

สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

พุทธศักราช 2561

สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

พุทธศักราช 2561

**ACHIEVEMENT OF SPECIAL TRAINING CURRICULUM FOR HIGHER
RANKING POLICE OFFICERS, TRAINING CENTER PROVINCIAL
POLICE REGION 8, MUAMG DISTRICT,
SURATTHANI PROVINCE.**

POLICE LIEUTENANT COLONEL VIROTE BOMRONG

PROVINCIAL POLICE TRAINING CENTER 8

2561(2018)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อผู้วิจัย	:	พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง
ปีที่วิจัย	:	2561 (2018)

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มี อยุ่ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 458 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ t - test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F - test Or One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้าน โครงสร้างของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 พบว่าควรเพิ่ม ชั่วโมงการสอนในวิชาการสอบสวน การสืบสวน การจรจร และการป้องกันปราบปราม ควรเพิ่มเติมหรือบรรจุวิชาการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศ และควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละวิชา และความต่อเนื่องของเนื้อหาวิชาเพื่อประยุกต์ใช้กับวิชาอื่นๆ ได้ และควรจัดสรรงบประมาณซื้อ Computer สำหรับการการค้นคว้าหาข้อมูลให้เพียงพอ

Thematic title : **Achievement of Special Training Curriculum for Higher Ranking Police Officers, Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province.**

Student's Name : **Pol. Lt. Col. Virote Bomrong**

Academic Year : **B.E. 2561 (2018)**

ABSTRACT

This thematic had the objectives as follows: 1) to study the achievement of Special Training Curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province, 2) to compare the achievement of Special Training Curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province having age, education level, position and experience for working in the government office were different, 3) to study the suggestions on problems and solutions of Special Training Curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province. The population used in research was 130 commissioned police officers in position of sub-inspector who participated in Inspector Curriculum Training during May 31st, 2010 – August 6th, 2010 at Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province. To specify sample size using Krejcie and Morgan table received sample group of 97 people. The instruments used in data collection were closed ended questionnaire and open ended questionnaire. Data analysis used computer package. The statistics used data analyses was percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test for evaluating statistics used t-test and F-test or One-Way ANOVA).

The results of research found that:

1) The achievement of special training curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8, Muang District, Suratthani Province overall mean was at much level. When considering as each aspect by sorting much mean to less mean found that structural aspect of curriculum had the highest mean, secondly was experts/ instructors whereas the aspect of teaching promotion had the lowest mean, respectively. Separating as age,

education level, position and experience for working in the government office found that had the mean to be at much level

2) The results of achievement comparison of Special Training Curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8 according to age, education level, position and experience for working in the government office were not different at 0.05 statistical significance.

3) The suggestions on problems and solutions on Special Training Curriculum for higher ranking police officers, Training Center Provincial Police Region 8 found that should increase the hours of teaching in courses of inspection, investigation, traffic and defense suppression. It should add or fill a course on Computer Technology or Information Technology and should arrange the significance of each course and the continuity of texts in order to supply with other courses and should allocate the budget to purchase sufficiently computers for data research.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ขอขอบคุณที่ปรึกษา พ.ต.อ.วิชาญ เครือรัตน์ อาจารย์(สบ 4) กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 พ.ต.ท.ดร.คมเดชณ์ เปาะทอง รองผู้กำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัด สุราษฎร์ธานี พ.ต.ท.อำนาจ วรรณะ อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงจนงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้เขียนขอขอบคุณท่าน ทั้งสามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่ช่วยเหลืออนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และให้ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจ และผู้ช่วยเหลือให้กำลังใจ แต่มิได้กล่าวนามในที่นี้ทั้งหมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ความดี คุณค่า และประโยชน์อันพึง ได้รับจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาบูชาแด่ บิดา มารดา คุณครู อาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน

พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	10
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผล	20
2.4 แนวคิดของประสิทธิผล	23
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	24
2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	27
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ	29
2.8 บทบาทและหน้าที่การฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8	35

2.9 การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร	39
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
2.11 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	69
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	70
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	72
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ สอบถาม	77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตาม ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจ ภูธรภาค 8 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์รับราชการ	86

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ การรับราชการ ต่างกัน	91
ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรการ ของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8	109
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
5.1 สรุปผลการวิจัย	114
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	118
5.3 ข้อเสนอแนะ	125
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	125
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	127
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	134
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	135
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	139
ภาคผนวก ค ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8	141
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และค่า IOC	145
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงรายวิชาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร	49
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	77
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	78
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	78
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	79
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม และรายด้าน	80
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	81
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	83
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	84
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม จำแนกตามอายุ	86
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	87

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง	88
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม จำแนกตามประเภทรับราชการ	89
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามอายุ	91
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีอายุต่างกัน	91
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามอายุ	92
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีอายุต่างกัน	92
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามอายุ	93
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน	93
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามอายุ	94

ตารางที่ 4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยสนับสนุนการสอน ที่มีอายุต่างกัน	94
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับการศึกษา	95
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	95
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษา	96
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	96
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา	97
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	97
ตารางที่ 4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา	98
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	98

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามตำแหน่ง	99
ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีตำแหน่งต่างกัน	99
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่ง	100
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีตำแหน่งต่างกัน	101
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง	101
ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน	102
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามตำแหน่ง	102
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน	103
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	103

ตารางที่ 4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน	104
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	104
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน	105
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่สัมฤทธิ์ผล การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน	106
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	106
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน	107
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ	107
ตารางที่ 4.45	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน	108
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าความถี่ปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8	109
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าความถี่แนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8	111

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์	25
แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	67

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจเป็นกลไกหนึ่งของรัฐบาลในการควบคุมดูแลสังคมให้สงบสุข โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานหลักมีหน้าที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ประกอบกับเป็นองค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และได้มอบหมายหน่วยงานในความรับผิดชอบพัฒนาความรู้ ปรับปรุงวิธีการฝึกอบรม ค้นหาแนวทางสมัยใหม่ตามหลักสากล เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนางานตำรวจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันของประเทศ สามารถทำงานร่วมกับประชาชนในเขตชุมชนเมือง และสังคมชนบทได้ โดยได้มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน เพื่อผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของตำรวจภูธรภาค 8 ติดต่อกับประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานตำรวจ ในด้านการจัดการศึกษา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความสะดวก และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของชุมชนแต่ละพื้นที่ และประกอบกับปัจจุบันมีการแข่งขันและส่งเสริมด้านการศึกษามากขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรรับบุคคลทั่วไปผู้มีความรู้ปริญญาตรีด้าน นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยแต่งตั้งให้มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรี และทำการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานตำรวจก่อนปฏิบัติหน้าที่ และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ยังมีหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 8 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทสำหรับข้าราชการตำรวจไว้ ความตอนหนึ่งว่า

“...ผู้ที่จะเป็นตำรวจ จำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเอง ให้แข็งแกร่งเสมอ ทั้งในด้านความรู้ กำลัง และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเต็มที่...”

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ลงวันที่ 7 กันยายน 2552 ยกฐานะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ให้มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ พร้อมกระจายงานการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารชั้นต้น (หลักสูตรสารวัตร) จากส่วนกลางลงสู่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8

ในกรณีนี้ผู้วิจัยประสงค์จะทราบถึงสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึง สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรแล้ว ยังทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ให้มีความทันสมัยเป็นสากล เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้งานตำรวจ อันจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งจะส่งผลให้สังคมมีความสุข ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาถึงสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อจักได้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่าที่ผ่านการฝึกอบรมว่ามีความคิดเห็นต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมเป็นอย่างไร โดยมีหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ วิจิตร อวาทะ¹ ในเรื่ององค์ประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม วิทยากร วัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ เพื่อสอดคล้องต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษา สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างหลักสูตร ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แยกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในด้านการผลิตและเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรในสายงานของตำรวจ สามารถบริหารงานเพื่อให้บริการประชาชนต่อไป

¹วิจิตร อวาทะ, การฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 193.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีอยู่ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์รับราชการ ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีอายุต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีประสบการณ์รับราชการต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ฝึกอบรมระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 458 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ สัมฤทธิผลการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในประเด็นด้านต่าง ๆ คือ

- ด้าน โครงสร้างของหลักสูตร
- ด้าน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน
- ด้าน ปัจจัยส่งเสริมการสอน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่สถานที่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบสัมฤทธิผลการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิผลการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสารวัตร ให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง ความเข้าใจ ความรู้สึก ความพร้อมที่จะตอบสนอง หรือความรู้สึกต่อวัตถุสิ่งของ คน ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกหรือตอบสนองดังกล่าว อาจเป็นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ จากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะคติของบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสภาพแวดล้อม โดยทั่วไป อันเป็นการช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หลักสูตรสารวัตร หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับ รองสารวัตร/ผู้บังคับหมวด/หรือเทียบเท่า ที่มีชั้นยศร้อยตำรวจเอก เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับ การแต่งตั้งเป็นผู้บริหารชั้นต้น ในตำแหน่งสารวัตร

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับพระราชทานชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก พลตำรวจ ตรี พลตำรวจโท และพลตำรวจเอก

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับ บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ซึ่งมียศร้อยตำรวจเอกโดยปฏิบัติหน้าที่ใน สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 หมายถึง โรงเรียนตำรวจภูธร 8 เดิมซึ่งสังกัด กองบัญชาการศึกษา หลังจากปรับโครงสร้างใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2548 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 8 ขึ้นตรงกับ ตำรวจภูธรภาค 8 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีผู้บังคับการศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เป็นหัวหน้า ตั้งอยู่เลขที่ 101 หมู่ 3 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัด สุราษฎร์ธานี เป็นสถานฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ และฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และหลักสูตรอื่นๆ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบหมาย

สัมฤทธิ์ผล หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตรสารวัตร เช่น มี วัตถุประสงค์ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฯลฯ โดยมีวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนที่ มีความรู้ความสามารถ เช่น อาจารย์มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสามารถในการใช้เทคนิควิธี สอน ฯลฯ ประกอบกับมีปัจจัยส่งเสริมการสอนอย่างเหมาะสม เช่น สภาพแวดล้อมของห้องเรียน แสง เสียง อุณหภูมิ ความเหมาะสมของขนาดห้องเรียน ฯลฯ

ด้านโครงสร้างหลักสูตร หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนของผู้เรียนที่สถาบันการศึกษา จัดให้ซึ่งรวมถึง แผนประสิทธิภาพการเรียนและการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งบ่งถึงการเลือก การจัดเนื้อหาและแสดงถึงการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินผลด้วย

ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สอนหรือ บรรยายในการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ฝึกอบรมระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ
1) อายุต่ำกว่า 35 ปี และ 2) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และ 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ สำหรับงานวิจัย ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน 2) ตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน และ 3) ตำแหน่งอื่นๆ (รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร)

ประสบการณ์การรับราชการ หมายถึง ประสบการณ์การรับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัย ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) ตั้งแต่ 10 -20 ปี และ 3) มากกว่า 20 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง สัมฤทธิผลการศึกษาของหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษ โดยมีการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมฤทธิผล
- 2.4 แนวคิดของประสิทธิผล
- 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
- 2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
- 2.8 บทบาทและหน้าที่การฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
- 2.9 การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.11 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายนี้เป็นของ Edwin A. Locke โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำท่าย และได้รู้ผลย้อนกลับของงาน จะจูงใจให้ทำงานดีกว่าการไม่ได้กำหนดเป้าหมาย หรือกำหนดไว้กว้าง ๆ ตัวอย่างเช่น การที่หัวหน้าบอกให้ทำงานให้ดีที่สุด หรืออาจารย์ให้ทำคะแนนดี ๆ เพื่อจะได้เกรด A จะจูงใจให้ทำผลงานได้ไม่ดีเท่ากับการกำหนดให้ชัดเจนลงไปว่า เป้าหมายในการทำผลงานคืออะไร เช่น การตั้งเป้าหมายงานที่เป็นตัวเลขและวัดผลได้ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ตัวอย่าง บริษัทจัดส่งพัสดุภัณฑ์ บอกเป้าหมายในการทำงานเป็นจำนวนเที่ยวภายในขอบเขตระยะทาง และระยะเวลาที่ชัดเจน ก็จะเป็นเป้าหมายในการทำงานที่

ดีกว่า การบอกให้ทำจำนวนเที่ยวให้ได้มากที่สุด เพราะไม่ทราบว่ายี่สิบที่สุดของแต่ละคนอยู่ที่ตรงไหน เป็นต้น¹

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย มีส่วนในการฝึกอบรมหลายประการคือควรจะต้องมีการอธิบายอย่างชัดเจนถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมได้รับทราบ ตั้งแต่เริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างที่กำลังฝึกอบรม เป้าหมายของการฝึกอบรมควรจะต้องมีความยากในการปฏิบัติ จนเป็นที่น่าท้าทายของผู้รับการฝึกอบรม เพื่อที่ว่าพวกเขาจะให้เกิดความภูมิใจเมื่อบรรลุถึงเป้าหมายนั้นได้ แต่เป้าหมายนั้นก็ควรจะยากจนเกินไปจนทำให้พวกเขา รู้สึกว่าไม่มีทางเป็นไปได้ นอกจากการมีเป้าหมายสูงสุดที่จะบรรลุถึงเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ควรจะมีเป้าหมายย่อย ระหว่างการฝึกอบรมด้วย การมีเป้าหมายย่อยนี้จะทำให้ผู้รับการอบรมรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จเป็นระยะๆ และมีความหวังกำลังใจที่จะพิชิตเป้าหมายสูงสุดให้ได้ต่อไป

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายจะต้องมีการอธิบายอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมได้รับทราบ ตั้งแต่เริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างที่กำลังฝึกอบรม เป้าหมายของการฝึกอบรมควรจะต้องมีความยากในการปฏิบัติ ชัดเจน ท้าทาย และได้รู้ผลย้อนกลับของงาน จนเป็นที่น่าท้าทายของผู้รับการฝึกอบรม เพื่อที่ว่าพวกเขาจะให้เกิดความภูมิใจเมื่อบรรลุถึงเป้าหมายนั้นได้

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการฝึกอบรมไว้หลายประการ คือ โครงการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องมีความเชื่อว่าการฝึกอบรมนี้มีอะไรที่ให้ประโยชน์แก่ตัวฉัน พวกเขาจะต้องรับรู้ว่าการเข้าร่วมการฝึกอบรม จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา เช่น โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง เพราะหากผู้รับการฝึกอบรมเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ไม่ได้ประโยชน์อะไรและเสียเวลาแล้ว พวกเขาก็อาจจะไม่ให้ความสนใจและอาจจะขาดการฝึกอบรมไปเสียก็ได้

¹จ๊ะพพร เรื่องจิระชุกร, “การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้”, รัฐประศาสนศาสตร์นิพนธ์, ปี 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2540) : 51-70.

องค์กรควรจะช่วยให้ผู้รับการอบรมเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น โดยการ จัดหาวิทยากรที่มีความสามารถ ขจัดอุปสรรคของการปฏิบัติงาน และคัดเลือกผู้รับการอบรมซึ่งมี ความสามารถและมีแรงจูงใจที่เหมาะสม องค์กรควรแจ้งให้ผู้รับการอบรมทราบอย่างแน่ชัดว่า ความสำเร็จหรือผลการฝึกอบรมที่ดีเยี่ยม นั้น จะมีผลอย่างไรต่ออาชีพการงานของพวกเขา องค์กร ควรจะได้ทำการสำรวจว่าผลลัพธ์หรือรางวัลประเภทใดที่มีคุณค่าในสายตาของพนักงาน เพื่อที่จะ ได้ใช้รางวัลเหล่านั้นเป็นสิ่งจูงใจการทำงาน

เมื่อสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการอบรมได้แล้ว การฝึกอบรมจะได้ผลดีเยี่ยมก็ ต่อเมื่อมี การถ่ายโอนความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือระดับของการนำเอาความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการทำงานจริง ได้ เพราะจุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมก็คือ การ ช่วยให้ผู้รับการอบรมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องตระหนัก และพยายามออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ในทางบวกเกิดขึ้น (การ ถ่ายโอนทางบวก คือ การเรียนรู้ในงานแรกหรือในการฝึกอบรม มีผลทำให้การเรียนรู้ในงานต่อมา หรือในการทำงานจริงมีประสิทธิภาพมากขึ้น)

ในการออกแบบโครงการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ต่างๆ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความคล้ายคลึงกันของงาน 2) การถ่ายโอนโดยอาศัยหลักการทั่วไป ซึ่งจำเป็น สำหรับการทำงาน 3) ความหลากหลายของสิ่งเร้า เพราะการถ่ายโอนทางบวกจะเกิดขึ้นสูงสุด เมื่อ ผู้เรียนได้ทดลองทำงานซึ่งสิ่งเร้ามีความหลากหลาย 4) เจือปนของการฝึกฝน ต้องเลือกประเภท ของการฝึกฝนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

หัวใจสำคัญที่สุดอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพก็คือ การกำหนด เนื้อหาของหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมโครงร่างของ หลักสูตร การสร้างแผนการเรียน และการจัดวางเนื้อหาวิชาซึ่งเนื้อหานั้นจะต้องสนองตอบ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้แล้ว และต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง รวมทั้งต้องมีความถูกต้องทันสมัยด้วย²

สรุปได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังเป็นประโยชน์สำหรับการฝึกอบรมคือ ทำให้ผู้รับการ ฝึกอบรมทราบถึงประโยชน์ และรับรู้ว่าการเข้าร่วมการฝึกอบรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา สามารถจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการอบรม

²ซูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 70

2.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) การเรียนรู้คือกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการ ได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน³

สรุป ได้ว่าการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ก็ต่อเมื่อผู้รับการอบรมมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ และมีความสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายการฝึกอบรม

ฉันทภูวนันท์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ ได้ระบุไว้ว่าความคิดเห็นและการรับรู้ที่มีความแตกต่าง เนื่องจากการรับรู้สถานการณ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่างกัน หรือเลือกรับรู้ในสิ่งที่ต้องการเท่านั้น ดังนั้นผลลัพธ์ของการรับรู้ก็อาจต่างกันด้วย องค์การต้องพยายามให้พนักงานมีการรับรู้และจัดเตรียมขึ้น ของการรับรู้คืออธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องต่างๆ (Objective) ให้พนักงานมีการรับรู้ (Awareness) การยอมรับ (Recognition) ตีความหมาย (Interpretation) และมีการตอบสนอง (Response) ต่อการ เปลี่ยนแปลง⁴

ยงยุทธ เกษศาคร ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ กระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี

³วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, “ ทฤษฎีการเรียนรู้”, ทฤษฎีการเรียนรู้, 6 พฤษภาคม 2551, 22 มกราคม 2552, <http://th.wikipedia.org/wiki/>”.

⁴ฉันทภูวนันท์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, การจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ส.เอเชียเพรส(1989), 2547), หน้า 117-121.

และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องโดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้(Knowledge)⁵

วิบูลย์ บุญยธโรกุล ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และปรับทัศนคติ (Attitudes) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกันตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น⁶

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2.2 ความสำคัญของการฝึกอบรมในองค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ได้กล่าวว่า องค์กรต่างๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ต่างให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรับการฝึกอบรมมากขึ้นบางองค์กรกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราร้อยละ 10 ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำการหรือการฝึกอบรมนอกที่ทำการ โดยองค์กรเป็นผู้จัดอบรมเองหรือองค์กรฝึกอบรมอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรมเนื่องจากสาเหตุ ดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ที่สามารถผลิตคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่ จึงต้องทำการฝึกอบรมประเภทก่อนทำงาน (Preservice Traiing)ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ (Orientation)หรือการแนะนำการทำงาน (Introduction Traiing) เพื่อให้บุคลากรได้คุ้นเคยกับสถานที่ ที่จะทำงานเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญ และเจตคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

⁵ยงยุทธ เกษสาคร, **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินต์ติ้ง, 2546), หน้า 4.

⁶วิบูลย์ บุญยธโรกุล, **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์, 2545), หน้า 1.

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ของในประเทศและต่างประเทศ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญทางด้านอุตสาหกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและระบบการศึกษา ความเสื่อมโทรมของศีลธรรมในสังคมและทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การแบ่งส่วนงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ เป็นผลให้องค์กรต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ได้ภายในเวลารวดเร็ว และการฝึกอบรมที่ถูกต้อง จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนานี้เป็นการอบรมหลังจากที่บุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว เรียกว่า การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In -Service Traing)

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมอย่างมีระเบียบ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเอง โดยลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่นให้เสียเวลา และอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย⁷

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ มีความรู้ ทักษะ มีเจตคติที่พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น

2.2.3 องค์ประกอบการฝึกอบรม

โดยทั่วไปการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน⁸ คือ

1. หลักสูตรการฝึกอบรม
2. กระบวนการฝึกอบรม
3. การนำความรู้ไปใช้

⁷สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ.พรินติ้ง, 2546), หน้า 68.

⁸วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 193.

1. หลักสูตรการฝึกอบรม

จากทฤษฎีทางด้านหลักสูตรฝึกอบรม จะต้องให้ผู้รับการ อบรมเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยองค์ประกอบของหลักสูตร มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา การนำหลักสูตรไปใช้ การ วัดและการประเมินผล มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมต้องมีการหาความจำเป็นในการฝึก อบรม การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม การบริหาร โครงการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผล การฝึกอบรม สำหรับองค์ประกอบของกระบวนการฝึกอบรม คือ วิทยากรควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสอน ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาการกำหนด การเลือกวัสดุอุปกรณ์ การใช้ สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ ได้ และวิธีการเรียนการสอน วัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ใน การอบรม ควรจะ สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการเสนอเนื้อหาเหมาะสมกับชั้นและวัยของผู้เรียน สถานที่ ฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการจัดฝึกอบรมหลักสูตร นั้น ๆ ต้อง เป็นสถานที่ที่มีอากาศและสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีเสียงรบกวน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดีโดยรวมทั้ง ภายในและภายนอกสถานที่ ระบบปรับอากาศ การถ่ายเทอากาศ ระบบเสียงและ แสงสว่างดี ขนาด ของชั้น ห้องอบรมมีเพียงพอ บรรยากาศของสถานที่ฝึกอบรมจูงใจ ส่วนเจ้าหน้าที่โครงการ ควรจะ เป็นผู้ให้บริการ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีในงานบริการ มีความเป็นกันเอง

กระบวนการฝึกอบรม มีองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ เจ้าหน้าที่ดำเนินการ รวมตลอดถึงสถานที่ฝึกอบรม ดังนี้

2.1 วิทยากร

การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรนั้น จำเป็นต้องมีวิทยากรผู้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการ อบรม ถ้าขาดหายไปก็แสดงให้เห็นว่า การจัดฝึกอบรมนั้นไม่สมบูรณ์โดยแท้จริง จึงมี นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวิทยากรไว้ดังต่อไปนี้

นิรชรา ทองธรรมชาติ ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นวิทยากร ไว้ดัง ต่อไปนี้⁹

1. วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งควรมีใจรักในด้านการ เรียนการสอน ชอบที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ให้ผู้อื่น

⁹นิรชรา ทองธรรมชาติ, กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทลินคอร์น โพรโมชันจำกัด, 2544), หน้า 122.

2.วิทยากรควรเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับสิ่งสอน โดยตรง สามารถอธิบายรายละเอียดและตอบปัญหาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนได้

3.วิทยากรควรเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และมีพฤติกรรมที่สามารถเป็นแบบอย่าง และเป็นที่น่าไว้วางใจ

4.วิทยากรควรมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำในการอบรม นั่นคือมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นคงในอารมณ์ด้วย

5.วิทยากรควรมีศิลปะในการพูด การถ่ายทอด การรับฟังปัญหาข้อสงสัย และข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในการถาม และการตอบปัญหา

6.วิทยากรควรเป็นบุคคลที่มีจิตใจเสียสละ เป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้อื่น ได้อย่างเป็นวิทยาทาน สามารถให้คำสอนและคำแนะนำได้โดยไม่หวังผลตอบแทน

7.วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีอยู่เสมอ หรือมีอารมณ์ขัน เพื่อสร้างบรรยากาศ และสร้างความสนใจในระหว่างการสอนได้ นอกจากนี้ยังควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา และค้นคว้าข้อมูลอยู่เสมอ เป็นบุคคลที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

8.วิทยากรควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ควรดูถูกความคิดเห็นในทางตรงกันข้าม ควรจะเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น

9.เมื่อมีปัญหาความไม่เข้าใจเกิดขึ้นในระหว่างการอบรม วิทยากรควรเป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสุขุม เยือกเย็น ไม่ปล่อยให้ปัญหาต่าง ๆ ค้างคาอยู่ในจิตใจของผู้เข้ารับการอบรม

10.วิทยากรควรให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เขากล้าที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยน หรือซักถามเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่รู้ลึกเกรียง แต่จะเกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองขึ้น

11.วิทยากรควรมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งที่เป็นบุคลิกภาพภายในและภายนอก คนที่มีบุคลิกภาพดี ไม่จำเป็นต้องเป็นคนสวย หากแต่มีลักษณะท่าที ท่วงทำนองที่เหมาะสมดูน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า วิทยากรจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เช่น มีประสบการณ์ในเนื้อหาที่บรรยายเป็นอย่างดี มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไป และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องที่จะต้องบรรยายเป็นอย่างดี

2.2 วัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรหลายชนิด มีนักการศึกษาได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอนไว้ดังนี้

ผจญ ขันธชวนะ ได้ให้ลักษณะหรือหลักการของสื่อการเรียน การสอนที่ดี คือ¹⁰

1. ผู้เรียนสามารถแปลความหมายสื่อการเรียนการสอนนั้น ๆ ได้ตรงกับเจตนารมณ์ของผู้สอนได้ดี

2. ขนาดของสื่อต้องเหมาะสมกับการมองเห็น

3. การใช้สื่อต้องมีความเที่ยงตรงแม่นยำ ในเรื่องสัดส่วนกระบวนการและวิธีลัด

4. สภาพของสื่อต้องพร้อมและสะดวกในการใช้งาน

เอ็ดการ์ เดล (Edgar Dale) อ่างใน ถนนศรี รัฐบุตร, ได้กล่าวถึงคุณค่าของสื่อการเรียนการสอนไว้¹¹ ดังนี้

1. ส่งเสริมความเข้าใจอันดี และสร้างความเห็นอกเห็นใจระหว่างนักเรียน นักศึกษาในชั้นได้

2. ทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่ประสงค์ได้

3. ทำให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่เรียนตรงกับความต้องการเป็นผลทำให้เพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ยิ่งขึ้น

4. ได้ประสบการณ์ในการเรียนแปลกๆ ใหม่ๆ หลายด้านแก่ผู้เรียน

5. ทำให้การเรียนรู้มีความหมาย ผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน เข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนเช่นเดียวกัน

6. ระวังให้ผู้เรียนนำเอาความรู้ที่ได้เรียนไปใช้อย่างมีความหมาย

7. ทำให้ผู้เรียนมีปฏิริยาสะท้อนกลับ ช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด

8. ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สมบูรณ์

9. ช่วยขยายและเพิ่มพูนขอบเขตของประสบการณ์ของผู้เรียน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และช่วยให้จดจำได้รวดเร็วและแม่นยำขึ้น โดยไม่ต้องอาศัยคำอธิบายมากนัก

¹⁰ ผจญ ขันธชวนะ, การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 116.

¹¹ ถนนศรี รัฐบุตร, “ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถาน ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง), 2538, หน้า 61-62.

สรุปได้ว่า การใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนของผู้สอนนั้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถและกำหนดวิธีการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาวิชา มีความสามารถในการเลือกและใช้สื่อ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้การเรียนการสอนทางด้าน ช่างให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.3 สถานที่ฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรม มีความจำเป็นไม่น้อยกว่าการสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรยาย องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการฝึกอบรม คือ สถานที่ฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ยังได้สรุปประเด็นของสถานที่ฝึกอบรมไว้ว่า สถานที่ฝึกอบรม คือ แหล่งที่จะใช้สำหรับผู้เข้ารับการอบรม ไปร่วมกันศึกษาหาความรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สถานที่ฝึกอบรมนอกจากจะให้ความรู้ทางวิชาการแล้วยังมีผลต่อจิตใจของ ผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย หลักในการเลือกสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก มีดังนี้¹²

1. สถานที่ที่มีแหล่งทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความมุ่งหมายของการอบรม เช่น หอสมุด เครื่องมือสำหรับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถปฏิบัติได้

2. สถานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ทั้งตัวอาคาร ห้องประชุม ห้องสัมมนา ห้องเรียน เครื่องมือสื่อสาร และอุปกรณ์ที่จำเป็น ได้แก่ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งน้ำประปา ไฟฟ้า โต้ะและเก้าอี้ เป็นต้น

3. สถานที่ที่มีอากาศและสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีสิ่งที่เป็นพิษ

4. สถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกและปลอดภัย ผู้เข้าอบรมสามารถเดินทางไปและกลับ ได้สะดวกและปลอดภัย

5. สถานที่ที่มีสวัสดิการ เช่น ที่พัก รับประทานอาหาร เป็นต้น

ชาญ สวัสดิ์สาตี ได้อธิบายว่า สถานที่จัดฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ในด้านต่อไปนี้¹³

1. หลักสูตรฝึกอบรม หรือเรื่องที่จะจัดฝึกอบรม เช่น ด้านการบริหาร ด้านจริยธรรม หรือ บริหารจิต ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ

2. ลักษณะของการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำ หรือไปกลับ

¹²สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม, อ่างแล้ว, หน้า 118.

¹³ชาญ สวัสดิ์สาตี, คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบ โครงการฝึกอบรม/สัมมนา, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2547), หน้า 140.

3.วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีขอบเขตเพียงใด ลึกแค่ไหนและมุ่งเน้นด้านใด (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติในการทำงาน)

4.จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนั้น เหมาะสมกับการใช้สถานที่ฝึกอบรมนั้นหรือไม่

5.ระดับและตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น เป็นระดับปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับสูง

6.ระยะเวลาของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร เป็นเวลากี่วัน กี่สัปดาห์ หรือ กี่เดือน เหมาะสมกับสถานที่ฝึกอบรมหรือไม่

7.งบประมาณของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตรมีมากน้อยเพียงใด ควรเลือกสถานที่ที่จัดฝึกอบรมอย่างไรจึงเหมาะสม

สรุปได้ว่า สถานที่ฝึกอบรมนั้นจะต้องมีอากาศและสิ่งแวดล้อมดี คมนาคมสะดวก ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และสิ่งที่ควรคำนึงถึงได้แก่ เรื่องที่จัดฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นแบบอยู่ประจำหรือไปกลับ จำนวน ระดับ และตำแหน่งผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลาของการฝึกอบรม และที่สำคัญคืองบประมาณค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมตลอดทั้งหลักสูตร สถานที่ฝึกอบรมหากจัดไม่ดีไม่เหมาะสม จะทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนล้มเหลว เกิดความเสื่อมศรัทธา ท้อถอย เบื่อหน่ายทั้งผู้สอนและผู้เรียน จึงต้องเลือกจัดสร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนไม่ให้เบื่อหน่ายได้

3. การนำความรู้ไปใช้

การนำความรู้ไปใช้ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ วิชาการ หลักการ ทฤษฎี จากในชั้นเรียนไปใช้นอกชั้นเรียน และชีวิตประจำวันได้

การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรมนั้น แม้ว่าจะไม่ปรากฏเป็นทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องดังกล่าวโดยตรง แต่ก็มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำความรู้ไปปรับใช้อยู่พอสมควร ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

วิจิตร อวาระกุล ได้กล่าวถึงการจัดการอบรมเพื่อให้เกิดการนำเอาความรู้ไปใช้ว่า การอบรมที่คืนนี้วิทยากรจะต้องสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถนำความรู้ วิชาการ หลักการ ทฤษฎี จากในชั้นเรียนไปใช้นอกชั้นเรียนให้ได้ คือ ต้องนำเอาไปใช้ในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงจากของเดิม นั่นคือ การสอนของวิทยากรจะต้องให้เกิดทักษะในสิ่งที่สอน ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อวิชานั้น และการถ่ายทอดนั้นมีลักษณะของทัศนคติเชิงบวกเกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรม เพราะวิทยากรบางท่านสอนแล้วเกิดทัศนคติเชิงลบ คือ ต่อต้าน หรือไม่นำไปใช้ เพราะเกิด

ความยุ่งยาก ไม่ชอบ ไม่ถูกใจ ทำไม่ได้ เป็นทฤษฎีที่ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ และยังได้กล่าวในหนังสือเสนอข้อแนะนำในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ได้จริง¹⁴

1. จัดกิจกรรมหรือจัดสภาพการเรียนการสอนให้คล้ายคลึง หรือตรงกับสภาพของ ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานอยู่ เช่น วิธีการลงบัญชี การเก็บเอกสาร การสั่งการ ฯลฯ

2. พยายามเชื่อมโยงการสอนกิจกรรมให้ตรงกับงานที่เขาทำอยู่ และนำไปใช้ แก้ปัญหาของการทำงานได้

3. ช่วยและกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมนำทฤษฎีหลักการและความคิดต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้วเอาไปใช้ในการทำงาน โดยให้เขามองเห็นประโยชน์ ความสะดวก หรือความแตกต่างที่ได้ผล เมื่อเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติเดิม

4. ระวังการทำให้เกิดผลทางลบในการฝึกอบรม อาจเกิดขึ้นเพราะความยุ่งยากมากของเนื้อหาวิชาอบรมหนักเกินไป สร้างความกดดันเกินไป ไม่สะดวกสภาพเครื่องมือไม่พร้อม ไม่ได้ตั้งใจ หรือมีวิธีการที่จะส่งเสริมให้เขาทำได้มากนักน้อยเพียงใด ผู้รับการอบรมเกิดความคับข้องใจ ปฏิเสธต่อต้าน ไม่ยอมรับ

สรุปได้ว่า การนำความรู้ไปใช้ นั้น เป็นกระบวนการที่นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่ถูกต้องขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และทัศนคติให้กับบุคคล เพื่อพัฒนาการทำงานให้ไปในทางที่ดีขึ้น โดยการนำเอาเทคนิคและวิทยาการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์และปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลทั้งในปัจจุบัน และอนาคตมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและหน่วยงานเป็นสำคัญ

2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือของการบริหารชนิดหนึ่ง จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมจึงควรตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ในหลาย ๆ ทาง ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความฉลาด และเจตคติของพนักงานการฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

¹⁴ วิจิตร อาวะกุล, การฝึกอบรม, อ้างแล้ว, หน้า 117.

2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงสินค้าหรือรับบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่จะขาดประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน

4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยการลดอัตราการลาออกจากการขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่นๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการแก่ลูกค้า โดยช่วยปรับปรุงกระบวนการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า

6. ช่วยพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรจะช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันเวลาที่ หากมีพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน

7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8. ช่วยขจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

9. ช่วยให้การประกาศนโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่ เป็นไปอย่างราบรื่น

10. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย¹⁵

สุภาพร พิศาลบุตร, ยงยุทธ เกษสาคร ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบวิธีการทำงานที่มีสรรพภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็สามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

2. การพัฒนาบุคคล เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมน้อยลง ทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้

¹⁵ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, อ้างแล้ว, หน้า 171.

3. การพัฒนาบุคคลช่วยลดเวลาเรียนให้น้อยลง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลาได้มากกว่าที่จะต้องทำงานและเรียนควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4. การพัฒนาบุคคลช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น

5. การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในการหน้าที่ของบุคคลทางหนึ่งเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า

การพัฒนาบุคคลจะมีผลทำให้บุคคลเข้าใจทำงาน คน และองค์การอย่างกว้างขวาง และมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับตัวให้เข้ารับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิค ทางสังคม หรือทางด้านสภาวะแวดล้อม¹⁶

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสารถ และเจตคติ ที่ถูกต้อง และเป็นการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมฤทธิผล

วายเนอร์ อธิบายว่า “ เมื่อผู้แสดงพฤติกรรมหรือผู้กระทำเผชิญกับงานที่จะต้องทำเพื่อสัมฤทธิผลในขั้นแรก จะเริ่มคิดประเมินผลโดยพิจารณาว่างานที่จะต้องทำเป็นงานง่ายหรือยาก และการที่จะทำให้สำเร็จขึ้นกับสาเหตุ 4 ประเภท อะไรบ้างและคาดคะเนหรือทำนายว่าจะทำได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ (ความหวังที่จะทำได้สำเร็จหรือความหวังว่าจะทำไม่สำเร็จ) ตัวอย่างเช่น อาจจะทำอย่างสาเหตุความยากง่ายของงาน เช่น วายเนอร์ พบว่า การอ้างสาเหตุ เมื่อผู้กระทำประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่จะทำงานได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จในอนาคต และอัตมโนทัศน์ อารมณ์และความรู้สึกของผู้กระทำ ทั้งนี้ขึ้นกับคุณสมบัติของสาเหตุ การเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน มีความสำคัญเพราะพยายามมากขึ้นและไม่อ้างว่างานยากเกินไป ตำแหน่งของสาเหตุภายในภายนอกในกรณีทำงานประสบความสำเร็จและผู้กระทำอ้างว่าเป็นเพราะความสามารถซึ่งมีตำแหน่งภายในตัวของบุคคล ผู้กระทำจะรู้สึกภูมิใจและมีอัตมโนทัศน์บวกและจะมีความคาดหวังว่าจะกระทำได้ดี สาเหตุว่า เป็นเพราะความสามารถ จะรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนและมีอัตมโนทัศน์ว่า ตนเป็นผู้ที่มีความถนัดในวิชาคณิตศาสตร์ และมีความคาดหวังว่าจะทำได้ดีในอนาคตด้วย แต่ถ้าหากว่านักเรียนที่ทำคะแนนได้สูงสุดแต่อ้างว่าเป็นเพราะ โชคซึ่งมีตำแหน่งภายนอก การทำคะแนนได้ดี อาจจะทำให้รู้สึกดีใจแต่ไม่มี

¹⁶สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, อ้างแล้ว, หน้า 68.

ความรู้สึกภูมิใจในตนเอง และจะไม่มีมีความคาดหวังว่าจะได้คะแนนสูงสุดในอนาคต ในกรณีที่ผู้กระทำประสบความสำเร็จและอ้างว่าเป็นเพราะความสามารถ จะมีความรู้สึกหมดหวังไม่อยากจะพยายามต่อไป มีอัตมโนทัศน์ในทางลบ และจะมีความคาดหวังว่าในอนาคตก็จะทำงานไม่สำเร็จด้วย”¹⁷

สุรางค์ โคว์ตระกูล ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับ ให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ(Standard of Excellence)ที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่พยายามทำคะแนนสูงสุดในวิชาคณิตศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ทำคะแนนดีเพราะต้องการรางวัล หรือเพราะต้องการความรักจากพ่อแม่ หรือเพราะกลัวว่าจะถูกพ่อแม่ทำโทษ แต่ทำดีเพราะตนเองตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศให้แก่ตนเอง เช่น อาจจะเป็นักเรียนคณิตศาสตร์ที่มีชื่อเสียง นักจิตวิทยาที่เป็นผู้นำในการวิจัยและสร้างทฤษฎีอธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 2 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ แม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland) และแอทกินสัน (Atkinson) แต่ในที่นี้จะขอกล่าวแต่ทฤษฎีของ แม็คเคลแลนด์ เพราะท่านผู้นี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า 30 ปี โดยหาวิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป และเอเชีย รวมทั้งวิธีการอบรมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิธีการของแม็คเคลแลนด์ มีผู้นำมาทดลองกับนักเรียนตั้งแต่วัยอนุบาลถึงวัยรุ่น¹⁸

¹⁷Weiner,B.,& Rosenbaum, R. “Determinants of Choice Between Achievement and Nonachievement Related Activities”, Journal of Experimental Research of Personality, อ้างใน สุรางค์ โคว์ตระกูล,จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 165

¹⁸Weiner,B.,& Rosenbaum, R. “ Determinants of Choice Between Achievement and Nonachievement Related Activities”, Journal of Experimental Research of Personality, อ้างในสุรางค์ โคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 172

ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (A Theory of Group Achievement) สตีออคคิลล์ (Stogdill) ได้อธิบายทฤษฎีนี้ว่า สัมฤทธิ์ผลของกลุ่มโดยทั่วไปมี 3 ด้าน คือ

1. การลงทุนของสมาชิก (Member Inputs) เมื่อบุคคลรวมกลุ่มกัน ต่างคนต่างแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งคาดหวังการตอบสนองตามความคิดเห็นและความเข้าใจของตน ซึ่งการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่มถือเป็นการลงทุนของสมาชิก

2. โครงสร้างและผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โครงสร้างอย่างเป็นทางการ (Formal Structure) คือสิ่งที่คาดหวังจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น การกำหนดตำแหน่งให้แก่สมาชิกกระทำ และตอบสนองตามที่คาดหวังไว้และทำให้ผลของการทำงานเป็นจริงขึ้นมาได้

โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) คือโครงสร้างของกลุ่มที่เชื่อว่า จะมีอยู่ภายในตัวสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนจะมีอิสระที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ บทบาทที่กล่าวถึงได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอำนาจ (Authority) ในการทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ผลงานของกลุ่ม (Group Outputs) หรือสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึงผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิกซึ่งได้แก่การแสดงออก การปฏิสัมพันธ์ และการคาดหวังผล โดยผ่านการแสดงออกตามโครงสร้างและการกระทำของกลุ่ม ผลที่กลุ่มได้รับมี 3 ประการ คือ

ก. ผลของการทำงาน (Productivity) ซึ่งเกิดจากความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายและการกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ข.ขวัญกำลังใจของกลุ่ม (Group Morale) หากกลุ่มมีโครงสร้างและกระบวนการที่ดี ขวัญและกำลังใจของสมาชิกของกลุ่มจะมีมากขึ้น

ค. ความสามัคคี หรือการยึดเหนี่ยวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesion) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพอใจของสมาชิกกลุ่มในการทำงานร่วมกัน¹⁹

จากความหมายของสัมฤทธิ์ผลทางการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นบุคคลในองค์กรและได้บรรลุตามเป้าหมายโดยใช้ทักษะ ประสิทธิภาพของทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ

¹⁹ สตีออคคิลล์ (Stogdill) “ ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม, (A Theory of Group Achievement, <<http://WWW.geocities.com/bunk /2825/html/chap>> 2/c23-03.html> (17 May 2007)

2.4 แนวคิดของประสิทธิผล

Caplow กล่าวในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์กร โดยมุ่งสร้างแบบจำลองเดียวทางทฤษฎี ถึงแม้จะทำอย่างคร่าว ๆ และไม่สมบูรณ์ แต่ไม่สามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น

แบบจำลองของ Caplow เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร 2 องค์กร คือ องค์กรเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกัน สามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผล โดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1.ความมั่นคง หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการรักษาโครงสร้างขององค์กรเอาไว้

2.ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร

3.ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป

4.ความสัมฤทธิ์ผล หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร²⁰

สรุปได้ว่า Caplow มุ่งสร้างแบบจำลองเดียวทางทฤษฎี โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กร 2 องค์กร คือ องค์กรเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกัน สามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผล โดยวัดจากตัวแปร

²⁰CAPLOW, Theodor. (1964) Principle of Organization. New: Harcourt Brace & World Mc David, J.W.and Haria,M.(1986).Social Psychology: Individuals, Groups and Societies. New York: Harper and Row. อ้างใน พงษ์ศักดิ์ เกิดลาภี, “ ประสิทธิภาพของการนำระบบบริหารงานคุณภาพไอเอสโอ 9000 มาใช้ประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ”, วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่),2547, หน้า 36.

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

2.5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจโดยใช้ข้อเสนอแนะว่า “ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้น เกิดจากความต้องการของมนุษย์ และมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ” มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ²¹ คือ

1. มีความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม

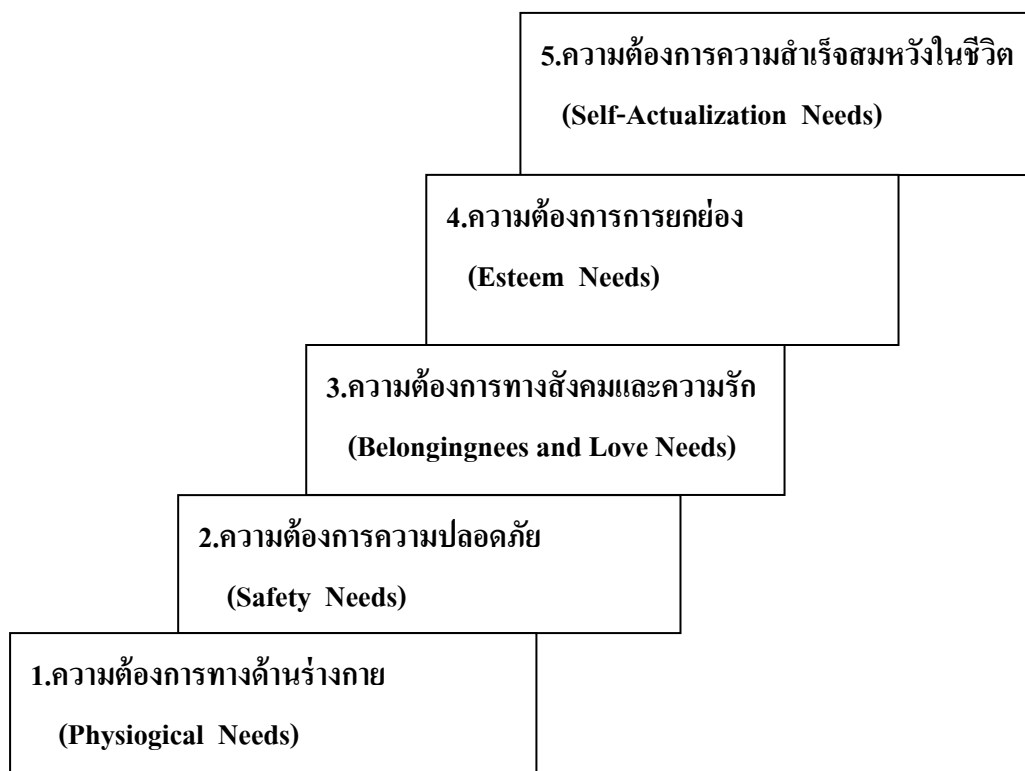
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการได้รับความรักจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการให้มีการเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จ รวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม

²¹Maslow, Abraham.H. , Motivation and personality, (New York : Harper & Brothers, 1954, pp. 80 - 82

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self- Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ แล้ว ความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ดังแสดงตามแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่า “ ความต้องการของมนุษย์ไม่มีสิ้นสุด เมื่อลำดับขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป ดังนั้น การจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของคนในองค์กรแล้วพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจมากขึ้น อันจะจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้บริหารในองค์กรไม่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในสิ่งตอบสนองความต้องการได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย”²²

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 80 - 82.

2.5.2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ดักกลาส แมคเกรเกอร์ (Mc Gregor) ศาสตราจารย์ด้านการบริหาร ได้ประยุกต์ความคิด ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ มาเป็นรูปแบบการจูงใจในคนงาน โดย Mc Gregor เชื่อว่า มนุษย์ โดยทั่วไปมีนิสัยเกลียดคร้าน พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความ ทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ มนุษย์เห็นแก่ตนเองโดยไม่ สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยด้านการเปลี่ยนแปลงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการ ขององค์กร มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด โดยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวก หรือทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงลบไว้ คือ

1. มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเสมอเมื่อมีโอกาส
2. วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจบังคับ เช่น การข่มขู่ การควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อที่จะให้คนทำงานตามที่กำหนดไว้

3. คนส่วนมากพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y ได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงบวกไว้ คือ

1. คนมักชอบทุ่มเทแรงกายแรงใจ กำลังสมองไปในการทำการทำงาน โดยถือเสมือนการทำงานเป็นการพักผ่อน
2. การควบคุมจากผู้บังคับบัญชาต้องไม่ใช่อำนาจข่มขู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะทำงาน ด้วยตัวของเขาเอง มีความรับผิดชอบต่องานด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาใช้วาจาสุภาพ
3. คนส่วนมากมีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor ชี้ให้เห็นว่า “การจูงใจปฏิบัติงาน นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารว่าจะใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ หากผู้บริหารมองคนหรือผู้ปฏิบัติงานด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจ บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎี X แต่มิได้หมายความว่าผู้บริหารจะละเลยการควบคุมผู้

ปฏิบัติโดยสิ้นเชิง ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ ได้มีการนำทฤษฎี Y มาประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์กรต่าง ๆ มากมาย”²³

2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรระบบราชการ วงศ์กร ภูทอง ได้สรุปว่า “ระบบราชการคือ แบบหนึ่งขององค์กร หรือประเภทหนึ่งขององค์กร” ซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

1. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
2. มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน
3. ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

โดยมีประสิทธิภาพ

4. งานข้าราชการเป็นงานของส่วนรวม ที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของคนทั้งชาติ ไม่คำนึงเฉพาะผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

นักวิชาการบางท่านเห็นว่า ระบบราชการเป็นระบบที่มีพฤติกรรมตามเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการวินิจฉัยสั่งการตามหลักเหตุผล มีความยุติธรรม ปราศจากอคติส่วนตัวและมีมาตรฐานเดียวกัน

ระบบราชการต้องประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

1. ต้องมีพฤติกรรมที่สมเหตุสมผล (Rationality) และมีสถานะเป็นสากลนิยม (Universalism)
2. ต้องมีพฤติกรรมที่มีลักษณะชั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierachy)
3. ต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปโดยรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายขึ้นมาภายหลัง²⁴

นอกจากนี้ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ให้ความหมายของระบบราชการว่า “หมายถึง อาชีพระบบหนึ่ง ตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานราชการจะถูกครอบครองโดยบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมาอย่างดี และเหมาะสม การพิจารณาความดี ความชอบ ก็ดำเนินไป

²³Mc Gregor, Douglas, The human side of enterprise,(New York : Mc Graw-Hill, 1960), pp. 33-57.

²⁴วงศ์กร ภูทอง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ”,วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2539 หน้า 10-16.

ด้วยความเป็นธรรมชาติตามลำดับอาวุโส และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการบริการอื่นๆ เช่น Michel Grozier เห็นว่า ระบบราชการเป็นระบบไร้ประสิทธิภาพขาดความคล่องตัว เป็นแหล่งที่ใช้อำนาจเกินขอบเขต ขาดความริเริ่ม มีกฎและข้อบังคับมากมาย มีรายละเอียดมากเกินไป จนขาดความจำเป็น การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สามารถจะแก้ไขความผิดพลาดของตนเอง โดยเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมได้ เป็นระบบที่ทำให้เงินทองของรัฐสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์อย่างมากมาย²⁵

ลักษณะโครงสร้างของระบบราชการ

เวเบอร์ (Max Weber) ได้สรุปว่า “ตัวแปรที่สมบูรณ์ของระบบราชการ ชื่อว่า ระบบราชการในอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์” (Ideal or Pure Type of Bureaucracy) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การการบริหาร (Administrative Organ) ดังนี้

1. มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
2. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility)
3. ความมีเหตุมีผล (Rationality) ในการทำงาน
4. มีความมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation)
5. มีการเน้นถึงความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะอย่าง (Differentiation or Specialization)

6. เน้นถึงความมีระเบียบวินัย (Discipline) ในองค์กร

7. ถือว่าราชการเป็นวิชาชีพ (Professionalization)²⁶

สายการบังคับบัญชา นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างองค์กรระบบราชการมาก เพราะองค์กรใหญ่ ๆ เช่น ระบบราชการย่อมต้องประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก การให้คนจำนวนมากมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและไร้ความสับสนนั้น จำต้องกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างพอเหมาะ ชัดเจน แจ่มกระจ่าง จนสามารถบ่งชี้ได้ว่า ตำแหน่งใด หน่วยงานใด อยู่ในลำดับอำนาจหน้าที่ ชั้นใด อยู่สูงหรือต่ำกว่าตำแหน่งหรือหน่วยงานใดบ้าง ผลของการจัดสายลำดับการบังคับบัญชาที่ดีย่อมจะก่อผลดีต่าง ๆ

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 10-16.

²⁶ เรื่องเดียวกัน.

ข้อดีของระบบราชการ

1. มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Specialization) ทำให้ได้ผลผลิตที่สูงเพราะคนงานได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ความชำนาญดีแล้ว
2. มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม องค์กรในระบบราชการย่อยแสดงให้เห็นถึงสายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรที่ดีและเหมาะสมย่อมเป็นแนวทางที่ดีที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ด้วยควมมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. มีความมั่นคงถาวรและแน่นอน องค์กรในระบบราชการเป็นองค์กรใหญ่และมั่นคงแน่นอน เช่น มหาวิทยาลัยย่อยจะล้มไม่ได้ง่าย ๆ และถ้านิสิตสามารถศึกษาต่อไปโดยมิได้สอบตก ประมาณสี่ปีเขาก็จะได้รับปริญญาแน่นอน อาชีพรับราชการก็มีความถาวรและค่อนข้างจะมีความมั่นคงแน่นอนมากกว่าอาชีพอื่น ๆ อีกหลายอาชีพ
4. มีเหตุผล ระบบราชการเป็นระบบใช้เหตุใช้ผล การวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ย่อมต้องกระทำด้วยเหตุผล มิได้กระทำตามอำเภอใจของใครคนใดคนหนึ่ง ห้ามนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจในระบบราชการต้องเป็นการใช้อำนาจที่มีความชอบธรรมและมีเหตุผลเท่านั้น ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่ทำลายความสมเหตุสมผลของส่วนรวมในชาติ

ข้อเสียของระบบราชการ

1. ความไม่เกี่ยวกับบุคคล (Impersonality) หมายถึง องค์กรแบบราชการนั้นทำงานตามระเบียบแบบแผน ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล องค์กรระบบราชการถูกโจมตีว่า เป็นองค์กรที่ปราศจากบุคคล เช่น เกี่ยวกับระบบบริหารแบบวิทยาศาสตร์
2. ความเข้มงวดกวดขันจนเกิดความไม่คล่องตัว (Rigid) หมายถึง องค์กรแบบราชการไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงจึงก่อให้เกิดความล่าช้า
3. ความล่าช้า (Behavioral Emphasis) การยอมรับว่าการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้หลายประการ โดยให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปตามนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติราชการที่นายกรัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ กำหนดไว้รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี

เป้าประสงค์ คือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ตลอดจนประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า “มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ

(2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

(3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา

(4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

(7) ปฏิบัติการอื่นใด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1)(2)(3)(4)หรือ(5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

...ฯลฯ...”²⁷

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีภารกิจหลักในการรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นสำคัญ

พล.ต.อ.ประชา พรหมนอก ได้กล่าวว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงานด้วยกัน แต่ละหน่วยงานก็มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป การปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานการควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม (Social Norm) งานตำรวจจึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง

²⁷ ชูตินันท์ ธนชัยวิวัฒน์, แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554, (กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล), 2550, หน้า 1.

ในภาวะที่สังคมไทยเป็นอยู่ขณะนี้ งานของตำรวจที่จะบริการให้แก่ประชาชนในฐานะผู้คุ้มครองดูแลให้ความอบอุ่นแก่ประชาชนส่วนรวม ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ อีกทั้งในการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็มีทางที่จะสร้างความนิยมและไว้วางใจให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนได้อย่างมาก ดังนั้นตำรวจจึงเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนสำคัญในการปลูกฝังและส่งเสริมรากฐานในการพัฒนาไปสู่สังคมภายนอกซึ่งได้กล่าวโดยสรุปแล้วตำรวจมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ

1. ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร

2. ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้มีผู้ละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจ และหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจค้น และปราบปรามนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

3. ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดแล้วและมอบหมายไว้แล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปคู่เดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการและต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างข้าราชการทหารและพลเรือน

4. ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

5. ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการยุทธ์และมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว

งานของตำรวจที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ก็เพื่อให้สังคมและชุมชนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ความสงบเรียบร้อยของสังคมและชุมชน นั่นก็หมายความว่า ตำรวจต้องมีประสิทธิภาพสูงสุดในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน²⁸

พ.ต.อ.บัณฑิต สิงห์ศิลารักษ์ ได้กล่าวเกี่ยวกับภารกิจของตำรวจเป็นกลไกควบคุมสังคม (Social Control) อย่างหนึ่งที่ได้ให้การดำรงอยู่ของสังคมมีความสงบสุข ปลอดภัย ตามความหมายที่ว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานที่ต้องควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม งานของตำรวจจึงมีขอบเขตกว้างขวาง

²⁸ จำสืบทตำรวจอภิราช นาคศรี, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), 2550, หน้า 5.

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้ให้ความหมายของตำรวจ คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมอยู่ในคำจำกัดความว่า “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” หน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไปในประเศศนั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่เริ่มมีกิจการตำรวจและเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามกาลเวลา ตามยุคสมัย และมีการพัฒนาการใช้อำนาจที่เป็นลำดับจนกระทั่งในปัจจุบันหน้าที่ของตำรวจพอสรุปได้ 8 ประการ คือ

1. การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention)
2. การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Revention)
3. การสืบสวนจับกุมฟ้องร้องผู้กระทำผิด (Apprehension of Offenders)
4. การค้นหาทรัพย์สินสูญหาย (Recover of Properly)
5. การรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม (Regulation)
6. การจัดสรรบริการแก่ประชาชน (Provision of Service)
7. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (Protection of Individual Freedom)
8. การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ (Different Kind of Functions)²⁹

ประชาย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้กล่าวถึงภารกิจของตำรวจไทยว่าหน้าที่โดยทั่วไป คือ

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายนอกและภายใน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

จากภารกิจของตำรวจดังกล่าว เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ครอบคลุมกว้างขวางเกินไปที่ทำให้ตำรวจมีบทบาทหลายฐานะ ได้แก่

1. ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
3. ในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนกึ่งทหาร ต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทหารและพลเรือน
4. ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน

²⁹ พันตำรวจเอกบัณฑิต สิงห์ศิลารักษ์, “ การประเมินสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 6 ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2536), หน้า 14-15.

5. ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้ข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศในลักษณะรุกรานโดยฉับพลันและการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ³⁰

นอกเหนือจากความขัดแย้งของบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว การที่ตำรวจต้องรับบทบาทดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมาก ซึ่งปัญหาหนึ่งที่หน้าสนใจยิ่ง ได้แก่ การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนเพิ่มอำนาจหน้าที่แก่ประชาชน กล่าวคือ ถ้าปล่อยให้องค์การตำรวจโดยปราศจากเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและเฉพาะเจาะจงนานเพียงใด องค์การตำรวจก็จะประสบอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารและการปฏิบัติงานพอกพูนมากขึ้นเพียงนั้น ผลที่ตามมาก็ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคต่อการวางแผน การดำเนินงาน การควบคุมบังคับบัญชาและประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เชื่อมโยงถึงการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกบุคคลกร และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมอีกครั้งด้วย ดังนั้นเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ขององค์การตำรวจก็จะเปรียบเสมือนหลักชัยขององค์การที่มองข้ามไปเสียมิได้

ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจ

หน้าที่ของตำรวจแบ่งออกได้ 6 ประเภท คือ

- 1.) รักษากฎหมาย
- 2.) รักษาความสงบเรียบร้อย
- 3.) ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 4.) ทำการสืบสวนคดีอาญา
- 5.) บริการประชาชน
- 6.) หน้าที่พิเศษ เช่น ทำหน้าที่ตำรวจในยามสงครามตระเวนชายแดนเพื่อมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือรุกล้ำเขตอาณาจักรและอารักขานุคคลสำคัญ เป็นต้น³¹

หน้าที่ดังกล่าวข้างต้น เป็นหน้าที่ของตำรวจทุกคนแต่เป็นที่น่าสังเกตว่าตำรวจผู้เข้ามาปฏิบัติบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนมากที่สุดก็คือตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรและข้าราชการตำรวจประทวน เพราะมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ใช้ดุลพินิจพิจารณาในการบังคับใช้กฎหมายเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น และกระบวนการยุติธรรมเริ่มต้น ณ ตรงจุดนี้ ถ้าการเริ่มต้นในการใช้ดุลพินิจในทางกฎหมาย กระทำโดยตำรวจที่ขาดความรู้ ความสามารถ และขาดคุณธรรมแล้ว

³⁰ จ่าสิบตำรวจ อภิราช นาคศิริ, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด”, อ่างแล้ว, หน้า 7.

³¹ ประสพ ตั้งศิริพัฒน์, “การพัฒนาการศึกษาของตำรวจ 2519 - 2520”, กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2520, (อค์สำเนา)

การกระทำดังกล่าวอาจจะเกิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน เช่น สมเกียรติ อศวิษณุ ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าตำรวจชั้นประทวนมักจะเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรม น้อยที่สุดไม่ว่าจะเป็นด้านคุณวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์หรือวิทยุติ ในองค์กรตำรวจนั้น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งชั้นประทวน กลับกลายเป็นผู้ที่ต้องใช้วิจารณญาณมากที่สุด นอกจากนี้ โสภา ชูพิชัยกุล ยังได้ชี้ให้เห็นว่าตำรวจปัจจุบันมีคุณภาพต่ำ เพราะได้รับการศึกษาอบรมในระยะเวลาสั้นไป

สภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระบรมราชินีนาถ ในพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตรประจำปี แก่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2527 ซึ่งให้เห็นสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นอย่างดี ดังความตอนหนึ่ง ดังนี้

ข้าราชการตำรวจในปัจจุบันนี้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานหลายอย่างต่างกัน ในขอบเขตที่กว้างขวางไม่สามารถกล่าวให้ทั่วถึงได้ หน้าที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ การสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ แล้ววินิจฉัยตัดสินให้ถูกต้องเที่ยงตรงเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนทั่วหน้า และรักษาความสุจริต ความเป็นธรรม ความสงบสุขในแผ่นดิน จึงยอมทำให้ตำรวจแต่ละคนต้องตรากตรำจำเอยอยู่กับปัญหาหนักใจหนักสมองสารพัดและมีความเคร่งเครียดอยู่ตลอดเวลา ตลอดปีจนอาจทำให้บางคนมีความคิดสับสน ระวัง สงสัย โกรธง่าย มองคนในแง่ลบ และที่สุดอาจวินิจฉัยกรณีต่าง ๆ ผิดไปอย่างตรงกันข้ามง่าย

เนื่องจากงานในหน้าที่รับผิดชอบตำรวจมีขอบเขตที่กว้างขวางและมีความยุ่งยากในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา จึงได้มีอุดมคติของตำรวจขึ้นมาเพื่อให้ตำรวจยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันดังนี้ “ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มกมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์แก่ปวงชน ดำรงตนในความยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต”³²

ปัจจุบันงานตำรวจได้รับการตรวจสอบการทำงานจากประชาชนอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะแสดงออกทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้ตำรวจใช้ความรู้ความสามารถเข้าแก้ไขปัญหาและทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักถึงปัญหาเป็นอย่างดี และได้พยายามอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรตำรวจให้มีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการ

³²สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, *ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ*, (กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2525), หน้า 90.

เปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรนักเรียนพลตำรวจ เป็นหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ และหลักสูตรบุคคลผู้มีวุฒิปริญญาตรีเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นต้น ประกอบกับได้กระจายอำนาจการบริหารงานตำรวจ และกระจายการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ จากส่วนกลางลงสู่ตำรวจภูธรภาคเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้ตำรวจในพื้นที่ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการตำรวจ ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการสมัครเข้าเรียนตามมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก กันมากขึ้น ข้อมูลดังกล่าวทำให้น่าเชื่อว่าข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.8 บทบาทและหน้าที่การฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

2.8.1 ภารกิจตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) มติของคณะรัฐมนตรี มติของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความมุ่งหวังให้ทุกส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำไปศึกษาทำความเข้าใจในแนวคิด หลักการ แนวทางดำเนินงาน และนำไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยในรายละเอียด รวมทั้งขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ และตรวจสอบติดตามประเมินผลต่อไป

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการบริการเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันอาชญากรรม
3. ยุทธศาสตร์ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการอำนวยความสะดวก
5. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ
6. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

2.8.2 ภาระกิจการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไป

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 เป็นหน่วยราชการแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมบุคคลภายนอกที่สมัครเข้ารับราชการตำรวจชั้นประทวน ให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังทำหน้าที่พัฒนางานด้านวิชาการและบริการทางการศึกษา ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมและโครงการฝึกอบรมต่างๆ แก่หน่วยงานภายใน และภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ได้อย่างแท้จริง เพื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่ บริการพิทักษ์ประชาชน และป้องกันสังคมให้พ้นจากภัยอันตรายจากอาชญากรรมและสิ่งอื่นๆ ที่เป็นภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้สมกับนามว่าเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ซึ่งมีหน้าที่หลัก 5 ประการ คือ

1. ฝึกอบรมขั้นพื้นฐานแก่บุคคลภายนอก เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามความต้องการของแต่ละหน่วย
2. ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้พิเศษให้แก่หน่วยต่างๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยใกล้เคียงในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 8 ตามความต้องการของแต่ละหน่วย
3. ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ข้าราชการตำรวจหน่วยต่างในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 8 ทุกระดับชั้นยศ
4. ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารชั้นต้นให้แก่ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร (หลักสูตรสารวัตร)
5. ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรม โครงการฝึกอบรมต่างๆ เมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 8

ภารกิจหลักอันสำคัญยิ่งที่นับได้ว่าเป็นหัวใจหลักของ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 คือ หน้าที่การบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการ โดยยึดถือแนวทางด้านการพัฒนาการบริหารกำลังพลตามแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ

1. ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนวิธีการเพื่อคัดเลือกบุคคลภายนอกที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้และความสามารถ มีคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และวิชาชีพตำรวจ ตลอดจนมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและคุณธรรม เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. ผลิตและฝึกอบรมบุคคลภายนอกเพื่อแต่งตั้งเข้ารับราชการตำรวจชั้นประทวนในหลักสูตรต่างๆ ให้มีจำนวนตามอัตราอนุญาต โดยมุ่งเน้นในด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ ซึ่งนอกจากจะให้ความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะด้านสำหรับด้านงานวิชาชีพตำรวจแล้วจะต้องมุ่งเน้น

ในด้านคุณภาพ จริยธรรม ปณิธานทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมดีงาม มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม

3. ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาการ ระเบียบข้อบังคับและวิทยาการตำรวจสมัยใหม่ตามหลักสูตรต่างๆ โดยจะมุ่งเน้นในด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมด้วย

การศึกษาและฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 แบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ 4 ประเภท

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติราชการ (Pre-Service Training) ได้แก่การให้การศึกษาและฝึกอบรมบุคคลภายนอกเป็นข้าราชการตำรวจ โดยให้การศึกษาและฝึกอบรมในวิชาชีพของตำรวจ เช่น หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ หลักสูตรบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรี เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

1.1 หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ รับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรม 1 ปี (12 เดือน) เรียนรู้วิชาพื้นฐาน เช่น วิชาจริยธรรม ตำรวจ วิชาภาษาไทย การเขียนรายงานในหน้าที่ตำรวจ และงานสารบรรณ วิชามวลชนสัมพันธ์ วิชาการทำแผนที่สังเขป วิชาการสื่อสารในหน้าที่ตำรวจ วิชาการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน วิชาการฝึกแบบตำรวจและการยิงปืนพก และวิชาพลศึกษาและการต่อสู้ป้องกันตัว

เรียนรู้วิชาเฉพาะ เช่น วิชายุทธวิธีตำรวจ วิชาการสืบสวน วิชาการจราจร วิชาเวรยามสายตรวจ วิชาประมวลกฎหมายอาญา 1 - 2 วิชาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 1 - 2 วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป วิชาการปกครองของไทย วิชาการระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี วิชาระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี วิชาพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา วิชาความรู้เกี่ยวกับสารเสพติด วิชาวิทยาการตำรวจ วิชาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม วิชาคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศตำรวจ วิชาการสนทนาภาษาอังกฤษในหน้าที่ตำรวจ วิชาการฝึกปฏิบัติธรรมที่วัด/สำนักสงฆ์ วิชาวิถีชีวิตประชาชน ภาษา และวัฒนธรรมท้องถิ่น วิชาการยิงปืนระบบต่อสู้ ไอ.พี.ที. และวิชาการบรรยายพิเศษ สำเร็จการฝึกอบรมบรรจุเข้ารับราชการในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 8 และแต่งตั้งให้มียศสิบตำรวจตรี

1.2 หลักสูตรรับบุคคลบุคคลทั่วไปผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยแต่งตั้งให้มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรี และทำการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานตำรวจตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน ก่อนแต่งตั้งไปปฏิบัติงานตามสถานี

ตำราวรรณคดีต่าง ๆ ทั่วพื้นที่ ตำราวรรณคดีภาค 8 โดยเรียนรู้อาษาทั่วไป เช่น โครงสร้างยุทธศาสตร์ และการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระเบียบข้าราชการตำรวจ สิทธิมนุษยชนกับการปฏิบัติงานตำรวจ จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ การปฏิบัติต่อเด็ก เยาวชนและสตรี ตำรวจกับการมีส่วนร่วมของประชาชน พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 และการบรรยายพิเศษ เรียนรู้วิชาเฉพาะ เช่น อำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ กฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวน การจราจร เวย์ยามสายตรวจ นิติวิทยาศาสตร์ การทะเบียนประวัติอาชญากร และการเขียนรายงานในหน้าที่ตำรวจ การฝึกและพลศึกษา การฝึกตามแบบฝึกตำรวจ การยิงปืนพก ยุทธวิธีตำรวจ พลานามัย/กายบริหาร/ศิลปะการป้องกันตัว และการศึกษาคูงาน ภาคการฝึกหลักสูตรพิทักษ์สันติอาณาจักรศึกษาและวัดตระเบียบเบื้องต้น ทักษะทางยุทธวิธี การควบคุมฝูงชน การฝึกภาคสนาม การบรรยายพิเศษ และภาคการฝึกปฏิบัติราชการ

2. ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติราชการแล้ว (Inservice Training) ได้แก่ การให้การศึกษาและฝึกอบรมผู้ที่เป็นข้าราชการตำรวจอยู่แล้ว เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์กับมวลชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างตำรวจกับประชาชน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานและการวางตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการพัฒนาการบริหารกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น หลักสูตรจราจร หลักสูตรงานธุรการและกำลังพล หลักสูตรป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หลักสูตรสืบสวน หลักสูตรผู้ช่วยพนักงานสอบสวนพล ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมประมาณ 2 สัปดาห์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการทำงานตามสถานีตำรวจต่าง ๆ

3. ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรชั้นยศร้อยตำรวจเอก เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถวิทยาการสมัยใหม่ รวมถึงการสร้างคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์กับมวลชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างตำรวจกับประชาชน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานและการวางตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการพัฒนาการบริหารกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ รองรับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับต้น (หลักสูตรสารวัตร) และพระราชทานยศเป็นพันตำรวจตรี

4.และหลักสูตรอื่นๆ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย เป็นหลักสูตรที่ปรับปรุง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การทหาร ฯลฯ³³

2.9 การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร

คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร หลักสูตรสารวัตร ได้ใช้ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ชั้นยศร้อยตำรวจเอก มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ซึ่งแนวคิดในการกำหนดหลักสูตร กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ รวมทั้งเนื้อหาในบางรายวิชาของหลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ทำให้ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีคุณภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในอนาคต

ข้อ 1.อนุมัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2561 ท้ายหนังสือ กองบัญชาการศึกษา ที่ 0034.322/2535 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2561 ให้เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ประจำปีงบประมาณ 2562 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561

ข้อ 2. รายละเอียดในการฝึกอบรม ได้กำหนดไว้ดังนี้

1.หลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ระยะเวลาการฝึกอบรม 6 สัปดาห์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 458 คน ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 ใช้งบประมาณ 2,416,110 บาท

2. สถานที่ฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มียศร้อยตำรวจเอก และดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่ามีอายุการรับราชการไม่น้อยกว่า 6 ปี นับตั้งแต่วันดำรงตำแหน่งถึงวันเปิดการฝึกอบรม ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก หากนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่บรรจุถึงวันที่ 30 กันยายน รวมแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

3.2 มีวันรับราชการนับตั้งแต่วันเปิดการฝึกอบรมถึงวันเกษียณอายุราชการ เหลือไม่น้อยกว่า 2 ปี

³³ คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 5/2552, 12 หน้า

3.3 มีสุขภาพสมบูรณ์ ปราศจากโรคอันเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม

3.4 ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยร้ายแรง เว้นแต่กรณีตามมาตรา 87 วรรค 2 ของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 หรือถูกพักราชการ หรือต้องหาคดีอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา (โดยศาลประทับรับฟ้อง) เว้นแต่กรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

3.4.1 ต้องหาคดีอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดลหุโทษ

3.4.2 ต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.4.3 ต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ได้กระทำเพราะปฏิบัติการตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 3. การดำเนินการฝึกอบรม ให้ดำเนินการดังนี้

3.1 ให้ผู้บัญชาการศึกษา แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม กำหนดวัน เวลา เปิดการฝึกอบรม และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการฝึกอบรม ในปีที่จะทำการฝึกอบรม

3.2 หน่วยที่มีฐานะเป็นกองบัญชาการหรือเทียบเท่า ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย ผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าเป็นประธานกรรมการ และรองผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าทุกคนเป็นคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง พิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่าในสังกัด ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามจำนวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด แล้วส่งรายชื่อไปยัง วิทยาลัยการตำรวจ

3.3 หน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีฐานะต่ำกว่ากองบัญชาการหรือเทียบเท่า ให้หัวหน้าหน่วยพิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร หรือเทียบเท่าในสังกัดซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน แล้วส่งรายชื่อไปยังวิทยาลัยการตำรวจ และให้คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้บัญชาการกองบัญชาการศึกษา เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกรรมการและผู้บังคับการวิทยาลัยการตำรวจ เป็นกรรมการและเลขานุการ ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกตามจำนวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

3.4 ให้วิทยาลัยการตำรวจ รวบรวมรายชื่อข้าราชการตำรวจซึ่งคณะกรรมการ ตามข้อ 3.2 และ 3.3 ได้พิจารณาคัดเลือกแล้ว นำเสนอกองบัญชาการศึกษา เพื่อเสนอผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

3.5 การดำเนินการให้ทำเป็น 2 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้คณะกรรมการ ตามข้อ 3.2 หรือ 3.3 แล้วแต่กรณีพิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคนในสังกัด เพื่อหาผู้ที่

มีความเหมาะสม โดยพิจารณาถึงภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัว ความขยันหมั่นเพียร และความประพฤติโดยทั่วไป ที่จะดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่า

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้รายชื่อข้าราชการตำรวจจากขั้นตอนที่ 1 แล้ว ให้คณะกรรมการชุดเดิม พิจารณาคัดเลือกในขั้นตอนที่ 2 ตามลำดับดังนี้

3.5.1 การพิจารณาโดยใช้หลักอาวุโส ให้พิจารณาตามลำดับอาวุโส ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจกำหนด ร้อยละ 60 ของจำนวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้ โดยแบ่งการพิจารณาคัดเลือกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1.1 คัดเลือกข้าราชการตำรวจ ให้ได้จำนวนร้อยละ 20 ของจำนวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้ โดยพิจารณาจากข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีอาวุโสเรียงตามลำดับ และห้ามมิให้ข้ามลำดับ

3.5.1.2 ส่วนที่เหลือ ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้มีอาวุโสถัดลงมาตามลำดับ หากมีความจำเป็นต้องข้ามอาวุโส หรือมีผู้อาวุโสรวมกันอยู่ในกองบังคับการหนึ่งกองบังคับการใดทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมด ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการชุดเดิมที่จะพิจารณาข้ามลำดับอาวุโส หรือเฉลี่ยให้แก่แต่ละกองบังคับการแล้วแต่กรณีก็ได้ ทั้งนี้ ให้หมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกประกอบด้วย

3.5.2 การพิจารณาโดยใช้หลักความรู้ความสามารถ เมื่อคัดเลือกตามข้อ 3.5.1 แล้ว ให้คัดเลือกข้าราชการตำรวจให้ได้ ร้อยละ 40 ของจำนวนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้ โดยพิจารณาจากข้าราชการตำรวจที่ไม่ได้รับการคัดเลือก จากข้อ 3.5.1 จนครบจำนวนที่ได้รับการจัดสรรและใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และความประพฤติในการปฏิบัติตามหน้าที่ ดังนี้

3.5.2.1 ความรู้ 8 คะแนน ให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับสูงสุดเพียงหนึ่งอย่าง

- สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ 5 คะแนน
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ 6 คะแนน
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ 7 คะแนน
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ให้ 8 คะแนน

3.5.2.2 ความสามารถ 10 คะแนน ให้พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้รับบำเหน็จความชอบประจำปี ดังนี้

- ได้รับ 1.5 ขึ้น ให้คะแนนครั้งละ 0.5 คะแนน
- ได้รับ 2 ขึ้น ให้คะแนนครั้งละ 1 คะแนน

รวมกันสูงสุดไม่เกิน 10 คะแนน (บำเหน็จความชอบดังกล่าวจะต้องได้รับใน
ขณะที่เป็นชั้นสัญญาบัตรเท่านั้น)

3.5.2.3 ความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ 10 คะแนน ให้พิจารณาจากจำนวนครั้งที่
ถูกลงโทษ (ในขณะที่เป็นชั้นสัญญาบัตร) ดังนี้

- ภาคทัณฑ์ หักคะแนนครั้งละ 1 คะแนน
- ทัณฑ์สูงกว่าภาคทัณฑ์ หักคะแนนครั้งละ 2 คะแนน

คงเหลือเท่าใดเป็นคะแนนสุทธิ โดยให้นำพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี พ.ศ. 2539
และพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 มาบังคับใช้ด้วย

3.5.3 กรณีคะแนนตามข้อ 4.6.2 เท่ากัน ให้พิจารณาตามลำดับดังต่อไปนี้

3.5.3.1 ให้ผู้ที่ได้คะแนน(ความสามารถ) มากกว่า เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

3.5.3.2 ถ้าคะแนนยังเท่ากันอีกให้ผู้ที่ได้คะแนน (ความประพฤติในการปฏิบัติ
หน้าที่) มากกว่า เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

3.5.3.3 ถ้าคะแนนยังเท่ากันอีก ให้ผู้มีอาวุโสตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ
ข้าราชการตำรวจว่าด้วยการกำหนดลำดับอาวุโสของข้าราชการตำรวจ ในการรักษาราชการแทน
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2536 เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

3.5.4 การคัดเลือกตามข้อ 3.5.1 และ 3.5.2 หากอัตราส่วนไม่ลงตัวเป็นเศษให้ปัดเศษ
โดยพิจารณาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ให้นับเป็นจำนวนเต็ม 1 และต่ำกว่า 0.5 ให้ปัดทิ้ง

3.6 ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนรายใด ไม่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมให้แนบบันทึกไม่สมัคร
ใจประกอบแต่ละหน่วยด้วย

3.7 ในกรณีที่ปัญหาในการปฏิบัติ หรือข้อขัดข้อง เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมหรือวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการที่กองบัญชาการศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้
พิจารณาชี้ขาด และให้ถือว่าคำชี้ขาดของคณะกรรมการดังกล่าว เป็นอันเสร็จเด็ดขาด

3.8 ในกรณีที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บัญชาการตำรวจ
แห่งชาติ มีอำนาจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามข้อ 3 เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
ได้

3.9 ให้ผู้อำนวยการฝึกอบรม วางแผนการฝึกอบรม เช่น การจัดตารางการฝึกอบรม กลุ่ม
วิชาการจัดการ กลุ่มวิชาการตำรวจ กลุ่มวิชาสัมพันธ์ ภาคการฝึกปฏิบัติ และการศึกษาคุณ
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่พัก สถานที่ศึกษา จัดหาครูอาจารย์ผู้สอน แล้วเสนอให้

ผู้บัญชาการศึกษากำหนดอำนาจการฝึกอบรม แต่งตั้งครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการฝึกอบรม

3.10 วิธีการฝึกอบรม จะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของวิชาการที่สอน

3.10.1 การบรรยาย คือ การสอนโดยครูอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้บรรยาย

3.10.2 การสาธิต คือ การสอนโดยครูอาจารย์ แสดงให้ดูประกอบคำอธิบาย

3.10.3 การทดลองปฏิบัติ คือ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติในสถานฝึกอบรม

3.10.4 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อาทิ การบรรยายพิเศษ หรือการฝึกอบรมที่ผู้อำนวยการฝึกอบรมเห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะได้รับ การฝึกอบรมเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตรก็ให้เสนอผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อแต่งตั้งวิทยากรเพิ่มเติม

3.10.5 การมอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้า คือการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาค้นคว้าในปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพิ่มเติมจากบทเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น อาจมีการทำงานรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้

3.10.6 วิชาหรือการฝึกอบรมใดที่ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมควรไปรับการฝึกอบรมที่อื่น โดยไม่ต้องอยู่ประจำกินนอนในสถานฝึกอบรมในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้มีอำนาจสั่งดำเนินการได้

3.10.7 วิชาหรือการฝึกอบรมใด ที่ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมควรจะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากที่กำหนดก็ให้มีอำนาจสั่งการดำเนินการได้แต่ต้องไม่มีการสอบความรู้

3.10.8 การศึกษาดูงาน คือ การจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเปิดโลกทัศน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

3.11 การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

3.11.1 การวัดผลการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัว และให้มีความสนใจกับการเรียนอย่างได้ผล ทั้งเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนสอบความรู้แต่ละวิชา ให้คะแนนตามระดับ ดังนี้

3.11.1.1 G เป็นระดับที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชานั้นๆ ดีเลิศ เมื่อเทียบกับการให้คะแนนร้อยละ ได้ตั้งแต่ร้อยละ 85 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าสอบได้

3.11.1.2 P เป็นระดับที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชานั้นๆ ดี เมื่อเทียบกับการให้คะแนนร้อยละได้ตั้งแต่ร้อยละ 60-84 ซึ่งถือว่าสอบได้

3.11.1.3 F เป็นระดับที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในวิชานั้นๆ ยังไม่ดีพอ เมื่อเทียบกับการให้คะแนนร้อยละ ต่ำกว่าร้อยละ 60 ลงมาซึ่งถือว่าสอบตก

3.11.2 การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม ให้ปฏิบัติตามระเบียบวิทยาลัยการตำรวจ ว่าด้วยการวัดผลการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ พ.ศ. 2552

3.11.3 ในการวัดผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้อยู่ในดุลยพินิจของอาจารย์ผู้สอนจะเลือกสอบความรู้ โดยวิธีออกข้อสอบแบบปรนัย แบบอัตนัย สอบปากเปล่า หรือสอบความรู้โดยวิธีหนึ่งวิธีใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร และการสอบจะใช้เวลาในช่วงเวลาทำการสอน หรือนอกเวลาทำการสอนก็ได้ หากจะทำการสอบความรู้เมื่อใด ให้อาจารย์ผู้สอนแจ้งผู้อำนวยการสถานฝึกอบรมทราบล่วงหน้า โดยให้ดำเนินการสอบอย่างจริงจังและรายงานผลการสอบเรียงลำดับคะแนนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทราบ

3.11.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีเวลาการฝึกอบรมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกอบรมตามหลักสูตร จึงจะถือว่ามีสิทธิได้รับการวัดผล

3.11.5 ในการ วัดผลและประเมินผลการศึกษาแต่ละวิชา ให้อำนาจการฝึกอบรมประสานกับ ครู-อาจารย์ เพื่อกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผลการศึกษา เมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

3.11.6 เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ให้อำนาจการสถานฝึกอบรม จัดทำบัญชีรับรองผลการศึกษา 3 ชุด เพื่อเสนอตามลำดับชั้นให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทราบ บัญชีรับรองผลการศึกษาดังกล่าว ให้เก็บรักษาไว้เป็นหลักฐานที่วิทยาลัยการตำรวจ 1 ชุด

กองทะเบียนผล สำนักงานกำลังพล 1 ชุด และสำนักงานการศึกษา และประกันคุณภาพ กองบัญชาการศึกษา 1 ชุด และให้เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานฝึกอบรมแจ้งผลการสอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบด้วย

ข้อ 4. การปกครองบังคับบัญชา

ในระหว่างการฝึกอบรม ให้อำนาจการฝึกอบรม เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีอำนาจออกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การปฏิบัติการภายในสถานฝึกอบรม การปกครองบังคับบัญชา ความประพฤติ และระเบียบวินัย ซึ่งไม่ขัดต่อคำสั่งนี้ ได้

4.1 ให้อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรม โดยมี รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 เป็นรองผู้อำนวยการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

4.2 ให้ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เป็นผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม โดยมี รองผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เป็นรองผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม

4.3 ผู้อำนวยการหลักสูตร รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแล พิจารณา ปฏิบัติหรือสั่งการ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา การลา การเรียน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดจนคณะ ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมประจำหลักสูตรดังกล่าว โดยให้เน้นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การ ฝึกอบรมมีคุณภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4.4 ให้ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม มีอำนาจระเบียบภายในอื่น ๆ โดยไม่ขัดต่อ ระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ 5 ความประพฤติและระเบียบวินัยในระหว่างการฝึกอบรม

5.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องประพฤติ และปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน ของสถาน ฝึกอบรม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนไม่ประพฤติตามระเบียบ แบบแผนของสถานฝึกอบรม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้อำนวยการฝึกอบรม พิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 ดำเนินการตามข้อบังคับและระเบียบของสถานฝึกอบรม

5.1.2 ลงทัณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจ

5.1.3 ตัดสิทธิออกจากการฝึกอบรม และส่งตัวกลับต้นสังกัด

5.2 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีคะแนนความประพฤติประจำตัวคนละ 100 คะแนน นับตั้งแต่วันที่สถานฝึกอบรมรับตัวผู้เข้ารับการอบรม จนถึงวันส่งตัวกลับต้นสังกัด หาก ถูกตัดคะแนนความประพฤติเกินกว่า 40 คะแนนจะถูกส่งตัวกลับต้นสังกัด

5.3 ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม นับตั้งแต่วันที่รับตัวเข้าฝึกอบรมในสถานฝึกอบรม จนถึงวันส่งตัวกลับต้นสังกัด ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และ ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจให้ลาได้ตามระเบียบที่กำหนดไว้ และพิจารณาทัณฑ์ไต่ถาม พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 รวมทั้งลงโทษ ว่ากล่าวตักเตือน ตัดคะแนนความ ประพฤติ ตลอดจนส่งตั้งผู้ที่มีหมักหมมเข้าสอบความรู้ หรือไม่สำเร็จการฝึกอบรมกลับต้นสังกัด แล้วรายงานให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติทราบ

ข้อ 6. การดำเนินการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องไปรายงานตัวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมด้วยอุปกรณ์ การฝึกอบรม เครื่องใช้ส่วนตัว ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 กำหนด

6.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีร่างกายไม่สมบูรณ์ หรือมีโรค ซึ่งผู้อำนวยการฝึกอบรม และแพทย์โรงพยาบาลของทางราชการ มีความเห็นว่าจะเป็นผู้สมัครต่อการฝึกอบรมตามปกติ ให้

ผู้อำนวยการฝึกพิจารณาส่งตัวกลับสังกัดเดิม แล้วรายงานตามลำดับชั้นให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทราบ

6.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องพักอยู่ประจำในสถานฝึกอบรม หรือในสถานที่ซึ่งผู้อำนวยการฝึกอบรมกำหนด

6.4 ในระหว่างการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้

ข้อ 7. ประกาศนียบัตรและเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิ

7.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สอบผ่านทุกวิชาตามหลักสูตรการฝึกอบรม จะได้รับประกาศนียบัตรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเป็นเกียรติ และมีสิทธิประดับเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิประกอบเครื่องแบบ

7.2 เครื่องหมายแสดงคุณวุฒิสำหรับหลักสูตรสารวัตรให้มีลักษณะเช่นเดียวกับเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิสำหรับหลักสูตรสารวัตรและผู้บังคับกอง ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ตอน 2 ประเภทบุคคล ลักษณะที่ 57 บทที่ 34 ข้อ 21 เครื่องหมายแสดงคุณวุฒิสำหรับหลักสูตรสารวัตร มีลักษณะดังนี้ ทำด้วยโลหะเงินคูนนูนอยู่ในกรอบพื้นเดียวกัน ภายในกรอบเป็นรูปตราแผ่นดิน ตามรูปยาว (ม้วน) ด้านล่างมีตัวอักษร “ สว. และ ผบ.กอง ” อยู่ในแถบริบบิ้น ขนาดกว้าง 3 X 7.5 เซนติเมตร ตามรูป



เครื่องหมายเข็มคุณวุฒิ

(โดยได้รับพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญรูปตราแผ่นดิน จัดทำเป็นเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิได้ตามหนังสือสำนักพระราชวัง ที่ พว 001/1485 ลงวันที่ 17 เมษายน 2514)

1. การประดับเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิ สำหรับหลักสูตรสารวัตรให้ประทับที่
กึ่งกลางกระเป๋าเสื้อที่อกเบื้องขวา

2. ผู้มีสิทธิประดับเครื่องหมายแสดงคุณวุฒิหลักสูตรสารวัตร ได้แก่

- นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร หรือข้าราชการอื่น ที่ได้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร
สารวัตรของกรมตำรวจ

- ผู้มีเกียรติอื่นที่กรมตำรวจเห็นควรให้มีสิทธิประดับเครื่องหมายนี้ได้

- ให้ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม เป็นผู้จัดทำเครื่องหมาย จำหน่ายแก่ผู้มีสิทธิ
ประดับเครื่องหมาย หรือมอบให้แก่ผู้มีสิทธิโดยจัดทำทะเบียนผู้มีสิทธิประดับไว้เป็นหลักฐาน
(ระเบียบกรมตำรวจว่าด้วย ระเบียบและหลักสูตรการฝึกอบรมนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร หลักสูตร
สารวัตร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527)

ข้อ 8. การสนับสนุน

ให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การสนับสนุน กองบัญชาการศึกษา
วิทยาลัยการตำรวจ และตำรวจภูธรภาค 3, 5, 7, 8 เพื่อให้การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

ข้อ 9 คณะผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมประจำหลักสูตร รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังต่อไปนี้

9.1 การประสานกับอาจารย์เลขานุการประจำวิชา เกี่ยวกับการต้อนรับอาจารย์
ผู้บรรยายหรือวิทยากร และการรับ – ส่ง

9.2 การจัดแบ่งกลุ่มทดลองหรือสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

9.3 การบันทึกการสอนของอาจารย์ไว้เป็นหลักฐาน

9.4 การบริการอุปกรณ์การสอนแก่อาจารย์และกำกับดูแลอุปกรณ์ในห้องฝึกอบรมให้
พร้อมอยู่เสมอ

9.5 การจัดและกำกับดูแลห้องเรียน ห้องสอบ ห้องสัมมนา หรือห้องทดลอง

9.6 การปกครองบังคับบัญชา ควบคุม ดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบของ
ศูนย์ฝึกอบรม

9.7 การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติในระหว่าง
การฝึกอบรม การทัศนศึกษา และพลศึกษา

9.8 การเก็บรวบรวมสถิติการลา และความคุมความประพฤติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
แล้วส่งมอบให้ ฝ่ายบริการการศึกษา เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

9.9 การประเมินผลเกี่ยวกับความประพฤติ ระเบียบวินัย บุคลิกลักษณะ เพื่อประกอบ
ความเห็นลงในหลักฐานแสดงผลการศึกษา

9.10 การจัดเจ้าหน้าที่เวรผู้ให้บริการฝึกอบรมทำหน้าที่ต่าง ๆ

9.11 การกำกับดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด และความเหมาะสมของ
ห้องเรียน และห้องบริการ

9.12 การประสานและขอรับการสนับสนุนจากฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายบริการการศึกษา
ฝ่ายปกครองและการฝึก และกลุ่มงานอาจารย์ เพื่อให้การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวดำเนินไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 10. โครงสร้างหลักสูตรสารวัตร

ตารางที่ 2.1 แสดงรายวิชาการที่ประกอบหลักสูตรสารวัตร

กลุ่มวิชา	วิชา	จำนวนชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
10.1 กลุ่มวิชา บริหารจัดการ	- วิชาการบริหารงานตำรวจ	9	
	- วิชากำลังพล	12	
	- วิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนกลยุทธ์		
	- การจัดทำแผน	9	
	- การจัดทำโครงการ	9	
	- การบริหารและการจัดทำแผนงบประมาณ	15	
	- การบริหารพัสดุ	6	
	- ระเบียบงานสารบรรณ	6	
	- วิชาการประชุม/การนำเสนอและเทคนิคการบรรยาย สรุป	3	
	- วิชาพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ	3	
10.2 กลุ่มวิชาการ ตำรวจ	- วิชาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม		
	- หลักการ แนวคิด ทฤษฎี	3	
	- การวางแผน การข่าว	3	
	- การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน/การวิจัย	3	
	- การประสานงาน	3	
	- การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	3	
	- การสอบความเข้าใจ ความคิดรวบยอด	3	
	- วิชาการสืบสวนคดีอาญา		
	- ระบบงานสืบสวน	3	
	- เทคนิคการสืบสวน	3	
- กรณีศึกษา (Case study)	3		

กลุ่มวิชา	วิชา	จำนวนชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
	- วิชาการสอบสวนคดีอาญา		
	- ความหมาย วัตถุประสงค์	3	
	- อำนาจหน้าที่/ความรับผิดชอบ	3	
	- กระบวนการสอบสวน	3	
	- วิชาการจราจร		
	- การจัดการจราจร	3	
	- การจัดการความปลอดภัยด้านจราจร	3	
	- เทคโนโลยีด้านจราจร	3	
	- วิชากฎหมาย	15	
	- กฎหมายในสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับงานในระดับสารวัตร	3	
	- การประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	3	
	- วิชานิติวิทยาศาสตร์	3	
	- วิชานิติเวชวิทยา	3	
	- วิชาการจัดการภาวะวิกฤตและการจัดการความขัดแย้ง		
	- การฝึกแก้ปัญหาที่บังคับการ (Command post Exercise/CPX) (การจัดและดำเนินการฝ้าย		
	อำนวยการ อำนวยการแสวงหาข้อตกใจ งานกำลัง		
	พล งานการข่าว งานแผนและคำสั่งยุทธการ งาน		
	นโยบาย และแผน งานส่งกำลังบำรุง งานบริการ		
	สังคม การจัดทำแผนที่สถานการณ์ การจัดตั้งศูนย์		
	ปฏิบัติการ)		27
	- การบริหารวิกฤตการณ์ (Role of Police in Managing a		
	Cris/RPM)(ทฤษฎีและฝึกปฏิบัติแก้ไขสถานการณ์		
	ในภาวะวิกฤติ)		24

กลุ่มวิชา	วิชา	จำนวนชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
10.3 กลุ่มวิชา สัมพันธ์	-การบรรยายพิเศษ(การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ)	3	
	-วิชาตั้งคม เศรษฐกิจและการเมือง จิตวิทยา		
	-ประเทศไทยในชุมชนโลก	3	
	-เศรษฐกิจไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง	3	
	-วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต	3	
	-การพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการสื่อสาร	3	
	-จิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3	
	-สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย	3	
	-วิชาการเสริมสร้างคุณค่าการเป็นผู้นำ		
	-การเสริมสร้างสุขภาพและการตรวจสุขภาพ		6
	-การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย		6
	-การฝึกแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม		4
	-วิชาจริยธรรม		
	-การพัฒนาชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	8	
-การฝึกปฏิบัติธรรม	8		
-จริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ	8		
10.4 การฝึก ปฏิบัติ	- การใช้คอมพิวเตอร์ (ฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมต่าง ๆ)		3
	- การใช้ภาษาอังกฤษ (ฝึกการใช้ภาษาอังกฤษที่ ถูกต้อง/ฝึกการสนทนาตามบทเรียนที่กำหนด)		3
	- การใช้อาวุธปืน (การยิงปืนทางยุทธวิธี –การรอดพ้น ภัยอันตรายของเจ้าหน้าที่ Officer Survival Tactic – การ ปฏิบัติการในอาคาร Close Quarter Battle –การยิงปืนฝึก จำลองสถานการณ์ (Simulator)		3
			3

กลุ่มวิชา	วิชา	จำนวนชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
10.5 การบรรยายพิเศษ	- กีฬา/นันทนาการ (การออกกำลังกายอย่างถูกต้องโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์การกีฬา)		3
10.6 การศึกษาดูงาน	- การศึกษาดูงานต่างจังหวัด 3 วัน - การศึกษาดูงานภายในจังหวัด 2 วัน		
รวม		165	79

หมายเหตุ - วิธีการเรียนการสอน ประกอบด้วย การบรรยาย การแบ่งกลุ่มสัมมนา การฝึกปฏิบัติ และอื่น ๆ โดยยึดวิธีการเรียนการสอนตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด และเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และภารกิจของหน่วย

- ให้วิทยากร อาจารย์ผู้สอนในทุกหลักสูตรสอดแทรกวิชาจริยธรรม/จรรยาบรรณ ดำรงใจในบทเรียนที่สอน โดยหยิบยกเรื่องราวการปฏิบัติหน้าที่ หรือความประพฤติของข้าราชการ ตำรวจที่ได้รับฟังจากสื่อในเหตุการณ์ประจำวันขึ้นเป็นตัวอย่าง เพื่อเป็นอุทาหรณ์ทั้งในแง่ดี และไม่ดี

ข้อ 11 ขอบเขตรายวิชา

11.1 กลุ่มวิชาบริหารจัดการ

11.1.1 วิชาการบริหารงานตำรวจเบื้องต้น (9 ชั่วโมง)

-การบริหารงานตำรวจในระดับสารวัตร อธิบายข้อกำหนดหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่สำคัญและมีผลกระทบต่อการบริหารงานตำรวจ แนวทางและตัวอย่างในการบริหารและพัฒนางานตำรวจในสายงานต่าง ๆ ของระดับสารวัตร ยกตัวอย่างกรณีประกอบการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)

-ภาวะผู้นำกับการบริหารงานตำรวจ อธิบายความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำกับปรัชญาตะวันออก ยกกรณีตัวอย่างภาวะผู้นำจากภาคธุรกิจเอกชน การกิจและอำนาจหน้าที่ของงานตำรวจ ภาวะผู้นำตำรวจที่พึงประสงค์ (3 ชั่วโมง)

-ทักษะการบริหารงาน แนวคิดในการบริหารงาน ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงาน วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

11.1.2 วิชากำลังพล (12 ชั่วโมง)

-การบรรจุ แต่งตั้ง การช่วยราชการ การปฏิบัติราชการแทนและการรักษาราชการ กระบวน ขั้นตอนในการดำเนินการในเรื่องการบรรจุ การแต่งตั้งการช่วยราชการ การปฏิบัติราชการแทน และการรักษาราชการแทนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง นโยบายและข้อพิจารณาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (3 ชั่วโมง)

-การเลื่อนขั้นและเงินเดือน กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการเรื่อง การเลื่อนขั้นและเงินเดือน กฎหมายระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และข้อพิจารณาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (3 ชั่วโมง)

-การดำเนินการทางวินัย กระบวน ขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กฎหมายระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และข้อพิจารณาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (3 ชั่วโมง)

-สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ การดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กฎหมายระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และข้อพิจารณาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

11.1.3 วิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนกลยุทธ์ (45 ชั่วโมง)

- การจัดทำแผน นโยบายและการจัดทำแผนในหน้าที่ของสารวัตร แนวทางการจัดทำแผนและโครงการ การวางแผนยุคใหม่ การคิดใหม่ในเรื่องแผนยุทธการวิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน และฝึกการเขียนแผน (9 ชั่วโมง)

-การจัดทำโครงการ การเขียนโครงการในภารกิจของตำรวจ ขอบเขตของโครงการ การบริหารโครงการ เทคนิคการบริหารโครงการ การประเมินผลยุทธศาสตร์วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน และฝึกการเขียนโครงการ (9 ชั่วโมง)

-การบริหารและจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ การอนุมัติและการบริหารงบประมาณ การติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการเงินการคลัง การตรวจสอบภายในจากภาคราชการ(สำนักงานตรวจสอบภายในและสำนักงานจรตำรวจ) วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน และถกแถลงเกี่ยวกับปัญหาด้านงบประมาณ การเงินและการตรวจสอบภายใน (15 ชั่วโมง)

-การบริหารงานพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุม การตรวจสอบพัสดุประจำปี การรับทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ทางราชการ การจำหน่ายพัสดุ การบริหารที่ราชพัสดุ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียนและถกแถลงเกี่ยวกับปัญหางานพัสดุ (6 ชั่วโมง)

-งานสารบรรณ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตลอดจนเกร็ดความรู้ที่ข้าราชการตำรวจควรทราบ ชนิดและวิธีการจัดทำหนังสือราชการประเภทต่าง ๆ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการประชุมในฐานะที่เป็นเจ้าของเรื่อง หรือเลขานุการที่ประชุม ตลอดจนการจัดทำรายงานการประชุม วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (6 ชั่วโมง)

-วิชาพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ที่มาและเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 สารสำคัญของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารงานตำรวจ ปัญหาและข้อขัดข้องในการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 พร้อมแนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินการที่เหมาะสม วิธีการเรียนการสอนใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

11.2 กลุ่มวิชาการตำรวจ (120 ชั่วโมง)

11.2.1 วิชาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม 18 ชั่วโมง

-ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม วิธีการเรียนการสอนใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การวางแผน การหาข่าว การปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยงานสายตรวจเดินเท้า สายตรวจจรจักรยานยนต์ สายตรวจจรรถยนต์ การตรวจค้นจุดตรวจ การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การตรวจลาดตระเวน การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิดร้ายหรือเหตุความรุนแรง การรักษาร่องรอยพยานหลักฐานและสถานที่เกิด

เหตุการณ์ การค้นคว้าบุคคลหรือสถานที่ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน การวิจัยเชิงสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานป้องกันอาชญากรรม การจัดทำวงรอบอาชญากรรม วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ การบริหารงานโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การตรวจสอบ การติดตาม การประเมินผลและติดตามการบริหารงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันอาชญากรรมและการพัฒนางานป้องกันอาชญากรรม วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การสอบความเข้าใจ และความคิดรวบรอย วิชาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

11.2.2 วิชาการสืบสวนคดีอาญา (9 ชั่วโมง)

-ระบบงานสืบสวน การรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลการสืบสวน วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียนและยกตัวอย่างกรณีศึกษา (3 ชั่วโมง)

-เทคนิคการสืบสวนได้แก่ งานการข่าว วงรอบการข่าวกรอง การสำรวจการตรวจสอบข้อมูลด้านการข่าว วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-กรณีศึกษา (Case study) (3 ชั่วโมง)

11.2.3 วิชาการสอบสวนคดีอาญา (9 ชั่วโมง)

-ความหมายและวัตถุประสงค์ของการสอบสวน ความหมายอันเป็นที่มาของอำนาจการสอบสวน หลักทั่วไปเกี่ยวกับการสอบสวน อำนาจหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน กระบวนการสอบสวน และทางเดินของสำนวนการสอบสวน ระบบการจัดเก็บสำนวนการสอบสวนที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างงานสอบสวนกับงานตำรวจด้านอื่นๆ ยกตัวอย่างกรณีศึกษาคดีอาญาที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ฝึกสัมมนากลุ่ม วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย แสดงตัวอย่าง ค้นคว้างานในห้องสมุดหรือในอินเทอร์เน็ต การจัดสัมมนา กลุ่ม การจัดทำเอกสารรายงานในหัวข้อที่หน้าที่สนใจ รายงานผลการศึกษาในชั้นเรียน

11.2.4 วิชาการจราจร (9 ชั่วโมง)

-การจัดการจราจรในหน้าที่ตำรวจ การจัดการจราจรในภาวะปกติ การจัดการจราจรในกรณีพิเศษหรือในสถานการณ์ต่างๆ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-การจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านการจราจรการวางแผนเพื่อความปลอดภัย (Road Safety Factors Road Safety (5Es) Road Safety Action Plan) วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (3 ชั่วโมง)

-เทคโนโลยีกับการจราจร เทคโนโลยีในการบังคับใช้กฎหมาย เทคโนโลยีในการจัดการจราจร เทคโนโลยีด้านการประชาสัมพันธ์ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อภิปราย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/เป็นกลุ่ม การศึกษาดูงาน การทดลองถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

11.2.5 วิชากฎหมาย (18 ชั่วโมง)

-กฎหมายในสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับการปฏิบัติงานในระดับสารวัตร สิทธิของบุคคลในคดีอาญา สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน สิทธิของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ สิทธิของบุคคลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สิทธิของบุคคลตามกฎหมายพิเศษที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย ถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติ (3 ชั่วโมง)

-การคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องในคดีอาญา การคุ้มครองพยานในคดีอาญา มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยาน การให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้แก่ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา ยกตัวอย่างกรณีศึกษา วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย และถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

-กฎหมายสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม หลักการสำคัญในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและรักษาสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ บทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ยกตัวอย่างกรณีศึกษา วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายและถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

-อาชญากรรมเศรษฐกิจและกฎหมายฟอกเงิน ความแตกต่างระหว่างอาชญากรรมธรรมดาและอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ลักษณะสำคัญของอาชญากรรมเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยและต่างประเทศ ความผิดมูลฐานที่จะนำไปสู่การฟอกเงิน มาตรการที่ใช้ในการดำเนินคดี ยกตัวอย่างกรณีศึกษา วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายและถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

-การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา บทบาทของทรัพย์สินทางปัญญาต่อชีวิตประจำวัน หลักการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การดำเนินคดีการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ยกตัวอย่าง กรณีศึกษา วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายและถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

-การค้ำนุษย์ รูปแบบการค้ำนุษย์ การดำเนินการเกี่ยวกับเชื่อในการค้ำนุษย์ การดำเนินการกับผู้กระทำความผิดคดีการค้ำนุษย์ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการสร้างเครือข่าย ยกตัวอย่างกรณีศึกษา วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายและถกแถลงถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

11.2.6 วิชานิติวิทยาศาสตร์ (3 ชั่วโมง)

-ความหมายและบทบาทของงานนิติวิทยาศาสตร์ (Forensic Science) ต่องานตำรวจ เป็นการนำเอาวิชาความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ในการเก็บและพิสูจน์หลักฐาน ตรวจร่างกายและวัตถุพยานเพื่อช่วยในการค้นหาความจริงมักเป็นการใช้วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์หรือวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เช่น ชีววิทยา ฟิสิกส์ กายภาพ เคมี คอมพิวเตอร์ และกฏวิทยา เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการสืบสวน สอบสวน และดำเนินคดีทางกฎหมายเพื่อช่วยกระบวนการยุติธรรมในการพิสูจน์หลักฐานและชี้นำไปสู่ผู้กระทำความผิดอาญา การนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ

-การใช้นิติวิทยาศาสตร์ในงานตำรวจช่วยให้เกิดผลดีอย่างไรในทางกลับกันและถ้าไม่ใช้จะเกิดผลเสียอย่างไร ปัจจุบันมีการนำนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ควบคู่กับกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีความสำคัญมากขึ้นในต่างประเทศเพื่อลดการโต้แย้งความหวาดระแวงระหว่างผู้ควบคุมกฎหมายกับผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากวิทยาศาสตร์เป็นเรื่องหลักการและเหตุผลที่เป็นจริงสามารถพิสูจน์ได้

-อธิบายสาขาต่าง ๆ ของงานนิติวิทยาศาสตร์ โดยสังเขป ดังนี้

- นิติพยาธิวิทยา (Forensic Pathology)
- นิติเวชคลินิก (Clinical Forensic)
- นิติจิตเวช (Forensic Psychiatry)
- นิติพิษวิทยา (Forensic Toxicology)
- การพิสูจน์หลักฐาน (Criminalistic)
- นิติเซโรวิทยา (Forensic Serology)
- เวชศาสตร์จราจร (Traffic Medicine)
- กฎหมายการแพทย์ (Medicial Law)

-การตรวจพิสูจน์เอกลักษณ์เฉพาะบุคคล การตรวจพิสูจน์บุคคล การตรวจหาทราบ
อสุจิ ตัวอสุจิ การตรวจพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล การศึกษาและพิสูจน์ตัวบุคคลจากฟัน

-เทคโนโลยีทางวิทยาศาสตร์ การพิสูจน์หลักฐาน การตรวจวัตถุระเบิด การตรวจภาพ
เชิงซ้อน การตรวจทางเคมี การตรวจทางฟิสิกส์ การตรวจทางชีววิทยา การตรวจทางนิติเวช การ
ตรวจเอกสาร การตรวจวัสดุเส้นใย การตรวจสถานที่เกิดเหตุและการถ่ายรูป การตรวจลายพิมพ์
นิ้วมือ ฝ่าเท้า การตรวจอาวุธปืนและกระสุนปืนของกลาง

-เทคโนโลยีสารสนเทศทางนิติวิทยาศาสตร์ ระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ
ระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอาชญากร ระบบคอมพิวเตอร์ประกอบภาพถ่ายใบหน้าคนร้าย
วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ อธิบายลงลึกงานในหน้าที่ และ
ประสบการณ์โดยตรงของวิทยากร ในการใช้นิติวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์การกระทำความผิด การ
ระบุตัวผู้กระทำความผิด การเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานสืบสวนสอบสวน พร้อมยกตัวอย่างคดีสำคัญ
และน่าสนใจเป็นกรณีศึกษา การอภิปรายและซักถาม เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ซักถาม
ข้อสงสัยแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา การวัดและประเมินผลการอบรม โดยการใช้ข้อสอบแบบปรนัยจัดสอบ
ร่วมกับหัวข้อวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

11.2.7 วิชานิติเวชวิทยา (3 ชั่วโมง)

-ความหมายและขอบเขตของวิชานิติเวชศาสตร์ การใช้ความรู้ทางนิติเวชศาสตร์ใน
งานตำรวจ ช่วยให้เกิดผลคืออย่างไร ในทางกลับกันและถ้าไม่ใช้จะเกิดผลเสียอย่างไร กฎหมายการ
ชั้นสูตรพลิกศพ การชั้นสูตรพลิกศพ วิธีการเรียนการสอนใช้การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
อธิบายลงลึกงานในหน้าที่ และประสบการณ์โดยตรงของวิทยากร ในการใช้นิติเวชศาสตร์เพื่อ
พิสูจน์การกระทำความผิด การระบุตัวผู้กระทำความผิด การเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานสืบสวน
สอบสวน พร้อมยกตัวอย่างคดีสำคัญและน่าสนใจเป็นกรณีศึกษา การอภิปรายและซักถาม เปิด
โอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ซักถามข้อสงสัยแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา การวัดและประเมินผลการอบรม
โดยการใช้ข้อสอบแบบปรนัยจัดสอบร่วมกับหัวข้อวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

11.2.8 การจัดการภาวะวิกฤตและการจัดการความขัดแย้ง (51 ชั่วโมง)

-การฝึกแก้ปัญหาที่บังคับการ (Command post Exercise/CPX)

(การจัดและดำเนินการฝ่ายอำนวยการ การอำนวยการ แสวงหาข้อตกลงใจ งานกำลังพล งานการข่าว งานแผนและคำสั่งยุทธการ งานนโยบายและแผน งานส่งกำลังบำรุง งานบริการสังคม การจัดทำแผนที่สถานการณ์ การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ) วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยายในชั้นเรียน (27 ชั่วโมง)

-การบริหารวิกฤตการณ์ (Role of Police in Managing a Crisis/RPM) (ทฤษฎีและฝึกปฏิบัติแก้ไขสถานการณ์ในภาวะวิกฤติ) วิธีการเรียนการสอน แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ (24 ชั่วโมง)

11.3 กลุ่มวิชาสัมพันธ์ (70 ชั่วโมง)

11.3.1 วิชาสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (58 ชั่วโมง)

-สถานการณ์โลก การเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต (3 ชั่วโมง)

-ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถานการณ์โลกโดยทั่วไป สถานการณ์ระหว่างประเทศ ความร่วมมือความขัดแย้ง การเจรจา ระหว่างประเทศ ความสัมพันธ์กับประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การค้า ประเด็นปัญหาที่ทำนายเพื่อแสวงหาความร่วมมือแก้ไขความขัดแย้ง นโยบายต่างประเทศ ของไทยต่อประเทศเพื่อนบ้าน วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ (3 ชั่วโมง)

-การพัฒนาเศรษฐกิจแบบยั่งยืนของประเทศไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง แนวคิด เรื่องโลกาภิวัตน์ และกระบวนการโลกาภิวัตน์ ปัจจัยส่งผลให้โลกาภิวัตน์ มีผลกำหนดเศรษฐกิจ ไทย สังคมการเมือง สังคมวัฒนธรรมชุมชน สังคมเศรษฐกิจไทย ปัจจัยที่เกื้อกูลและเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบยั่งยืน แนวโน้มของ ความสำเร็จต่อการพัฒนาแบบยั่งยืนและการส่งเสริมบทบาทขององค์กร ภาคเอกชนและภาคส่วน ต่าง ๆ ของสังคมในทุกระดับ ใช้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานและแนวทางการพัฒนา วิธีการเรียน การสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่น่าสนใจ ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการศึกษา (3 ชั่วโมง)

-สิทธิมนุษยชน กรณีศึกษาบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายกับการคุ้มครอง สิทธิ มนุษยชน แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ กลไกการคุ้มครองสิทธิ มนุษยชนตามรัฐธรรมนูญ แนวคิดขอบเขตและมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนบางเรื่องในลักษณะเฉพาะด้าน กรณีศึกษา บทบาทตำรวจไทยในการบังคับใช้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนบางเรื่อง วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่น่าสนใจระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

-วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิตกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเกิดจากธรรมชาติและมนุษย์เป็นผู้กระทำ ปัญหาการขาดแคลนอาหาร วิกฤตภาวะโลกร้อน ต้นเหตุแห่งภาวะโลกร้อน ที่ล้วนมาจากฝีมือมนุษย์ การรับมือกับวัฏจักรความเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ผลกระทบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อมและชีวิตประชาชน สถานการณ์ปัญหาของการกระทำความผิดที่เกิดจากมนุษย์ เช่น การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกที่ป่าและที่สาธารณะ การลักลอบค้าสัตว์ป่าและพันธุ์พืช การลักลอบทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางแก้ไขปัญหา ใช้กระบวนการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางร่วมกับนโยบายปฏิบัติงานเชิงรุกของหน่วยราชการ ภาคเอกชน ประชาชนทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาลร่วมกันแก้ไขปัญหาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืนและสามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่น่าสนใจระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

-การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการน้อมนำพระบรมราโชวาทเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รับรู้เรียนรู้และทำความเข้าใจในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว องค์ต้นแบบการทำงานเพื่อประชาชนจากพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสที่พระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ และพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสที่พระราชทานแก่ตำรวจในแต่ละโอกาสนำมาเป็นแนวทางและหลักในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างเรียน (3 ชั่วโมง)

-การพัฒนาบุคลิกภาพสู่ความสำเร็จและทักษะการสื่อสาร แนวคิดในการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก การสำรวจบุคลิกภาพตนเอง เพื่อพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง แนวปฏิบัติในการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล ทักษะการสื่อสารให้เกิดความประทับใจเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก เทคนิคการพูดในโอกาสต่าง ๆ การพูดในที่สาธารณะ มารยาทในการเข้าสมาคมและปฏิบัติตามธรรมเนียมการปฏิบัติ วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย อ่านเอกสารประกอบ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม (3 ชั่วโมง)

11.3.2 วิชาการเสริมสร้างคุณค่าการเป็นผู้นำ (16 ชั่วโมง)

- การเสริมสร้างสุขภาพและการตรวจสุขภาพ (6 ชั่วโมง)
- การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย (6 ชั่วโมง)
- การฝึกแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม (4 ชั่วโมง)

วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย และฝึกการปฏิบัติเป็นกลุ่ม

11.3.3. วิชาจริยธรรม (24 ชั่วโมง)

-การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติธรรม แนวคิดในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม ขอบเขต ความหมายของคำว่าจริยธรรม และคำอื่นที่มีความหมายใกล้เคียง ขอบข่ายของจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณธรรมประจำชีวิตข้าราชการตำรวจ หลักการพัฒนาคุณธรรมกับคุณธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ คุณค่าของการเป็นตำรวจที่มีคุณธรรม จุดมุ่งหมายของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์กับประชาชนอย่างมีคุณธรรม แนวทางปฏิบัติให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ คุณธรรมและจริยธรรมที่ควรเร่งเสริมสร้าง การยกตัวอย่างกรณีศึกษาจากสื่อในเหตุการณ์ประจำวัน เพื่อเป็นอุทาหรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติของข้าราชการตำรวจทั้งด้านดีและไม่ดี

- การฝึกปฏิบัติธรรมที่วัด 3 วัน 2 คืน

11.4 การฝึกปฏิบัติ (12 ชั่วโมง)

-การใช้คอมพิวเตอร์ การฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมต่าง ๆ (3 ชั่วโมง)

-การฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่ถูกต้อง และฝึกสนทนาตามบทเรียนที่กำหนด (3 ชั่วโมง)

-การใช้อาวุธปืน (การยิงปืนทางยุทธวิธี - การรอดพ้นอันตรายของเจ้าหน้าที่ Officer Survival Tactic - การปฏิบัติการในอาคาร Close Quarter Battle -การยิงปืนฝึกจำลองสถานการณ์ Simulator) (3 ชั่วโมง)

-กีฬา/นันทนาการ (การออกกำลังกายอย่างถูกต้องโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์การกีฬา สำหรับผู้บริหาร คือ การเดินที่ถูกต้อง วิธีการ Jogging อย่างถูกวิธี ทำบริหารร่างกายที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ การอบอุ่นร่างกายก่อนการออกกำลังกาย และการยืดเหยียดร่างกายภายหลังการออกกำลังกาย) วิธีการเรียนการสอน ใช้การบรรยาย ฝึกทักษะ สาธิต ฝึกปฏิบัติ (3 ชั่วโมง)

11.5 การศึกษาดูงาน

- การศึกษาดูงานภายในจังหวัด ใช้เวลา 2 วัน
- การศึกษาดูงานต่างจังหวัด ใช้เวลา 3 วัน

11.6 กลุ่มเบ็ดเตล็ด

- พิธีเปิด - ปิดการฝึกอบรม
- การวัดและประเมินผลการศึกษา
- กิจกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- การศึกษาค้นคว้า³⁴

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารึก ยอดปรานต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1.ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 โดยรวมและด้านเนื้อหา เวลา และสถานที่ประชุม และด้านหัวข้อการประชุมรวมทุกสาขา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านขั้นตอนการลงทะเบียน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

2.ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อการจัดประชุมวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา จังหวัดที่ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน การทราบข่าวการประชุมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดประชุมวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่จบจากหลักสูตรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดประชุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁵

³⁴ คู่มือหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 102 ประจำปี 2553, 14 หน้า

³⁵ จารึก ยอดปรานต์, “ ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ”, รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น), 2551, 86 หน้า.

คำได้ จันทะดารา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการฝึกอบรมโรงเรียนคุณภาพของศูนย์อบรมร่วมพัฒนา นครหลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า ด้านวิทยากรในภาพรวมครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายการวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่อบรมเป็นอย่างดี³⁶

เกยูร ศรียศชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

1.ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านเนื้อหาหลักสูตร

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ตั้งกัต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. เห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน มีความเหมาะสมมากกว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า³⁷

³⁶ คำได้ จันทะดารา, “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการฝึกอบรมโรงเรียนคุณภาพของศูนย์อบรมร่วมพัฒนา นครหลวงเวียงจันทร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2550, 109 หน้า.

³⁷ เกยูร ศรียศชาติ, “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), 2550, 99 หน้า.

กฤษณะ บุษพา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้และการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาวนศาสตร์ชุมชนที่ 8 จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.44 คะแนน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ต่อการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.37 คะแนน ปัจจัยที่มากความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก อาชีพรอง ความถี่ของการฝึกอบรม การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้ต่อผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาฯ ด้านการดำเนินงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพรอง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านฝึกปฏิบัติ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพรอง ด้านการวิเคราะห์ตรวจสอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพรอง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้³⁸

ศุภชัย ปัญญาวิภาส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 291 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มที่ 2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มที่ 3 คณะกรรมการในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มที่ 4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 โรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีสัมฤทธิ์ผลของโครงการอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ควรให้มีการให้บริการทางด้านสุขภาพและให้มีการสนับสนุนทางด้านงบประมาณให้เพียงพอ ควรให้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวคิดโรงเรียนส่งเสริม

³⁸ กฤษณะ บุษพา “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้และการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาวนศาสตร์ชุมชนที่ 8 จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2549, 150 หน้า.

สุขภาพ ให้สาธารณชนเห็นคุณประโยชน์ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่อไป³⁹

อนันต์ รักชนะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีอายุ การศึกษา และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 197 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

³⁹ศุภชัย ปัญญาวิภาส “ การศึกษาสัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย),2550, 101 หน้า

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 พบว่า การส่งรายชื่อข้าราชการตำรวจเข้าฝึกอบรมไม่ได้สอบถามความสมัครใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นปัญหามากที่สุด แนวทางแก้ไขในการส่งรายชื่อข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมควรมีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม⁴⁰

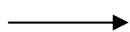
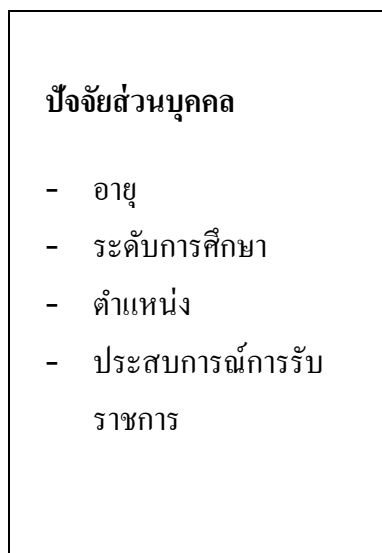
2.11 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง“สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ วิจิตร อาวะกุล⁴¹ ในเรื่ององค์ประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม วิทยากร วัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และการนำความรู้ไปใช้ เพื่อสอดคล้องต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านโครงสร้างหลักสูตร ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แยกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

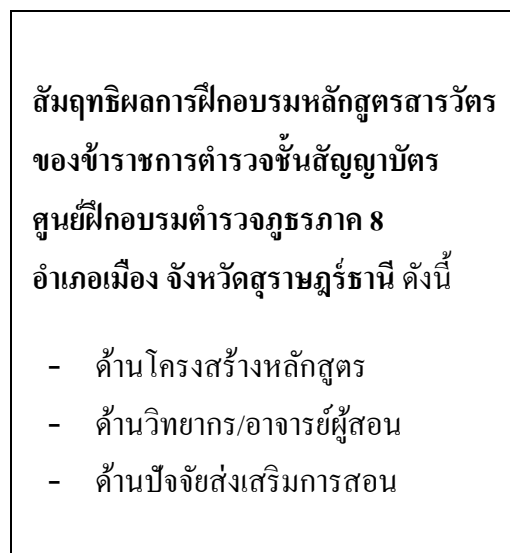
⁴⁰อนันต์ รักรักษา “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ”, สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย),2552, 123 หน้า

⁴¹วิจิตร อาวะกุล การฝึกอบรม, อ้างแล้ว, หน้า 193.

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรรุ่นที่ 201 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 จำนวน 458 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เกรซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยนำหมายเลขผู้เข้ารับการศึกษาปีกอบรมหลักสูตรสารวัตรทั้งหมดมาใช้จับฉลาก (Table of random number) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สมาชิกทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกอย่างเหมาะสม และทำหนังสือขอความร่วมมือผู้เข้ารับการศึกษาปีกอบรมหลักสูตรสารวัตรรุ่นที่ 201 เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่วัดสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ¹ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด ตามประเด็นด้านการฝึกอบรม ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน
3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสารวัตรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

¹ บุญชุม ศรีสะอาด, *วิจัยเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535), หน้า 99.

3.4 การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่วัดสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อประมวลความรู้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารความรู้เกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาโดยมี พ.ต.อ.วิชาญ เครือรัตน์ พ.ต.ท.อำนาจ วรรณะ และพ.ต.ท.ดร.คมเดชณ์ เปาะทอง เป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความชัดเจนด้านเนื้อหา รูปแบบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) โดยนำผลการพิจารณาแสดงความคิดเห็นและให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรายชื่อได้ค่า IOC ทุกข้อสูงกว่า 0.50

3.4.2 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try -Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach's Method)² ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูง เหมาะที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

²ประคอง วรรณสุด, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), หน้า 73.

ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาดำเนินการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอีกครั้ง และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์มากที่สุด ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อขออนุญาตให้ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้าราชการตำรวจที่อบรมหลักสูตรสารวัตรรุ่นที่ 201 ใต้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับให้แก่ผู้ทำการวิจัยเพื่อทำการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 201 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา เพื่อตอบแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ สามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 210 ชุด เท่ากับร้อยละ 100.0

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Computer

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลมาตราส่วนประเมินค่าใน 5 ระดับ และการแปลความหมายของค่ามัธยมาเลขคณิตที่คำนวณได้ใช้เกณฑ์ ดังนี้³

³บุญชุม ศรีสะอาด, วิจัยเบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า 99.

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ใช้ค่าสถิติ t - test ส่วนข้อมูลด้านตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ ใช้ค่าสถิติ F - test

4.วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร ที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐาน โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. แจกแจงความถี่
2. ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตร⁴

$$\text{สูตร } P = \frac{N \times 100}{NA}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

N แทน จำนวนสมาชิกที่สุ่มตัวอย่าง

NA แทน จำนวนสมาชิกทั้งหมด

⁴สงศรี ชมภูวงศ์, วิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551), หน้า 65.

3. ค่าเฉลี่ย (mean) โดยใช้สูตร⁵

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\frac{\sum fX}{N}$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร⁶

$$\text{สูตร} \quad S.D. = \sqrt{\frac{\sum f(X - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

$\frac{\sum f(X - \bar{X})^2}{N}$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละตัว
แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

⁵รณินันท์ ศิลป์จารุ, วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิ.อินเตอร์ พรินท์, 2549), หน้า 125.

⁶สังศรี ชมภูวงศ์, วิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์, อ่างแก้ว, หน้า 74.

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (cronbach) โดยใช้สูตร⁷

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

6. ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ t - test สูตร⁸

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t
 \bar{X}_1 \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1, ที่ 2
 s_1^2 s_2^2 = ค่าความแปรปรวนของประชากรที่ 1, ที่ 2
 n_1 , n_2 = จำนวนประชากรที่ 1, ที่ 2

⁷พิชิต ฤทธิจรูญ, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : เข้า ออฟ เคอร์มิสท์, 2547), หน้า 242.

⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 299.

7. ทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ F – test สูตร⁹

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

MS_b = ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 MS_w = ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

8. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร¹⁰

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 310.

¹⁰ สงศรี ชมภูวงศ์, วิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์, อ่างแล้ว, หน้า 31.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ สัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ” ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ ดังนี้

P	แทน	ค่าร้อยละ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	F distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	Degree of Freedom ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
P-value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับความมีนัยสำคัญของข้อมูล
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เรื่อง สัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แบ่งผลของการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ ต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	61	28.9
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	71.1
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่วนอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	175	83.5
สูงกว่าปริญญาตรี	35	16.5
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 ส่วนการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รองสารวัตรปกครองป้องกัน	45	21.7
รองสารวัตรสืบสวน	37	17.5
ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตร จราจร	128	60.8
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุดตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	58	27.8
10 - 20 ปี	133	62.9
มากกว่า 20 ปี	19	9.3
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การรับราชการ ต่ำกว่า 10 - 20 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาประสบการณ์การรับราชการ 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของ
ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอ
เมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรตาม

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตร
สารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน

สัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร	ระดับสัมฤทธิผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	3.87	0.47	มาก
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	3.54	0.50	มาก
3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	3.28	0.51	ปานกลาง
รวม	3.56	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3
ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน
โครงสร้างของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัย
ส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारวทร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร

ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	ระดับสัมฤทธิ์ผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.31	0.65	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม	4.31	0.65	มาก
3. การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม	4.15	0.60	มาก
4. จำนวนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม	4.02	0.69	มาก
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร	3.86	0.69	มาก
6. การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง)ของหมวดวิชาในภาคทฤษฎี	3.74	0.61	มาก
7. การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคปฏิบัติ	3.67	0.75	มาก
8. การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และฝึกปฏิบัติธรรม	3.82	0.65	มาก
9. การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ เศรษฐกิจ และการเมือง ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	3.69	0.67	มาก
10. การจัดรายวิชาเพื่อเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี	3.67	0.76	มาก
11. การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม	3.81	0.62	มาก
12. การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารงานตำรวจและภาวะผู้นำ	3.78	0.60	มาก
13. การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารวิกฤติและการจัดการความขัดแย้ง	3.55	0.72	มาก
14. การจัดศึกษาดูงานในจังหวัดและต่างจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	3.77	0.81	มาก
รวม	3.87	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ข้อจำนวนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ข้อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ข้อการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และฝึกปฏิบัติธรรม ข้อการจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม ข้อการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารงานตำรวจและภาวะผู้นำ ข้อการจัดศึกษาดูงานในจังหวัดและต่างจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อการจัดระยะเวลา(จำนวนชั่วโมง)ของหมวดวิชาในภาคทฤษฎี ข้อการจัดรายวิชาเพื่อเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี ข้อการจัดระยะเวลา(จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคปฏิบัติ ส่วนข้อการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารวิฤติและการจัดการความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน

ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	ระดับสัมฤทธิ์ผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ในวิชาที่สอน	3.70	0.63	มาก
2. ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนของอาจารย์	3.55	0.61	มาก
3. อาจารย์มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า	3.61	0.73	มาก
4. อาจารย์มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน	3.68	0.71	มาก
5. อาจารย์สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในวิชาที่สอน	3.43	0.80	ปานกลาง
6. อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น	3.68	0.74	มาก
7. อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม	3.66	0.59	มาก
8. อาจารย์มีความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะที่สอน	3.61	0.59	มาก
9. อาจารย์แนะนำเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์	3.04	0.93	ปานกลาง
10. อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสอน	3.52	0.56	มาก
11. อาจารย์มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน	3.45	0.70	ปานกลาง
12. อาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	3.56	0.63	มาก
รวม	3.54	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้ออาจารย์ผู้สอนมีความรู้ในวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้ออาจารย์มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน ข้ออาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นข้ออาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม ข้ออาจารย์มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า ข้ออาจารย์มี

ความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะที่สอน ข้ออาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ข้อความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนของอาจารย์ ข้ออาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสอน ข้ออาจารย์มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน ข้ออาจารย์สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในวิชาที่สอน ส่วนข้ออาจารย์แนะนำเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
สารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน

ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	ระดับสัมฤทธิ์ผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมของห้องเรียน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม	3.66	0.63	มาก
2. ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม	3.57	0.68	มาก
3. ความพอเพียงของหนังสือในห้องสมุด	2.88	0.86	ปานกลาง
4. ความสะดวกในการใช้ห้องสมุด	2.86	0.87	ปานกลาง
5. ห้องสมุดมีบรรยากาศที่เหมาะสม	3.07	0.71	ปานกลาง
6. ความทันสมัย/พร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการสอน	3.34	0.66	ปานกลาง
7. ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน	3.23	0.65	ปานกลาง
8. การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.40	0.60	ปานกลาง
9. ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการอำนวยความสะดวก	3.55	0.56	มาก
รวม	3.28	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัย ส่งเสริมการสอนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อ สภาพแวดล้อมของห้องเรียน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือข้อ ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม ข้อความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการอำนวยความสะดวก ข้อการมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อความทันสมัย/พร้อม ใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในเป็นสื่อในการสอน ข้อความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ข้อห้องสมุดมีบรรยากาศที่เหมาะสม ส่วนข้อความสะดวกในการใช้ห้องสมุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การรับราชการ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมจำแนกตามอายุ

สัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร	ระดับสัมฤทธิผล					
	ต่ำกว่า 35 ปี			ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	3.90	0.41	มาก	3.86	0.50	มาก
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	3.40	0.57	ปานกลาง	3.60	0.46	มาก
3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	3.17	0.50	ปานกลาง	3.33	0.52	ปานกลาง
รวม	3.49	0.38	ปานกลาง	3.59	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ เป็นดังนี้ อายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อายุต่ำกว่า 35 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

อายุตั้งแต่ 35 ปี พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับสัมฤทธิ์ผล					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	3.81	0.47	มาก	4.16	0.39	มาก
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	3.54	0.52	มาก	3.54	0.41	มาก
3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	3.27	0.53	ปานกลาง	3.32	0.45	ปานกลาง
รวม	3.54	0.42	มาก	3.67	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

สัมฤทธิ์ผลการ ฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับสัมฤทธิ์ผล								
	รองสารวัตรปกครอง ป้องกัน			รองสารวัตรสืบสวน			ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่าย อำนวยการ พนักงาน สอบสวน ผู้บังคับ หมวด รองสารวัตร จราจร		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของ หลักสูตร	3.87	0.52	มาก	3.99	0.45	มาก	3.81	0.52	มาก
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ ผู้สอน	3.56	0.54	มาก	3.45	0.53	ปาน กลาง	3.56	0.48	มาก
3. ด้านปัจจัยส่งเสริม การสอน	3.30	0.56	ปาน กลาง	3.37	0.54	ปาน กลาง	3.25	0.50	ปาน กลาง
รวม	3.59	0.39	มาก	3.60	0.46	มาก	3.54	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3
 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นดังนี้ ตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน รองสารวัตรสืบสวน
 และตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รอง
 สารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งรองสารวัตร

ปกครองป้องกัน ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับระดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม จำแนกตามประเภทการรับราชการต่างกัน

สัมฤทธิ์ผลการ ฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับสัมฤทธิ์ผล								
	ต่ำกว่า 10 ปี			10 – 20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของ หลักสูตร	3.78	0.41	มาก	4.10	0.54	มาก	3.82	0.50	มาก
2. ด้านวิทยากร/ อาจารย์ผู้สอน	3.53	0.53	มาก	3.65	0.44	มาก	3.30	0.44	ปาน กลาง
3. ด้านปัจจัยส่งเสริม การสอน	3.29	0.51	ปาน กลาง	3.36	0.54	ปาน กลาง	3.05	0.45	ปาน กลาง
รวม	3.52	0.39	มาก	3.70	0.42	มาก	3.39	0.42	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ เป็นดังนี้ ประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การรับราชการ 10 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ประสบการณ์การรับราชการ 10 - 20 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาประเด็นด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการ
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
สุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การ
รับราชการ ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
สารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.49	0.38	ปานกลาง
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.60	0.42	มาก
รวม	210	3.55	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3
ด้าน จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามอายุโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย พบว่าอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการ
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.49	0.38	-1.149	0.44
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.60	0.42		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.90	0.41	มาก
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.86	0.50	มาก
รวม	210	3.88	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.90	0.41	0.382	0.116
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.86	0.50		

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีอายุต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.40	0.57	ปานกลาง
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.60	0.46	มาก
รวม	210	3.50	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสาร์ว้ตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/
 อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุโดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอายุต่ำกว่า 35 ปีลง
 มา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์ว้ตร ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
 สุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.40	0.57	-1.753	0.253
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.60	0.46		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีอายุต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผล
 การฝึกอบรมหลักสูตรสาร์ว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
 ภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัศสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.17	0.50	ปานกลาง
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.33	0.52	ปานกลาง
รวม	210	3.28	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารว้ตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัศสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัย
 ส่งเสริมการสอน จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามอายุโดย
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอายุต่ำกว่า
 35 ปีลงมา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัศ
 สุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ต่ำกว่า 35 ปี	61	3.17	0.50	-1.421	0.626
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	149	3.33	0.52		

จากตารางที่ 4.20 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการ
 ฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัศสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปริญญาตรี	175	3.54	0.42	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.67	0.34	มาก
รวม	210	3.60	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารว้ตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3
 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
 สุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ปริญญาตรี	175	3.54	0.42	-1.154	0.404
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.67	0.34		

จากตารางที่ 4.22 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
 สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามระดับ
 การศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปริญญาตรี	175	3.81	0.47	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	35	4.16	0.39	มาก
รวม	210	3.98	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารว้ตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้าง
 ของหลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับ
 การศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
 สุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ปริญญาตรี	175	3.81	0.47	-2.736	0.169
สูงกว่าปริญญาตรี	35	4.16	0.39		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
 สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามระดับ
 การศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปริญญาตรี	175	3.54	0.52	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.54	0.41	มาก
รวม	210	3.54	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารว้ตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/
 อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
 สุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ปริญญาตรี	175	3.54	0.52	-0.011	0.289
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.54	0.41		

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
 สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามระดับ
 การศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปริญญาตรี	175	3.27	0.53	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.32	0.45	ปานกลาง
รวม	210	3.29	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัย
 ส่งเสริมการสอน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตาม
 ระดับการศึกษาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคู่สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของ
 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	t	P-value
ปริญญาตรี	175	3.27	0.53	-0.308	0.581
สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.32	0.45		

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
 สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 สारว้ตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รองสารวัตรปกครองป้องกัน	45	3.58	0.40	มาก
รองสารวัตรสืบสวน	37	3.60	0.46	มาก
ตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่าย	128	3.55	0.41	มาก
อำนาจการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับ หมวด รองสารวัตรจราจร				
รวม	210	3.58	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
 หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3
 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือรอง
 สารวัตรปกครองป้องกัน ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนาจการ พนักงานสอบสวน
 ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของ
 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.024	0.137	0.872
ภายในกลุ่ม	16.223	94	0.173		
รวม	16.270	96			

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รองสารวัตรปกครองป้องกัน	45	3.87	0.35	มาก
รองสารวัตรสืบสวน	37	3.99	0.45	มาก
ตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่าย อำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับ หมวด รองสารวัตรจราจร	128	3.83	0.52	มาก
รวม	210	3.90	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือรองสารวัตรปกครองป้องกัน ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีตำแหน่งต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.338	2	0.169	0.746	0.477
ภายในกลุ่ม	21.312	94	0.227		
รวม	16,270	96			

จากตารางที่ 4.32 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยา/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รองสารวัตรปกครองป้องกัน	45	3.56	0.54	มาก
รองสารวัตรสืบสวน	37	3.45	0.53	มาก
ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่าย อำนาจการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับ หมวด รองสารวัตรจราจร	128	3.56	0.48	มาก
รวม	210	3.52	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยาการ/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกันและ

ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนรองสารวัตรสืบสวน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.165	2	0.083	0.324	0.724
ภายในกลุ่ม	23.961	94	0.255		
รวม	24.127	96			

จากตารางที่ 4.34 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รองสารวัตรปกครองป้องกัน	45	3.30	0.56	ปานกลาง
รองสารวัตรสืบสวน	37	3.37	0.54	ปานกลาง
ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร	128	3.25	0.50	ปานกลาง
รวม	210	3.31	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือรองสารวัตรปกครองป้องกัน ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.180	2	0.090	0.333	0.718
ภายในกลุ่ม	25.376	94	0.270		
รวม	25.556	96			

จากตารางที่ 4.36 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10 ปี	58	3.53	0.40	มาก
10 - 20 ปี	133	3.70	0.42	มาก
มากกว่า 20 ปี	19	3.39	0.42	ปานกลาง
รวม	210	3.54	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การรับราชการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าประสบการณ์การรับราชการ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.871	2	0.436	2.659	0.075
ภายในกลุ่ม	15.399	94	0.164		
รวม	16.270	96			

จากตารางที่ 4.38 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10 ปี	58	3.78	0.41	มาก
10 - 20 ปี	133	4.09	0.54	มาก
มากกว่า 20 ปี	19	3.82	0.50	มาก
รวม	210	3.87	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การรับราชการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประสบการณ์การรับราชการ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี ส่วนประสบการณ์การรับราชการ ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.891	2	0.945	4.497*	0.014
ภายในกลุ่ม	19.759	94	0.210		
รวม	21.650	96			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
ภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน

ประสบการณ์การ รับราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.78	4.09	3.82
ต่ำกว่า 10 ปี	3.78	-	0.31*	0.04
10 - 20 ปี	4.09	-	-	0.31*
มากกว่า 20 ปี	3.82	-	-	-

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอ
เมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกันเป็นรายกลุ่ม พบว่าผู้ที่มี
ประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การรับราชการ
10-20 ปี และประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร
ภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10 ปี	58	3.53	0.53	มาก
10 - 20 ปี	133	3.64	0.44	มาก
มากกว่า 20 ปี	19	3.30	0.44	ปานกลาง
รวม	210	3.54	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรม
หลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/
อาจารย์ผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

ตามประสบการณ์การรับราชการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประสบการณ์การรับราชการ 10 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์การรับราชการ ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.899	2	0.450	1.820	1.68
ภายในกลุ่ม	23.227	94	0.247		
รวม	24.127	96			

จากตารางที่ 4.43 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ

ประสบการณ์การรับราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10 ปี	58	3.28	0.51	ปานกลาง
10 - 20 ปี	133	3.36	0.54	ปานกลาง
มากกว่า 20 ปี	19	3.05	0.45	ปานกลาง
รวม	210	3.28	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.44 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การรับราชการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประสบการณ์การรับราชการ 10 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ที่มีประสบการณ์การรับราชการ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.660	2	0.330	1.247	0.292
ภายในกลุ่ม	24.896	94	0.265		
รวม	25.556	96			

จากตารางที่ 4.45 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ
 ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์
 ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 ตารางที่ 4.46 แสดงค่าความถี่ปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจ
 ชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร		
1.	ควรเพิ่มเวลาการฝึกอบรมให้มากกว่าเดิม	5
2.	วิชาที่เรียนไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่	5
3.	วิชาการสอบสวน การสืบสวน การจรจร และการป้องกันปราบปราม มีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป	11
4.	การเดินทางไปศึกษาดูงานมีเวลาน้อยเกินไป	9
5.	ความต่อเนื่องของวิชาที่เรียนไม่สัมพันธ์กัน	9
6.	การจัดชั่วโมงกิจกรรม/นันทนาการมีน้อย	4
7.	การจัดรายวิชาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมมีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป	7
รวม		50
2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน		
1.	วิทยากรขาดประสบการณ์งานด้านตำรวจ	7
2.	ควรนำข้อมูลทาง Internet และองค์ความรู้สมัยใหม่มาสอน	11
3.	ควรสรรหาวิทยากรเฉพาะทางจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาสอน	9
4.	ควรคัดเลือกวิทยากรจากเอกชนที่มีประสบการณ์และสามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาการเข้ากับงานตำรวจได้	8
5.	อาจารย์ยังขาดความพร้อม และบางวิชาถ่ายทอดได้ไม่ดี ขาดเทคนิคการสอน	6
6.	ควรสรรหาวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ฯลฯ มาสอน	10
รวม		51

3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน		
1.	อุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่เพียงพอ	7
2.	เอกสารตำราเรียนมีน้อย	8
3.	การแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ล้ำซ้ำ	8
4.	ขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการเรียนการสอน	11
5.	ห้องเรียนคับแคบ	7
6.	โต๊ะ – เก้าอี้เรียนไม่เหมาะสม	10
7.	ขาดแคลนอุปกรณ์ด้าน Computer	11
8.	กระสุนปืนที่ใช้ฝึกซ้อมต่อคน มีจำนวนน้อยเกินไป	7
รวม		69

จากตารางที่ 4.46 พบว่าข้าราชการตำรวจได้เสนอปัญหาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุดคือ ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ได้แก่ ขาดแคลนอุปกรณ์ด้าน Computer การขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการเรียนการสอน โต๊ะ – เก้าอี้เรียนไม่เหมาะสม และการแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ล้ำซ้ำ รองลงมาคือ ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ควรนำข้อมูลทาง Internet และองค์ความรู้สมัยใหม่มาสอน ควรสรรหาวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ฯลฯ มาสอน ควรสรรหาวิทยากรเฉพาะทางจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาสอน และควรคัดเลือกวิทยากรจากเอกชนที่มีประสบการณ์ และสามารถบูรณาการความรู้ทางวิชาการเข้ากับงานตำรวจได้ และน้อยที่สุดคือ ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ได้แก่ วิชาการสอบสวน การสืบสวน การจราจร และการป้องกันปราบปรามมีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป การเดินทางไปศึกษาดูงานมีเวลาน้อยเกินไป ความต่อเนื่องของวิชาที่เรียนไม่สัมพันธ์กันและการจัดรายวิชาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมมีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าความถี่แนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการ
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
	1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร	
1.	ควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละวิชาและความต่อเนื่องของเนื้อหาวิชา เพื่อประยุกต์ใช้กับวิชาอื่น ๆ ได้	8
2.	ควรเพิ่มเวลาการฝึกอบรมเป็น 3 เดือน	4
3.	ควรตัดรายวิชาที่ไม่เกี่ยวกับงานตำรวจออก	8
4.	ควรเพิ่มชั่วโมงการสอนในวิชาการสอบสวน การสืบสวน การจราจร และการป้องกันปราบปราม	9
5.	ควรเพิ่มเติมหรือบรรจุวิชาการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศ	9
6.	ควรเพิ่มระยะเวลาการเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้มากขึ้น	5
7.	ควรเพิ่มระยะเวลาการปฏิบัติธรรมนั่งสมาธิ 5 วัน	4
	รวม	47
	2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน	
1.	ควรสรรหาวิทยากรจากต่างพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้	8
2.	ควรจัดวิทยากรจากส่วนกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาสอน	9
3.	ควรแบ่งภาคการเรียนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้ชัดเจน	5
4.	ควรจัดเอกสารประกอบคำบรรยายทุกรายวิชาเป็นรูปเล่ม	8
5.	ควรคัดเลือกวิทยากรที่มีบุคลิกสุภาพและบูรณาการสอนแบบมีส่วนร่วม	5
	รวม	35
	3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน	
1.	ควรจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมแก้ไขในส่วนของห้องน้ำและความสะอาด	9
2.	ควรจัดสรรงบประมาณซื้อโต๊ะ – เก้าอี้ใหม่ให้เหมาะสม	9
3.	ควรประชุมเตรียมความพร้อมให้เสร็จสิ้นก่อนเปิดการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น	6

4.	ควรจัดสรรงบประมาณซื้อ Computer สำหรับการค้นคว้าหาข้อมูลให้ เพียงพอ	11
5.	ควรจัดสรรงบประมาณซื้อกระสุนปืนเพิ่มเติม	6
รวม		41

จากตารางที่ 4.47 พบว่าข้าราชการตำรวจได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ได้แก่ ควรเพิ่มชั่วโมงการสอนในวิชาการสอบสวน การสืบสวน การจรจร และการป้องกันปราบปราม ควรเพิ่มเติมหรือบรรจุวิชาการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศ และควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละวิชาและความต่อเนื่องของเนื้อหาวิชาเพื่อประยุกต์ใช้กับวิชาอื่นๆ ได้ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณซื้อ Computer สำหรับการค้นคว้าหาข้อมูลให้เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมแก้ไขในส่วนของห้องน้ำและความสะอาด และควรจัดสรรงบประมาณซื้อโต๊ะ-เก้าอี้ใหม่ให้เหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ควรจัดวิทยากรจากส่วนกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาสอน ควรสรรหาวิทยากรจากต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ และควรจัดเอกสารประกอบคำบรรยายทุกรายวิชาเป็นรูปเล่ม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” นั้น ผู้วิจัยขอเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร สังกัดตำรวจภูธรภาค 8 และกองบังคับการตำรวจน้ำ ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรรุ่นที่ 201 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2561 จำนวน 458 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครซี และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple andom sampling) โดยนำหมายเลขมาใช้จับฉลาก (Table of random number) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สมาชิกทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกอย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด (Closed - ended) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับความ

เหมาะสมมากที่สุด ระดับความเหมาะสมมาก ระดับความเหมาะสมปานกลาง ระดับความเหมาะสมน้อย และระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด(Open-ended Questionnaire)เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และหาค่า F - test

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) **จำแนกตามอายุ** พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาก็คืออายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

2) **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาก็คือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

3) **จำแนกตามตำแหน่ง** พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาก็คือตำแหน่งรองสารวัตรปกครอง ป้องกัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุดตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

4) **จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ** พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10-20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาก็คือประสบการณ์การรับราชการ 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุดประสบการณ์การรับราชการ มากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรตามโดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอายุต่ำกว่า 35 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ อายุตั้งแต่ 35 ปี พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโครงสร้างของหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือรองสารวัตรปกครองป้องกัน ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เมื่อพิจารณา

สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับระดับ ตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ระดับสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประสบการณ์การรับราชการ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี ส่วนประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เมื่อพิจารณาสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ประสบการณ์การรับราชการ 10 - 20 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ประสบการณ์การรับราชการมากกว่า 20 ปี ด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างของ

หลักสูตรไม่แตกต่างกัน ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตรไม่แตกต่างกัน ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนไม่แตกต่างกัน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน และด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ได้แก่ วิชาการสอบสวน การสืบสวน การจรจร และการป้องกันปราบปรามมีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป การเดินทางไปศึกษาดูงานมีเวลาน้อยเกินไป ความต่อเนื่องของวิชาที่เรียน ไม่สัมพันธ์กัน และการจัดรายวิชาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีชั่วโมงเรียนน้อยเกินไป

2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ขาดวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนเฉพาะทางหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ขาดวิทยากรจากต่างพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ และไม่มีเอกสารประกอบคำบรรยายเป็นรูปเล่ม

3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์ด้าน Computer การขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการเรียนการสอน โต๊ะ-เก้าอี้เรียนไม่เหมาะสม และการแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ล่า

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ได้แก่ ควรเพิ่มชั่วโมงการสอนในวิชาการสอบสวน การสืบสวน การจรจร และการป้องกันปราบปราม ควรเพิ่มเติมหรือบรรจุวิชาการด้านเทคโนโลยี

คอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศ และควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละวิชาและความต่อเนื่องของเนื้อหาวิชาเพื่อประยุกต์ใช้กับวิชาอื่นๆ ได้

2. ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ควรจัดวิทยากรจากส่วนกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาสอน ควรสรรหาวิทยากรจากต่างพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ และควรจัดเอกสารประกอบคำบรรยายทุกรายวิชาเป็นรูปเล่ม

3. ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณซื้อ Computer สำหรับการค้นคว้าหาข้อมูลให้เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมแก้ไขในส่วนของห้องน้ำและความสะอาด และควรจัดสรรงบประมาณซื้อโต๊ะ-เก้าอี้ใหม่ให้เหมาะสม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บ่งบอกให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 มีความรู้สึกรู้สีกต่อการฝึกอบรมที่ดีมาก ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวก ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะที่ดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากด้านโครงสร้างของหลักสูตรมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร มีการจัดจำนวนชั่วโมงภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม มีการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี และมีการจัดศึกษาดูงานภายในจังหวัดและต่างจังหวัด โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดโครงสร้างของการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคน เมื่อรับราชการมาครบกำหนดที่จะแต่งตั้งเป็นสารวัตร จำต้องเข้ารับการฝึกอบรมและสอบผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ข้าราชการตำรวจทุกคนจึงมีความตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ผู้บรรยายเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

และชำนาญในแต่ละด้านในแต่ละวิชาที่สอน มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า มีเทคนิควิธีสอน เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม มีความกระตือรือร้นในการสอน อาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะที่สอน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ได้มีการสรรหาวิทยากรมาทำหน้าที่บรรยายในหลักสูตรสารวัตรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละวิชาที่สอน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์และประสบการณ์อย่างเต็มที่ ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความทันสมัยพร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการสอนยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ ตลอดจนความพอเพียงของหนังสือในห้องสมุดและความสะดวกในการใช้ห้องสมุด ดังนั้น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องโปรเจกเตอร์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมไม่น่าฝึกอบรม ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกยูร ศรียศชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. เห็นว่าการฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน มีความเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้างหลักสูตร ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับสัมฤทธิ์ผล ด้านโครงสร้างหลักสูตรทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ด้านโครงสร้างของหลักสูตร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร มีการจัดจำนวนชั่วโมงภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม มีการจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี และมีการจัดศึกษาดูงานภายในจังหวัด และต่างจังหวัด ไว้อย่างชัดเจน

และเป็นระบบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรอย่างเต็มที่ และประกอบกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการในระดับผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตำรวจ และเป็นการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีเจตคติที่ถูกต้อง เหมาะสมในการปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารงาน จึงมีความรู้สึกว่าคุณค่าโครงสร้างของหลักสูตรทุกข้อมีการจัดได้ดี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษุร ศรียศชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านดังนี้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านเนื้อหาหลักสูตร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรไว้อย่างชัดเจน โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณะ บุษผา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้และการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาวนศาสตร์ชุมชนที่ 8 จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.44 คะแนน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.37 คะแนน ปัจจัยที่มากสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก อาชีพรอง ความถี่ของการฝึกอบรม การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้ต่อผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาฯ ด้านการดำเนินงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพรอง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านฝึกปฏิบัติ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพรอง ด้านการวิเคราะห์ตรวจสอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพรอง การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารวิฤติและการจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการ

ฝึกอบรมเป็นระดับรองสารวัตร ทำงานในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะยังไม่ชัดเจนในการมองภาพของการบริหารวิกฤติของเหตุการณ์ และการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งเป็นเรื่องของผู้บริหารชั้นสูง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคงคิดว่าในระดับผู้บริหารชั้นต้นอาจจะยังไม่จำเป็น และอาจจะใช้ประโยชน์ได้น้อยจากการเรียนวิชานี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับสัมฤทธิ์ผล ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ผู้บรรยายเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและชำนาญในแต่ละด้านในแต่ละวิชาที่สอน มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า มีเทคนิควิธีสอน เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม มีความกระตือรือร้นในการสอน อาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะที่สอน จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับความสามารถในตัวอาจารย์ผู้สอน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารึก ยอดปรานค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่าความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ โดยรวมและด้านเนื้อหา เวลา และสถานที่ประชุม และด้านหัวข้อการประชุมรวมทุกสาขา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านขั้นตอนการลงทะเบียน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ในวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ได้สรรหาวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน อย่างเป็นระบบ ยึดถือคุณภาพของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยคัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์ตรง และมีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สามารถบรรยายและถ่ายทอด พร้อมฝึกปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำไต้ จันทะดารา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการฝึกอบรมโรงเรียนคุณภาพของศูนย์อบรมร่วมพัฒนา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า ด้านวิทยากร ในภาพรวมครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมโรงเรียนคุณภาพของศูนย์อบรมร่วมพัฒนา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมเป็นอย่างดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาจารย์แนะนำตำราที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า โลกยุคปัจจุบันมีแหล่งการค้นคว้าหาข้อมูลทาง Internet ได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้โดยง่าย จึงไม่ค่อยเห็นคุณค่าของการแนะนำตำราที่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับสัมฤทธิ์ผล ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความทันสมัยพร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการสอนยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ ตลอดจนความพอเพียงของหนังสือในห้องสมุดและความสะดวกในการใช้ห้องสมุด ดังนั้น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องโปรเจกเตอร์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมไม่น่าฝึกอบรม ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เกยูร ศรียศชาติ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้เข้ารับการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. เห็นว่าการฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน มีความเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการอบรมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมของห้องเรียน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า การฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารชั้นต้น และผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และประกอบกับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำชับและให้ความสำคัญ ในการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม โดยเฉพาะการจัดเตรียมสถานที่รองรับการฝึกอบรม ความพร้อมของสภาพแวดล้อม ห้องเรียน แสง เสียง อุณหภูมิ จะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรม ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้ดี ประกอบกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรซึ่งมีวุฒิภาวะพอสมควร ปัญหาต่าง ๆ จึงได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงไปด้วยดี จึงทำให้ผู้

เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จารึก ยอดปรางค์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษวิจัย พบว่าความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ โดยรวมและด้านเนื้อหา เวลา และสถานที่ประชุม และด้านหัวข้อการประชุมรวมทุกสาขา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านขั้นตอนการลงทะเบียน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสะดวกในการใช้ห้องสมุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า อาจเนื่องมาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์/ค่าการปรับปรุงห้องสมุดมีจำกัด ซึ่งจำเป็นต้องประหยัดและใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมจนเสร็จสิ้นภารกิจ ประกอบกับโลกยุคปัจจุบันมีแหล่งการค้นคว้าหาข้อมูลทาง Internet ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้โดยง่าย จึงไม่ค่อยเห็นคุณค่าของประโยชน์การใช้ห้องสมุดเท่าที่ควร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศุภชัย ปัญญาวิภาส** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสัมฤทธิ์ผลโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีสัมฤทธิ์ผลของโครงการอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ควรให้มีการสนับสนุนเงินงบประมาณให้เพียงพอ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่อไป

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การรับราชการต่างกัน ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกนายได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรชั้นนายร้อยตำรวจ และผ่านการปฏิบัติงานทั้งงานฝ่ายอำนวยการ และสายงานปฏิบัติการของตำรวจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีข้อย่อยตำรวจเอก และ

ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่าที่มีอายุการรับราชการไม่น้อยกว่า 6 ปี นับตั้งแต่วันดำรงตำแหน่งถึงวันเปิดการฝึกอบรม จึงจะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารชั้นต้น จากประสบการณ์การทำงานทำให้ข้าราชการเหล่านี้มีความรู้ ความชำนาญ และต้องการพัฒนาตนเองเป็นผู้บริหาร การฝึกอบรม และการศึกษาก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับประสบการณ์ในการบริหารงานตำรวจมาระดับหนึ่ง จึงมีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกัน มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนันต์ รัชชนะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์การรับราชการ พบว่าด้านโครงสร้างของหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอนและด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนไม่แตกต่างกัน อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร มีประสบการณ์การรับราชการแตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ตึกนึ่กคิด มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การรับราชการมากหมายความว่าปฏิบัติงานมามากคงเหลืออายุราชการไม่นานก็จะเกษียณอายุราชการ อาจจะไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เนื่องจากถึงฝึกอบรมไปก็อาจจะไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการเมื่อเทียบกับอายุราชการที่เหลืออยู่ จึงมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ที่มีประสบการณ์การรับราชการน้อย แต่คงเหลืออายุการรับราชการอีกนานเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพราชการ มีความคาดหวังถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ เพื่ออนาคตที่มั่นคง มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในเชิงบวก ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **จารึก ยอดปรานค์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 โดยรวมและด้านเนื้อหา เวลา และสถานที่ประชุม และด้านหัวข้อการประชุมรวมทุกสาขา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านขั้นตอนการลงทะเบียน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อการจัดประชุมวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาจังหวัดที่ปฏิบัติงาน สถานที่

ปฏิบัติงาน การทราบข่าวการประชุมต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดประชุมวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่จบจากหลักสูตรต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดประชุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรตาม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน เพื่อสัมฤทธิผลสูงสุดในการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ในรุ่นต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านโครงสร้างของหลักสูตร พบว่าสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมจำแนกตามอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน รองสารวัตรสืบสวน และตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในทุกประเด็น เช่น คณะกรรมการพิจารณาเรื่องโครงสร้างของหลักสูตรสาร์วัตร์ ควรเพิ่มชั่วโมงการสอนในวิชาการสอบสวน การสืบสวน การจราจร และการป้องกันปราบปรามให้มากขึ้น ควรเพิ่มเติมหรือบรรจุวิชาการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศ ควรจัดลำดับความสำคัญของแต่ละวิชา และความต่อเนื่องของเนื้อหาวิชาเพื่อประยุกต์ใช้กับวิชาอื่นๆ ได้ และควรตัดรายวิชาที่ไม่เกี่ยวกับงานตำรวจออก เพื่อสัมฤทธิผลสูงสุดในการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ในรุ่นต่อไป

ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน พบว่าสัมฤทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรสาร์วัตร์ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยรวมจำแนกตามอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน และตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ รองสารวัตรสืบสวน พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนรองสารวัตรสืบสวน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ไว้ และพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในทุกประเด็น เช่น กองอำนวยการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ควรจัดวิทยากรจากส่วนกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาสอน ควรสรรหาวิทยากรต่างพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ และควรมีการจัดเอกสารประกอบคำบรรยายทุกรายวิชาเป็นรูปเล่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจในวิชาที่สอน ทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน พบว่าสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมจำแนกตามอายุต่ำกว่า 35 ปี และตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามตำแหน่งรองสารวัตรปกครองป้องกัน รองสารวัตรสืบสวน และตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ พนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมวด รองสารวัตรจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกตามประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ กองอำนวยการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ควรจัดสรรงบประมาณซื้อ Computer สำหรับการค้นคว้าหาข้อมูลให้เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณซื้อโต๊ะ-เก้าอี้ใหม่ให้เหมาะสม ควรซ่อมแซมแก้ไขในส่วนของห้องน้ำและความสะอาด และควรประชุมเตรียมความพร้อมให้เสร็จสิ้นก่อนเปิดการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น เพื่อที่จะได้เพิ่มคุณภาพด้านปัจจัยส่งเสริมการสอนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ หากมีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในทุกประเด็นให้ดีขึ้นแล้ว สัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จะมีคุณภาพ มีประสิทธิผลได้รับความรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มาเข้ารับการฝึกอบรมโดยจะส่งผลดีถึงการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรในรุ่นต่อไป และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดจะส่งผลให้กับประชาชนที่มารับบริการกับข้าราชการตำรวจต่อไปในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ยังมีประเด็นที่น่าสนใจอีกมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษา เช่น เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีต่อการจัดโครงสร้างหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ”

2. ควรศึกษา เช่น เรื่อง “ แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ”

3. ควรศึกษา เช่น เรื่อง “ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อสถานีตำรวจในพื้นที่ ซึ่งผู้บริหารสถานีตำรวจได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร จากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ”

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

- ชาญ ศาสตร์ศาสตร์. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบ โครงการฝึกอบรม/สัมมนา. กรุงเทพมหานคร : ศาสตร์การสำนักงาน ก.พ., 2547.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.เอเชียเพรส (1989), 2547.
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนซ์, 2549.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทลินคอร์น โปรโมชันจำกัด, 2544.
- บุญชุม ศรีสะอาด. วิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ผจญ ชันชวณะ. การสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เข้าออฟเคอร์มิสท์, 2547.
- ขงยุทธ เกษสาคร. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรีนติ้ง, 2546.
- วิจิตร อวระกุล. การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิบูลย์ บุญยช โรกุล. คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด่านสุทธาการพิมพ์ , 2545.
- สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรีนติ้ง, 2546.

สงศรี ชมภูวงศ์. **วิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.

สำเร็จ จันทรสวรรณและสุวรรณ บัวทาน. **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2547.

2. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และงานวิจัย

กฤษณะ บุบผา. “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาการฝึกอบรมการส่งเสริมด้านป่าไม้และอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และผลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาและพัฒนาวนศาสตร์ชุมชนที่ 8 จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549**

เกยูร ศรียศชาติ. “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550**

คำไต้ จันทะดารา. “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อโครงการฝึกอบรมโรงเรียนคุณภาพของศูนย์อบรมร่วมพัฒนา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.**

จารึก ยอดปรางค์. “ความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการประชุมวิชาการ ประจำปี 2551 ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี” **รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2551**

ถนอมศรี รัฐบุตร. “ความต้องการพัฒนางานวิชาการของผู้สอนคหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.**

ทรงวุฒิ ศรีวิไล. “ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารด้านโครงสร้าง เทคโนโลยีและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.**

- บัณฑิต สิงห์ศิลาภักดิ์, พันตำรวจเอก. “การประเมินสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 6”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2536).
- วงศ์กร ภูทอง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2539
- วิทยา ศรีวิลัย. “ความคิดเห็นของหัวหน้าครุเรือนต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติตามโครงการวนศาสตร์ชุมชนพื้นที่สูงในเขตพื้นที่หน่วยจัดการต้นน้ำแม่सान จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 2543.
- ศรีสอวงค์ วรรณกุล. “ความคิดเห็นต่อโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดลำปาง”. **การค้นคว้าแบบอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 2548.
- ศุภชัย ปัญญาวิภาส. “การศึกษาสัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**, 2550.
- สวาท ชมพล. “ความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานระดับจังหวัดลำปางต่อการจัดเขตปลอดบุหรี่ในสถานที่ทำงาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล**, 2535.
- อนันต์ รักษาณะ, คาบตำรวจ. “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรงานป้องกันปราบปราม ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**, 2552.
- อภิราช นาคศรี, จำสิบตำรวจ. “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการบริหารจัดการของสถานีตำรวจ:ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอวังขุมรี จังหวัดร้อยเอ็ด”, **สารนิพนธ์ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550.

3. บทความในวารสาร

คู่มือหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 102 ประจำปี 2553.

คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 5/2552.

คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. “ อนุมัติเปิดการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ”, 14 เม.ย. 2553.

จิระพร เรื่องจิระพร. “ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ”, รัฐประศาสนศาสตร์
 นิตย. ปี 2 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2540): 51-70.

ชูดินันท์ ธนชัยวิวัฒน์, แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554,
 (กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล), 2550.

ประสพ ตั้งศิริพัฒน์. “ การพัฒนาการศึกษาของตำรวจ 2519 - 2520 ”. กรุงเทพมหานคร :
 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2520. (อัดสำเนา)

CAPLOW, Theodor. (1964) Principle of Organization. New: Harcourt Brace & World Mc
 David, J.W.and Haria,M.(1986).Social Psychology: Individuals, Groups and Societies. New
 York: Harper and Row.อ้างใน พงษ์ศักดิ์ เกิดลาภี, “ ประสิทธิภาพของการนำระบบบริหารงาน
 คุณภาพไอเอสโอ 9000 มาใช้ประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”,
 วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่),2547

Mc Gregor, Douglas, The human side of enterprise, (New York : Mc Graw-Hill, 1960).

Maslow, Abraham.H. , Motivation and personality, (New York : Harper & Brothers, 1954.

Weiner,B.,& Rosenbaum, R.“Determinants of Choice Between Achievement and
 Nonachievement Related Activities”, Journal of Experimental Research of Personality, อ้าง
 ในสุรางค์ ไคว์ตระกูล, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2545)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานี
 ตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2525).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. “ รายงานประจำปี 2552 ”.

4. บทความจากเว็บไซต์

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, “ทฤษฎีการเรียนรู้”, ทฤษฎีการเรียนรู้, 6 พฤษภาคม 2551, 22 มกราคม 2552, <<http://th.wikipedia.org/wiki/>>.

สมเกียรติ ตั้งนโม, “ทฤษฎีวิพากษ์สังคม – ทฤษฎีวิพากษ์วรรณกรรม”, ทฤษฎีวิพากษ์สังคม, 11 พฤษภาคม 2551, 15 มกราคม 2552, < <http://www.bookgang.net/paper/227>>.

สตีจอกคิลล์ (Stogdill) “ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม,(A Theory of Group Achievement, <<http://WWW.geocities.com/bunk/2825/html/chap>>” 2/c23-03.html> (17 May 2007)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. พันตำรวจเอก วิชาญ เครือรัตน์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ 4) กลุ่มงานอาจารย์
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
2. พันตำรวจโท อำนาจ วรรณะ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8
2. พันตำรวจโท ดร. คมฉัตร เปาะทอง การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง รองผู้กำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัด
สุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ค

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

ตารางแสดงค่าการให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ประเด็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<u>ด้านโครงสร้างของหลักสูตร</u>					
1.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1
2.	การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
3.	การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67
4.	จำนวนของผู้ที่เข้ารับการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
5.	ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1
6.	การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคทฤษฎี	+1	+1	+1	3	1
7.	การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1
8.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม	+1	+1	+1	3	1
9.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมนุษย์และสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
10.	การจัดรายวิชาเพื่อเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี	+1	+1	+1	3	1
11.	การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	ประเด็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			Σ^R	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ด้านโครงสร้างของหลักสูตร					
12.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารงานตำรวจและภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	3	1
13.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารวิกฤตและการจัดการความขัดแย้ง	0	+1	+1	2	0.67
14.	การจัดศึกษาคุณงานในจังหวัดและต่างจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
	ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน					
1.	อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ในวิชาที่สอน	+1	+1	+1	3	1
2.	ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนของอาจารย์	+1	+1	+1	3	1
3.	อาจารย์มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	1
4.	อาจารย์มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัว ในวิชาที่สอน	+1	+1	+1	3	1
5.	อาจารย์สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในวิชาที่สอน	+1	+1	+1	3	1
6.	อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1
7.	อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม	+1	+1	+1	3	1
8.	อาจารย์มีความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะที่สอน	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	ประเด็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			Σ^R	ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<u>ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน</u>					
9.	อาจารย์แนะนำเอกสาร ตำราที่เป็นประโยชน์	+1	0	+1	2	0.67
10.	อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสอน	+1	+1	+1	3	1
11.	อาจารย์มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน	+1	+1	+1	3	1
12.	อาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1
	<u>ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน</u>					
1.	สภาพแวดล้อมของห้องเรียน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
2.	ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
3.	ความพอเพียงของหนังสือในห้องสมุด	+1	0	+1	2	0.67
4.	ความสะดวกในการใช้ห้องสมุด	+1	+1	+1	3	1
5.	ห้องสมุดมีบรรยากาศที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
6.	ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน	+1	+1	+1	3	1
7.	ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน	+1	+1	+1	3	1
8.	การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	0	2	0.67
9.	ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	3	1
	รวม	34	33	33	100	0.95

หมายเหตุ

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8 อ.เมือง จว.สุราษฎร์ธานี

ที่ 0023.34/ พิเศษ

วันที่ 15 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หลักสูตร สว.รุ่นที่ 201 ตอบแบบสอบถาม
เรียน ผบก.ศปร.ภ.8

ด้วยกระผม พ.ต.ท.วิโรจน์ บำรุง ตำแหน่ง อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8 ได้จัดทำการวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และใช้ประกอบการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ ตร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 – 2564 ตามตัวบ่งชี้ที่ 11 งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์กับหน่วยงาน หรือชุมชน สังคม

เพื่อให้การวิจัยดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จึงขอความร่วมมือท่านกรุณาแจ้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร รุ่นที่ 201 ช่วยตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ กระผมขออนุญาต เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.ท.

(วิโรจน์ บำรุง)

อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศปร.ภ.8 อ.เมือง จว.สุราษฎร์ธานี

ที่ 0023.34/พิเศษ

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอความกราณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน พ.ต.อ.วิชาญ เครือรัตน์ อาจารย์(สบ 4) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8

ด้วยกระผม พ.ต.ท.วิโรจน์ บำรุง ตำแหน่ง อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8 ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และใช้ประกอบการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ ตร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 – 2564 ตามตัวบ่งชี้ที่ 11 งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์กับหน่วยงาน หรือชุมชน สังคม

เพื่อให้การวิจัยดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จึงขอความกรณาจาก ท่านตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้กระผมขออนุญาต เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.ท.

(วิโรจน์ บำรุง)

อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศฝร.ภ.8 อ.เมือง จว.สุราษฎร์ธานี

ที่ 0023.34/พิเศษ

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอกความกรุณาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน พ.ต.ท.อำนาจ วรรณะ อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศฝร.ภ.8

ด้วยกระผม พ.ต.ท.วิโรจน์ บำรุง ตำแหน่ง อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศฝร.ภ.8 ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และใช้ประกอบการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ ตร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 – 2564 ตามตัวบ่งชี้ที่ 11 งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์กับหน่วยงาน หรือชุมชน สังคม

เพื่อให้การวิจัยดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จึงขอกความกรุณาจากท่านตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้กระผมขออนุญาต เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.ท.

(วิโรจน์ บำรุง)

อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศฝร.ภ.8



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศปร.ภ.8 อ.เมือง จว.สุราษฎร์ธานี

ที่ 0023.34/พิเศษ

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขอกความกรุณาผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน พ.ต.ท.ดร.คมเดชณ์ เปาะทอง รองผู้กำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้วยกระผม พ.ต.ท.วิโรจน์ บำรุง ตำแหน่ง อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8 ได้จัดทำกรวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และใช้ประกอบการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ ตร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 – 2564 ตามตัวบ่งชี้ที่ 11 งานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์กับหน่วยงาน หรือชุมชน สังคม

เพื่อให้การวิจัยดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จึงขอกความกรุณาจาก ท่านตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้กระผมขออนุญาต เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.ท.

(วิโรจน์ บำรุง)

อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศปร.ภ.8

ประวัติผู้วิจัย

- ยศ - ชื่อ - ชื่อสกุล : พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง
- วัน/เดือน/ปีเกิด : เกิดวันพฤหัสบดีที่ 9 กุมภาพันธ์ 2510
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 27/29 หมู่ที่ 3 ถนนพอขุนทะเล
ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. 2539 : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(สาขาการจัดการทั่วไป)
สถาบันราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
- พ.ศ. 2544 : ปริญญาโท ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต(สังคมวิทยา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สาขาจังหวัด
สุราษฎร์ธานี
- ประสบการณ์ทำงาน**
- พ.ศ. 2531 -2539 : ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 14 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- พ.ศ. 2540 - 2542 : ตำแหน่ง รองสารวัตร งาน 2 กองกำกับการ 3
กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัด
สุราษฎร์ธานี
- พ.ศ. 2543 - 2545 : ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวด กองร้อย 3 กองกำกับการ
โรงเรียนตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- พ.ศ. 2546 - 2549 : ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ 1) กองกำกับการ โรงเรียน
ตำรวจภูธร 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- พ.ศ. 2550 - 2556 : ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ 2) กลุ่มงานอาจารย์
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- พ.ศ. 2457 - ปัจจุบัน : ตำแหน่ง อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถาม

สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ประจำปี 2562
 2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้.-
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเฉพาะความคิดเห็นที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ประจำปี 2562
 - ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ
 3. ผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป
 4. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ ให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อประเด็นคำถาม
- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

พันตำรวจโท วิโรจน์ บำรุง

(วิโรจน์ บำรุง)

อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมคำลงในเส้น

จุดตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุกี่ปี

- () 1. ต่ำกว่า 35 ปี
() 2. ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านขณะเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรसारวัตร

- () 1. ปริญญาตรี
() 2. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่งปัจจุบันขณะที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรसारวัตร

- () 1. รองสารวัตรปกครองป้องกัน
() 2. รองสารวัตรสืบสวน
() 3. ตำแหน่งอื่น ๆ ระบุ

4. ประสบการณ์การรับราชการ

- () 1. ต่ำกว่า 10 ปี
() 2. 10 - 20 ปี
() 3. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเฉพาะความคิดเห็นที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่าง ๆ ในแต่ละตัวอย่างพินิจพิเคราะห์ แล้วตัดสินใจโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเหมาะสม ดังนี้

- ระดับ 5 มีความเหมาะสมมากที่สุด
 ระดับ 4 มีความเหมาะสมมาก
 ระดับ 3 มีความเหมาะสมปานกลาง
 ระดับ 2 มีความเหมาะสมน้อย
 ระดับ 1 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	เนื้อหาในการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านโครงสร้างของหลักสูตร</u>					
1.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
2.	การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม					
3.	การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม					
4.	จำนวนของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม					
5.	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร					
6.	การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคทฤษฎี					
7.	การจัดระยะเวลา (จำนวนชั่วโมง) ของหมวดวิชาในภาคปฏิบัติ					

ข้อที่	เนื้อหาในการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและฝึกปฏิบัติธรรม					
9.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน					
10.	การจัดรายวิชาเพื่อเพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับเมืองท่องเที่ยว และการฝึกใช้อาวุธปืนทางยุทธวิธี					
11.	การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม					
12.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารงานตำรวจและภาวะผู้นำ					
13.	การจัดรายวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารวิฤตและการจัดการความขัดแย้ง					
14.	การจัดศึกษาดูงานในจังหวัดและต่างจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					

ข้อที่	เนื้อหาในการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน</u>					
1.	อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ในวิชาที่สอน					
2.	ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนของอาจารย์					
3.	อาจารย์มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า					
4.	อาจารย์มีประสบการณ์/ความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน					
5.	อาจารย์สร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในวิชาที่สอน					
6.	อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น					
7.	อาจารย์เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม					
8.	อาจารย์มีความมั่นคงทางอารมณ์ในขณะสอน					
9.	อาจารย์แนะนำเอกสารตำราที่เป็นประโยชน์					
10.	อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสอน					
11.	อาจารย์มีการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอน					
12.	อาจารย์จัดแบ่งกลุ่มให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม					

ข้อที่	เนื้อหาในการฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน</u>					
1.	สภาพแวดล้อมของห้องเรียน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม					
2.	ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม					
3.	ความพอเพียงของหนังสือในห้องสมุด					
4.	ความสะดวกในการใช้ห้องสมุด					
5.	ห้องสมุดมีบรรยากาศที่เหมาะสม					
6.	ความทันสมัย/พร้อมใช้งานของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการสอน					
7.	ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน การสอน					
8.	การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการสอน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
9.	ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในการอำนวยความสะดวก					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่มีต่อการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

คำชี้แจง โปรดระบุข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 (ขอความกรุณาเติมคำให้ครบทุกข้อ)

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
ด้านโครงสร้างหลักสูตร	ด้านโครงสร้างหลักสูตร
ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน.....	ด้านวิทยากร/อาจารย์ผู้สอน.....
ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน.....	ด้านปัจจัยส่งเสริมการสอน.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม และค่า IOC

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดสรรที่ดินสาธารณะประโยชน์ ให้กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรภาค 8 ใช้เป็นที่ทำการฝึกอบรมตำรวจรุ่นแรกเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2528 ในสมัยนั้น มีนักเรียนพลตำรวจ จำนวน 88 นาย แบ่งออกเป็น 1 กองร้อย

กองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 8 ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 101 หมู่ 3 ถนนพ้อขุนทะเล ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเนื้อที่ 59 ไร่ 3 งาน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จดหมู่บ้านจัดสรร
ทิศใต้	จดสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	จดถนนพ้อขุนทะเล ตำบลมะขามเตี้ย
ทิศตะวันตก	จดสวนยางพาราของประชาชน

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ปรับโครงสร้างกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 8 เดิมสังกัด กองบัญชาการศึกษา เปลี่ยนเป็น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 ขึ้นการบังคับบัญชากับ ตำรวจภูธรภาค 8 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 7 กันยายน 2552 ยกฐานะศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ให้มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ และแบ่งงานภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ออกเป็น 3 ฝ่าย (1. ฝ่ายอำนวยการ 2. ฝ่ายบริการการศึกษา 3. ฝ่ายปกครองและการฝึก) และ 1 กลุ่มงาน (กลุ่มงานอาจารย์) พร้อมยกระดับการรับสมัครบุคคลทั่วไปที่มีวุฒิปริญญาตรีเข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยแต่งตั้งให้มีชั้นยศเป็นสิบตำรวจตรี และกระจายงานการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารชั้นต้น (หลักสูตรสารวัตร) จากส่วนกลางลงสู่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 8 ในปีงบประมาณ 2552 เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 98 (และเป็นการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 และต่อมาเปิดการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตรในปีงบประมาณ 2553 - ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีชั้นยศร้อยตำรวจเอกทุกคน ยักต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร และสอบผ่านตามเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จึงจะมีสิทธิเสนอชื่อขอรับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสารวัตร และได้รับพระราชทานยศเป็น พันตำรวจตรี หลักสูตรนี้จึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารชั้นต้น

หน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

1. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารงานบุคคล งานยุทธศาสตร์และแผน งานวินัย งานสวัสดิการ งานงบประมาณ งานการเงินและพัสดุ งานโภชนาการ งานสื่อสาร และงานรักษาการณ์
2. ฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการการศึกษาและฝึกอบรม งานทะเบียนและวัดผล งานผลิตเอกสารตำราและสื่อการเรียนการสอน งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด
3. ฝ่ายปกครองและการฝึก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา ดูแลนักเรียนนายสิบตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
4. กลุ่มงานอาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ งานสอน งานวิจัย และพัฒนาการศึกษา และงานอาจารย์พิเศษ

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาตำรวจ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

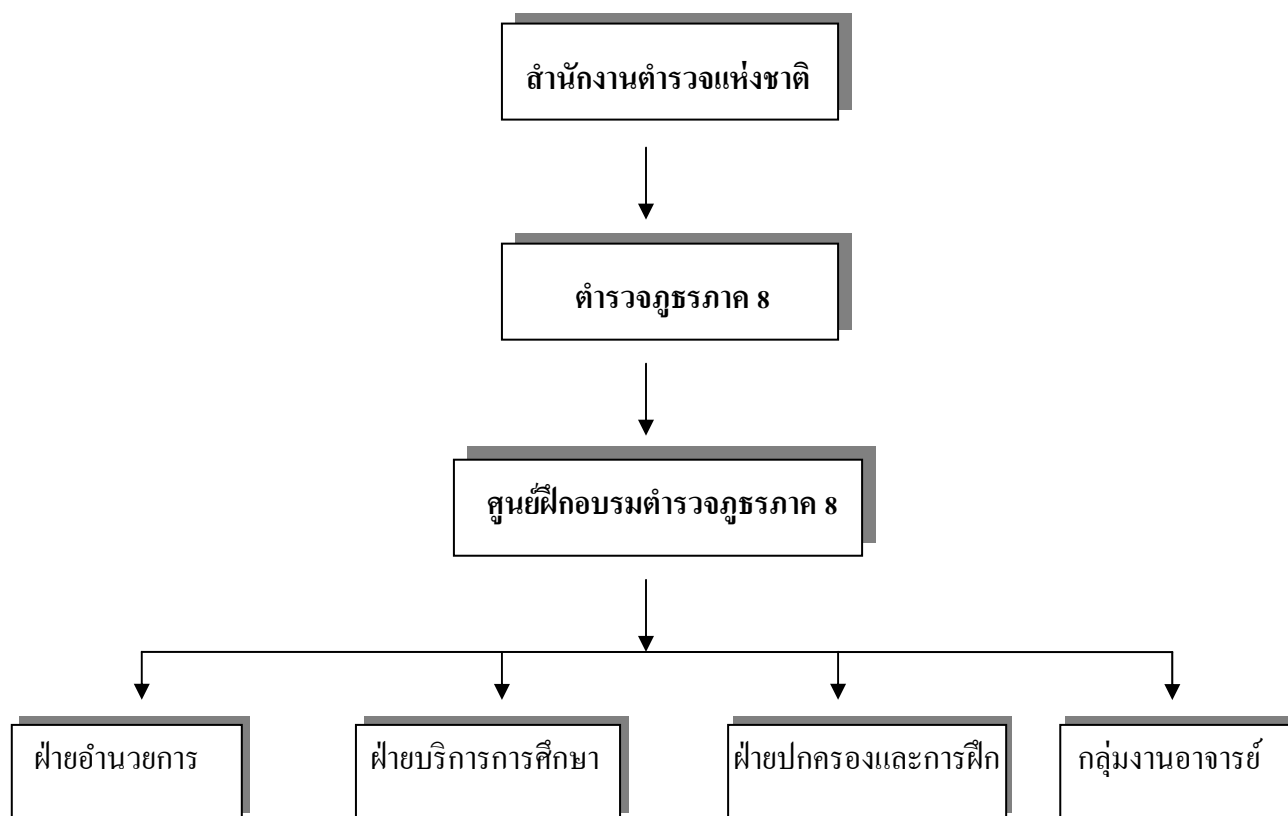
ปรัชญาองค์กร “เน้นคุณธรรม นำวิชาการ เชี่ยวชาญยุทธวิธี”

ปณิธาน “มุ่งมั่นให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8 เป็นหน่วยผลิตและพัฒนา ตำรวจมืออาชีพ ก้าวทันเทคโนโลยี มุ่งสู่ความเป็นสากล”

ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8

1. ฝึกอบรมวิชาการฝึกยุทธวิธีสำหรับตำรวจและด้านวิชาการตามหลักสูตรแก่นักเรียนนายสิบตำรวจเพื่อให้มีความรู้ความสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
2. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. ติดตามข่าว ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ของนักเรียนนายสิบตำรวจที่ผ่านการฝึกอบรม ตลอดถึงติดตามความประพฤติที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อส่วนรวม
4. เป็นหน่วยสนับสนุนตำรวจภูธรภาค 8 ตลอดถึงหน่วยงานอื่น ตามเหตุการณ์ ภารกิจ หรือเมื่อมีการร้องขอ โดยเน้นถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8



อัตรากำลังพล

- ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 86 นาย (อัตราว่าง 6 ตำแหน่ง)
- ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 106 นาย (อัตราว่าง 13 ตำแหน่ง)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย