอบทุนทางสังคมที่ข้าราชการตำรวจสังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจเห็นว่ามีค่าสำคัญเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ทุนทางสังคมด้านการมีวัฒนธรรม/ จารีต/บรรทัดฐาน 2) ทุนทางสังคมด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) ทุนทางสังคมด้าน ความไว้วางใจ 4) ทุนทางสังคมด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 5) ทุนทางสังคมด้านการต่างตอบแทนกัน และ 6) ทุนทางสังคมด้านเครือข่าย

3. การนำทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากแบบสอบถามพบว่า ข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้เสนอแนะแนวทางการนำทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนี้

3.1 การนำทุนทางสังคมมาสร้างสรรค์ให้เกิดความสามัคคี พัฒนาหน่วยงานให้ทัดเทียมอารยะ โดยพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้ดีขึ้นพร้อม ๆ กัน ตามแต่เวลาและโอกาสอันควร ปลุกฝังข้าราชการตำรวจ และนักเรียนนายร้อยตำรวจให้รู้จักทุนทางสังคม และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3.2 พัฒนานักเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตำรวจเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เน้นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำตามวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปลุกฝังจิตสำนึกให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อเป็นตำรวจที่ดีในอนาคต นำไปปลุกฝังบุคลากรที่จะจบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ออกไปปฏิบัติรับใช้ประชาชน และสังคมโดยมีหลักในการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน มีแนวคิดที่จะคิดถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และควรมีการประเมินผล บุคลากรที่จบไป เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาหน่วยงานต่อไป เพื่อเป็นมาตรฐานและที่ยอมรับของสังคม

3.3 พัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ในด้านวิชาชีพตำรวจให้มีศักยภาพในการผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การสร้างเครือข่ายให้ทุกคนไว้วางใจ เพื่อให้ตำรวจออกไปรับใช้ประชาชน พัฒนาทางด้านการศึกษา และความเป็นอยู่ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ พัฒนาส่วนที่มีจุดบกพร่อง และนำมาพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจร่วมกัน เน้นให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นเสาหลักให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้พึ่งพิงในเชิงลึก เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติและวิชาชีพตำรวจ สร้าง และดำรงจุดแข็ง (วัฒนธรรม) จุดเด่นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้คงอยู่ตลอดไป

3.4 การสร้างความเชื่อมั่นกันของคนภายในองค์กร เน้นหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความยุติธรรม ความสมัครสมานสามัคคี พัฒนาค้นคว้าไปกับการพัฒนางาน เน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานดี ต้องให้ความสำคัญต่อข้าราชการชั้นประทวน และลูกจ้างให้มากกว่านี้ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาในระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบน้ำ ไฟฟ้า อาคารต่าง ๆ

3.5 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้บังคับบังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองไม่แบ่งชั้นวรรณะจนเกินไป สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำรงรักษาวัฒนธรรม และวิถีปฏิบัติ ตามบรรทัดฐานอันดีงามของเหล่านักเรียนนายร้อยตำรวจ ไม่ดำเนินนโยบายสร้างภาพฝันเพียง ปฏิบัติได้ยาก ไม่จริงจังจริงจัง โดยเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นไปได้จริง จงสัมผัสปัญหา ช่วยกันแก้ไขรักษาวัฒนธรรมที่ดี

3.6 พัฒนาในเรื่องศักยภาพความเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันเพิ่มขีดความรู้ความสามารถของนักเรียนนายร้อยตำรวจในทุกด้านที่มีประโยชน์ต่อการรับราชการตำรวจในอนาคตนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลจริง และมีการตรวจสอบประเมินผล

3.7 ในปัจจุบันทางโรงเรียนนายร้อยตำรวจในด้านทุนทางสังคมนั้นมีน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย เนื่องจากการบริหารแนวตั้ง อีกทั้งดำเนินงานเพื่อหวังผลประโยชน์ทางด้านต่าง ๆ ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสนับสนุนการอันเป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน โดยอาจมีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา สร้างบรรยากาศเป็นกันเองภายในหน่วยงาน และให้มีการติดต่อกับภายนอกมากขึ้น

3.8 นำวงจร 9 ขั้นตอนคุณภาพของหน่วยงาน (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ) เพื่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบ คือ 1) การสร้างความเข้าใจแก่ทุกคนในหน่วยงาน 2) การสร้างสำนึกให้เกิดในใจทุกคนในหน่วยงาน 3) สร้างพลังเพื่อนำ SAR ประเมินผล หน่วยงานโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 4) เปิดใจกว้าง พร้อมปรับปรุงผลงานของตนเอง 5) ทำแผนพัฒนาคน 6) ทำฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ 7) การวางระบบกำกับงาน 8) วางวิธีการทำงานอย่างมืออาชีพ 9) ชี้แจงการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่การปรับตามขั้นตอน (5, 7, 8) ประยุกต์แนวคิดระบบวิธีการทำงานที่ดี

ตอนที่ 5 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์

สังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) พล.ต.ต.อริย์ อ่อนชิต ตำแหน่งรองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2) พล.ต.ต.ดร.กฤษฎ์ศักดิ์ วิชชาริยะ ตำแหน่งรองผู้บัญชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3) พล.ต.ต.วิศิษฐ์ เอมประณีตร ตำแหน่งผู้บังคับการ กองบังคับการอำนวยการ 4) พล.ต.ต.วิชัย พงษ์ศิริ ตำแหน่งผู้บังคับการ กองบังคับการปกครอง และ 5) พล.ต.ต.เทอดไทย ศรีลัมพ์ ตำแหน่งผู้บังคับการ กองบังคับการบริการการศึกษา ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินการเกี่ยวกับองค์ประกอบทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า

ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารยังมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันน้อยทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ เนื่องจากการกิจหน้าที่ที่แตกต่างกัน การแบ่งสายงานการบังคับบัญชาตามโครงสร้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีถึง 4 กองบังคับการ อีกทั้งการติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนตามระบบราชการ ซึ่งอาจมีผลทำให้งานเกิดการล่าช้า ส่วนการดำเนินการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนั้นทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง โดยใช้เหตุผลและอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ซึ่งการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารต้องดำเนินการทั้งภายในและภายนอก มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุน มีการใช้เว็บไซต์ เผยแพร่เอกสารต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดต้องมีการติดตามและประเมินผล

ด้านความไว้วางใจลักษณะการทำงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไม่มีเรื่องของผลประโยชน์มาเกี่ยวข้อง มีแต่ความเป็นพี่เป็นน้องให้ความเคารพนับถือกันตามอาวุโส ความไว้วางใจอยู่ที่ความเชื่อมั่น ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจนั้นมีอยู่แล้ว และมีความไว้วางใจกันค่อนข้างสูง และสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นนั้น ต้องปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร สร้างความผูกพันของคนในองค์กร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือกัน

ด้านการมีวัฒนธรรม บรรทัดฐาน/จารีต โรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางมีระเบียบปฏิบัติที่สืบทอดกันมายาวนาน เช่น การฝึก ความมีระเบียบวินัย การทำความเคารพระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง การประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักศีลธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจด้วยความสำนึกในระเบียบวินัย และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ พร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคม สำหรับการดำเนินการนั้นต้องอาศัยนโยบายของผู้บริหาร ต้องปลูกฝังสิ่งที่ดีให้กับบุคลากร โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายนอกได้รับรู้และยอมรับ แต่ทั้งนี้ก็ต้องควบคุมไม่ให้มีการนำไปใช้ในทางที่เสื่อมเสีย

ด้านการต่างตอบแทนกันสภาพสังคมภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจนั้นการต่างตอบแทนกันเปรียบเหมือนประเพณีที่ใช้ความเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การรักษาจารีตประเพณีที่ดีงามของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มั่นคงแข็งแรง สกัดกันสิ่งไม่ดีไม่ให้เกิดขึ้น โดยหัวหน้าหน่วยแต่ละกองบังคับการจะต้องกระทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและศรัทธา

ด้านเครือข่าย มีการเชื่อมโยงกันตามระบบราชการอยู่แล้ว ส่วนแบบไม่เป็นทางการก็มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่มของข้าราชการกับครอบครัว ส่วนกิจกรรมร่วมกันค่อนข้างมีน้อย ควรสนับสนุนกิจกรรมในทางบวก เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยง การจัดทัศนศึกษาหรือมีการจัดกิจกรรมวอร์คแรลลี่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์

ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปัจจุบันค่อนข้างน้อย ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ เช่น ด้านการประหยัดพลังงานก็มีการละเลยไป ทั้งนี้ด้านการรับผิดชอบต่อส่วนร่วมผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และเป็นแบบอย่าง พร้อมทั้งต้องปลูกฝังให้ข้าราชการมีความเสียสละ เข้าใจถึงผลดี และนำไปปฏิบัติ

ทุนทางสังคมด้านอื่นที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ขนบธรรมเนียมประเพณีขององค์กร การสร้างค่านิยม องค์กรความรู้ จากวิชาชีพ คุณภาพชีวิต คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง

2. ลักษณะเด่นของทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ ทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจสูง ภาพลักษณ์ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรสูง จุดเด่นคือ

มีแห่งเดียวในประเทศไทย ไม่มีคู่แข่ง ภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสังคมภายนอกเป็นที่ยอมรับ มีศิษย์เก่าที่ประกอบคุณงามความดีสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

3. การนำทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สืบเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ พัฒนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ โดยการ จัดกิจกรรมร่วมกัน ต้องสร้างสมทุนทางสังคมให้มาก พัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจในด้านวิชาชีพ วิชาการ คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร และคุณธรรมจริยธรรม

4. การนำทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปใช้ในการวางแผน การกำหนด วิสัยทัศน์ และการกำหนดยุทธศาสตร์ สืบเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ ยังไม่มีการนำทุนทางสังคม มาประกอบการพิจารณากำหนดการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์และการกำหนดยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งทุนทางสังคมเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งหมด

5. การพัฒนาทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สืบเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ ทุนทางสังคมมีความสำคัญพอ ๆ กัน ต้องพัฒนาทุกด้าน พร้อมกันไป เริ่มต้นด้วยความไว้วางใจ วัฒนธรรมจริตประเพณี และการต่างตอบแทนกัน

6. การพัฒนาทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การดำเนินการต้องให้เป็นรูปธรรม เน้นให้เห็นความสำคัญ โดยต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ถึงความหมายและความสำคัญของทุนทางสังคม และมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างทุนทางสังคมขึ้น เช่น มีสภากาแฟ จัดสัมมนา เป็นต้น

7. ทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจควรพัฒนาทุกด้านอย่างเร่งด่วน ซึ่งทุนทางสังคมทุกด้านมีความสำคัญเท่ากัน และบางอย่างสามารถพัฒนาร่วมกันได้

8. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการทำการศึกษ โดยให้ทางโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นเจ้าภาพดำเนินการ เพื่อกำหนดให้ชัดเจนว่าทุนทางสังคมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีด้านใดบ้างและจะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้อย่างไร ซึ่งทุนทางสังคมเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นแต่มีปรากฏอยู่และเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ