



สถาปนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๕

ร้อยตำรวจโท นิคม อ่อนนิม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓

สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

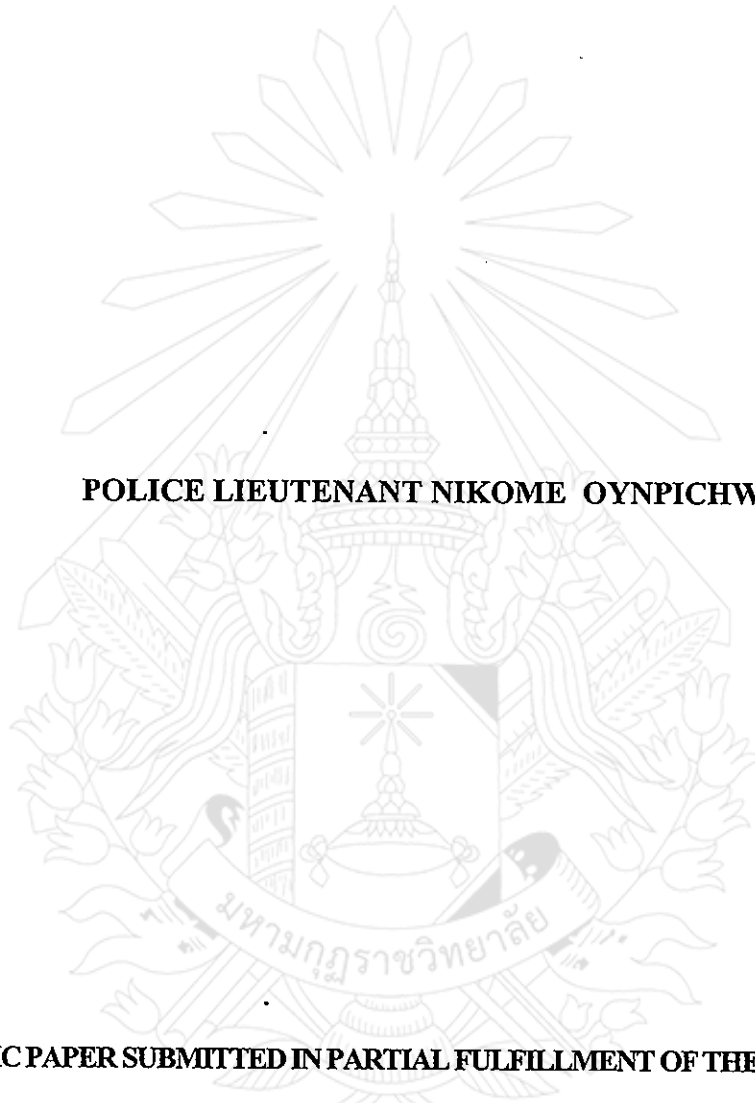


สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2553

B 13320

**WORK CONDITION OF BORDER PATROL POLICE SCHOOL
TEACHERS AFFILIATED WITH 24TH BORDER
PATROL POLICE DIVISION**

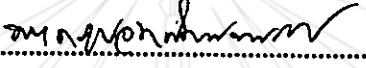
POLICE LIEUTENANT NIKOME OYNPICHW




**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E 2553 (2010)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัด
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
ชื่อนักศึกษา : ร้อยตำรวจโท นิคม อ่อนผิว
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. รพีพร ธงทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ สมพบ อุประโคน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

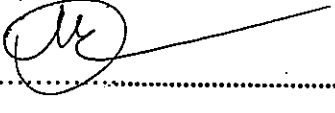
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. รพีพร ธงทอง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ สมพบ อุประโคน)


..... กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ กุตุตวิโร (ดร.))


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Work Condition of Border Patrol Police School Teachers Affiliated
With 24th Border Patrol Police Division

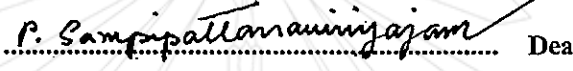
Student's Name : Police Lieutenant Nikom Aonpun

Department : Government

Advisor : Dr. Rapeeporn Thongtong

Co-Advisor : Lect. Somphop Ukprakone

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for Master's Degree.



..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

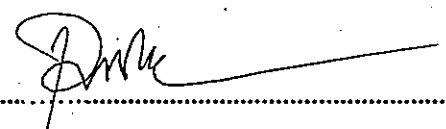
Thematic Committee


..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))


..... Advisor
(Dr. Rapeeporn Thongtong)


..... Co-Advisor
(Lect. Somphop Ukprakone)


..... Member
(Phramaha Viroj Guttaviro (Dr.))


..... Member
(Asst. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan)

หัวข้อสารนิพนธ์	: สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
ชื่อนักศึกษา	: ร้อยตำรวจโท นิคม อ่อนผิว
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.รพีพร ชงทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์ สมพบ อุทประโคน
ปีการศึกษา	: 2553

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มี การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกันและ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ประชากร จำนวน 95 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 76 ชุด ใช้สถิติการบรรยาย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ของครูที่มี การศึกษา ยศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 การศึกษา ยศ ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและครูที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ควรรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และจัด โครงการส่งเสริมสหกรณ์



NIKOME OYMPICHW

๙

Thematic Title : **Work Condition of Border Patrol Police School Teachers Affiliated With 24th Border Patrol Police Division**

Student's Name : **Police Lieutenant Nikom Aonpun**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Rapeeporn Thongtong**

Co-Advisor : **Lect. Somphop Ukprakone**

Academic Year : **B.E. 2553 (2010)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows : 1) to study the performance of the Border Patrol Police School Teachers. Under the Border Patrol Police 24 2) to compare the operating conditions, the Border Patrol Police School. Under the Police Patrol 24 of the teachers are educated rank and length of different positions 3) to study the recommendations concerning the state of operation of the Border Patrol Police School Teachers. Under the Police Patrol 24 of 95 people were collected by questionnaires, 76 sets of descriptive statistics was frequency, percentage, mean, standard deviation. And statistical inference is to test a one-way ANOVA (One-Way ANOVA) showed a difference if the pair will test with Scheffe's method were also determined and processed by computer.

The results of research were found as follows :

1) The idea of people in all provinces. On the ethics of local politicians Tambon Administration Organization, as well as all the three aspects in the medium

2) The idea of people in all provinces. On the ethics of local politicians Tambon Administration Organization It is a sex difference. The idea of ethical local politicians Tambon Administration Organization no difference at all. The idea of people in all provinces. On the ethics of local politicians Tambon Administration Organization and all the old order of the different ideas on ethics, local politicians of all Tambon Administration Organization, which is based on different assumptions.

3) Suggestions about the ethics of local politicians at all Tambon Administration Organizations should perform their duties with devotion and responsibility to the public and to put their faith into the public trust.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดีเพราะความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณะอาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์รวมทั้งตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้จัดทำ จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงด้วยความจริงใจ

ขอขอบพระคุณ ดร. รพีพร ธงทอง อาจารย์ที่ปรึกษา และ นายสมพ บอุประ โคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำตลอดจนเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานันตวิทย์วิทยาลัยทุกคนที่ได้เมตตาอนุเคราะห์เอื้อเฟื้อทั้งคำแนะนำและงานด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ด้วยดีตลอดตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง รุ่นที่ 5 ทั้งที่เป็นบรรพชิต และคฤหัสถ์ทุกคนที่คอยให้กำลังใจคำปรึกษา ทั้งด้านการเรียนและการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่อาจมีจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้จัดทำขอมอบเป็นเครื่องบูชา ผู้มีพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และเลี้ยงดู ให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย และให้ความอนุเคราะห์และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ร้อยตำรวจโท นิคม อ่อนผิว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	19
2.3 นโยบายในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน	33
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	39
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47

	๙
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	47
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	50
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	61
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	65
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผล	93
5.2 อภิปรายผล	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	106
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	108
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	113

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	121
ภาคผนวก ง การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)	128
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนก	132
ประวัติผู้วิจัย	136



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	48
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามการศึกษา	58
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามยศ	59
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	60
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	61
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัด การเรียนการสอน	62
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ	63

ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน	64
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา	65
ตารางที่ 4.9	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา	66
ตารางที่ 4.10	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)	67
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ	68
ตารางที่ 4.12	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ	69

- ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจ
ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อ
สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง
กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) 70
- ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน
จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 71
- ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรง
ตำแหน่ง 71
- ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียน
ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มี
ต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง
กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนก
ตามการศึกษา 72
- ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียน การสอน จำแนกตามการศึกษา 72
- ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจ
ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อ
สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง
กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนก
ตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) 73

- ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ 74
- ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียน การสอน จำแนกตามยศ 74
- ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 75
- ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 76
- ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียน การสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 76
- ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา 77

- ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา 77
- ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 78
- ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ 79
- ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ 79
- ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 80
- ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 81

- ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 81
- ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 82
- ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา 83
- ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา 83
- ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 84
- ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามยศ 85

- ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามยศ 85
- ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 86
- ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 87
- ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 87
- ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) 88
- ตารางที่ 4.42 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 89

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับการจัดการ	30
แผนภูมิที่ 2.2 อธิบายหน้าที่ทางการจัดการของผู้จัดการ	32
แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	46



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยหนึ่งที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่การปฏิบัติหน้าที่มีความแตกต่างกับตำรวจหน่วยอื่นอยู่หลายประการ เพียงแต่ชื่อก็มีความหมายชัดเจนอยู่แล้วว่าจะต้องออกลาดตระเวน ตรวจพื้นที่ตามแนวชายแดน เป็นแนวป้องกันด่านแรกในการปกป้องอธิปไตยของชาติไทย นอกจากนี้ ตำรวจตระเวนชายแดนยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสงเคราะห์ชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคม การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา การอนามัย การเกษตร และอื่นๆ ที่สำคัญ เป็นผลงานที่ได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก คือ การจัดตั้งโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้เยาวชนที่อยู่ในถิ่นห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาแห่งชาติ ช่วยให้ชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมรู้หนังสือไทย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย ให้มีความสำนึกเป็นคนไทย อันเป็นภารกิจส่วนหนึ่งที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้ดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของชาติ¹

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ถือเป็นสถาบันการศึกษาเบื้องต้นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้ก่อกำเนิดขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการทางการศึกษาของเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารทั่วประเทศ และได้ถูกพัฒนาขยายผลอย่างกว้างขวาง โดยในปัจจุบันได้เป็นทั้งศูนย์การศึกษา ศูนย์บริการ ชุมชน ศูนย์อนามัย ศูนย์เทคโนโลยีด้านการพัฒนาการเกษตร และยังเป็นศูนย์กระจายข่าวของรัฐด้วย² อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าของแต่ละโรงเรียนก็ไม่เท่ากัน เนื่องด้วยปัจจัยหลายๆอย่าง เช่น ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดและความสมบูรณ์ของพื้นที่ ฝ่าของนักเรียน ฯลฯ³ การดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้น ได้กำหนดให้ดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ดำเนินงานด้านการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปโดยมีประสิทธิภาพ ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาในพื้นที่ 2) ด้านโครงการ

¹ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 40 ปี โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536), หน้า 3.

² เรื่องเดียวกัน.

³ เรื่องเดียวกัน.

ตามพระราชดำริและ3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน ซึ่งในการดำเนินการ ดังกล่าว ได้มีการกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชา ให้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนทุก โรงเรียน ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทุกๆ ด้าน⁴

สำหรับ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 มีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในความรับผิดชอบทั้งหมด 14 โรงเรียน ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ ทำงานเพื่อชาติ เพื่อประชาชน และเพื่อสถาบันพระมหากษัตริย์ แต่ทั้งนี้ก็ยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหลายประการ ได้แก่งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดแคลนปัจจัยในการศึกษา สื่อการเรียนการสอน พื้นที่และอาคารเรียนมีขนาดจำกัดและไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพื่อจะได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์แก่งาน ในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ของครูที่มี การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

⁴ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33, “แบบ พท. 1-10 ประจำปี 2534”, (เชียงใหม่ : กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33, 2534), (อัครสำเนา).

⁵ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24, “ธรรมนูญโรงเรียนปี 2550-2552”, (อุตรธานี : กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24, 2552), (อัครสำเนา).

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.3.1 ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการศึกษา ต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.2 ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศ ต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3.3 ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกันมีสภาพ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 95 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 มีขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

- 1) ด้านการเรียนการสอน
- 2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ
- 3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงานครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
- 1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ของครูที่มี การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน
- 1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
- 1.5.4 ทำให้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 สามารถนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการในการพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาพการณ์ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ หมายถึง การดำเนินงานตาม โครงการตามพระราชดำริของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 8 โครงการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชนและชุมชน อัน ได้แก่

2.1 โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน

2.2 โครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน

2.3 โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

2.4 โครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์

2.5 โครงการฝึกอาชีพ

2.6 โครงการส่งเสริมสหกรณ์

2.7 โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 โครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็กในถิ่นทุรกันดาร

3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน หมายถึง การแสวงหาข่าวสารในทางลับเพื่อเป็นข้อมูล ในการปฏิบัติการ การหาข่าวสารที่เป็นภัยต่อความมั่นคงและอาชญากรรมที่สำคัญ โดยอาศัยกิจกรรม การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ อันเป็นการเฝ้าระวังแก้ไข ปัญหาสถานการณ์ชายแดนและรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อความมั่นคงของรัฐ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย, 2) ปริญญาตรีและ 3) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ยศ หมายถึง ลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ได้รับแต่งตั้งหรือ ได้มาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใน สารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็นระดับชั้น ได้แก่ 1) สิบตำรวจตรี – คาบตำรวจ, 2) ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจ เอกและ 3) พันตำรวจตรี – พันตำรวจเอก

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หมายถึง จำนวนปีที่เข้ารับราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ปฏิบัติหน้าที่ในสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) 1-5 ปี, 2) 6-10 ปีและ 3) 11 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.3 นโยบายในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ไว้นั้นเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือ เทคนิคในการบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมากด้วยเหตุที่ “คน” นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว “คน” ยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานในขั้นตอนดังกล่าว

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานพัฒนาองค์กร ตลอดไปจนถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเทก่าถึงกายใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กร ได้นานที่สุด และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหารดังนั้นไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีจะเสียจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขงวญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้การบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ²

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรของรัฐที่รับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรม ในสังคมที่มีปัญหาอาชญากรรมสูง ตำรวจจะต้องเพิ่มความเข้มในการแก้ไขปัญหา ยิ่งขึ้น ปัญหาอาชญากรรมนับเป็นปัญหาสำคัญที่บ่งบอก หรือชี้วัดสภาพของสังคมและเป็นปัจจัยเหตุที่ถ่วงความเจริญก้าวหน้า ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ยิ่งสังคมแปรสภาพสู่สภาวะความทันสมัย มีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากเท่าใด ปัญหาอาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นเสมือนเงาตามตัวเช่นกัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีโครงสร้างประกอบส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนราชการอำนวยการ
2. ส่วนราชการการปฏิบัติการ
3. ส่วนราชการสนับสนุนและบริการ

ตำรวจตระเวนชายแดน แม้จะเป็นตำรวจประเภทหนึ่ง แต่การปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความแตกต่างไปจากตำรวจทั่วไปอยู่หลายประการ เพียงแต่ชื่อก็เป็นการชัดแจ้งแล้วว่า ตำรวจตระเวนชายแดนจะไม่อยู่หนึ่ง และจะต้องตระเวนตรวจตราชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่เสมือนรั้วของชาติหรือเป็น

² เรื่องเดียวกัน.

การป้องกันระวางด่านแรกในการป้องกันประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจเป็นไปตามเป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้ หมู่ลาดตระเวนจะถูกส่งออกไปจากที่ตั้งปกติเพื่อตรวจรักษาชายแดน เมื่อพบปะประชาชนที่เคื้อคร้ออื่น ก็ให้ความช่วยเหลือตามกำลังความสามารถ เป็นต้นว่าให้การรักษาพยาบาลประชาชนที่เจ็บป่วย ให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ เหล่านี้เป็นต้น สิ่งหนึ่งที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้พบเห็นก็คือ ตามหมู่บ้านชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมนั้น ถึงแม้ว่าจะมีเด็กอยู่ในวัยเรียนเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีผู้ใดสามารถจะไปจัดตั้ง โรงเรียนสอนหนังสือเด็กเหล่านี้เป็นประจำได้ ดังนั้น เมื่อหมู่ลาดตระเวนเข้าไปในหมู่บ้านชาวเขา การพูดคุยติดต่อให้เข้าใจกัน จึงเป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะความแตกต่างทางภาษา ซ้ำร้ายยิ่งกว่านั้นชาวเขาบางหมู่บ้านยังเห็นตำรวจตระเวนชายแดนเป็นคนแปลกหน้าไม่ยอมพบปะ สิ่งเหล่านี้หากปล่อยทิ้งไว้ก็จะเป็นอันตรายต่อประเทศชาติ ดังนั้น ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวนี้หมู่ลาดตระเวนจะถูกส่งออกไป จากที่ตั้งปกติเพื่อตรวจรักษาความสงบเรียบร้อย ตามแนวชายแดนป่าเขาทุรกันดาร ทำให้ได้พบเห็นประชาชน ผู้เดือนร้อนเกี่ยวกับการครองชีพและโรคภัยไข้เจ็บเป็นจำนวนมาก ตำรวจตระเวนชายแดน ได้ให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะสามารถช่วยได้ เช่น แจกอาหาร เสื้อผ้า ให้การรักษาพยาบาลผู้เจ็บป่วย แนะนำการประกอบอาชีพ

หมู่ลาดตระเวนนอกจากจะได้พบเห็นความเจ็บ ไข้ยาก ไร้ของประชาชนชาวเขาและไกลคมนาคมแล้ว ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่หมู่ลาดตระเวนได้พบเห็น คือ ตามหมู่บ้านต่างๆ มีเด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียนเป็นจำนวนมากยังไม่ได้เรียนหนังสือ เนื่องจากหน่วยงานซึ่งรับผิดชอบด้านการศึกษา ไม่สามารถเข้าไปจัดตั้ง โรงเรียนได้ ทั้งนี้เพราะเป็นพื้นที่ซึ่งเป็นป่าเขาทุรกันดาร อีกทั้งบางพื้นที่มีสถานการณ์ก่อการร้ายของฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาล

เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2498 หมู่ลาดตระเวนได้เข้าไปในหมู่บ้านชาวเขาแห่งหนึ่งชาวเขาเห็นเป็นคนแปลกหน้าไม่ไว้ใจ ไม่ยอมพบปะพูดคุยด้วย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจกันได้ ก็คือภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดน ได้เล็งเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ หากปล่อยทิ้งไว้จะไม่เป็นผลดีต่อประเทศชาติ จึงได้คิดที่จะจัดตั้ง โรงเรียนขึ้นสอนหนังสือให้แก่ชาวเขา เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รู้ภาษาไทย จะได้ติดต่อทำความเข้าใจกันได้สะดวก และเพื่อเป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้และวิทยาการในการพัฒนาความเป็นอยู่ตลอดจนทำให้เกิดความมั่นคง ในด้านการครองชีพอีกด้วยและแล้ว โรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม ก็ได้ถือกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2499 ที่หมู่บ้านคอนหมาวัน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงรายเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2499 ซึ่งใช้ชื่อว่า “โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านรุ่งที่ 1”

การจัดตั้ง โรงเรียนสอนหนังสือให้แก่ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมนั้นจะเห็นได้ว่าในระยะเริ่มแรกเป็นการดำเนินการแบบจับเสือมือเปล่าแทบทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะไม่มีงบประมาณสนับสนุน ครูก็ต้องใช้ตำรวจตระเวนชายแดน นักเรียนก็เป็นเด็กยากจน ไม่มีปัจจัยที่จะจัดซื้อหนังสือ สมุด ดินสอฯ

เด็กเหล่านี้จึงได้รับแจกหนังสือและอุปกรณ์การเรียนจากผู้มีจิตเมตตาบริจาคผ่านตำรวจตระเวนชายแดนรวมทั้งเดินทางไปเยี่ยมเด็กถึงโรงเรียนพร้อมกับแจกสิ่งของให้ใช้ประโยชน์ด้วยกิจการโรงเรียนชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมได้เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ นอกจากนี้จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการองค์กรภาคเอกชน ตลอดจนคณะบุคคลต่างๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแล้ว ยังได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงสนพระทัยเกี่ยวกับชาวเขาที่เข้ามาอาศัยพระบรมโพธิสมภารตลอดจนประชาชนไทยไกลคมนาคมจึงได้พระราชทานพระราชทรัพย์สร้างโรงเรียนให้กับพสกนิกรของพระองค์อยู่เสมอ

ต่อมาในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2507 สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้เสด็จ พระราชดำเนินแปรพระราชฐานประทับแรมที่พระตำหนักภูพิงคราชนิเวศน์ และได้เสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์ไปยังชายแดนไทย-พม่าที่อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ ได้ทรงพบเห็นหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน และทรงทราบว่านอกจากจะทำหน้าที่ลาดตระเวนชายแดนเฝ้าตรวจชายแดนแล้ว ยังได้จัดตั้งโรงเรียนสอนหนังสือเด็กชาวเขาด้วย

ด้วยน้ำพระทัยที่เปี่ยมด้วยพระเมตตากรุณาต่อประชาราษฎร์ จึงทรงให้ความอุปถัมภ์กำนัล ด้วยการพระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์และเงินที่มีผู้บริจาคถวาย โดยเสด็จพระราชกุศลนำไปจัดตั้งโรงเรียนชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคม ซึ่งสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีจะเสด็จพระราชดำเนินเปิดโรงเรียนด้วยพระองค์เองทุกแห่ง และจากการที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้โดยเสด็จพระราชดำเนินตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงเยี่ยมเยียนราษฎรได้ทราบว่า เขาชนในชนบทส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาทุพโภชนาการปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาทางการศึกษาเพราะเมื่อเด็กเขาชนมี สุขภาพไม่ดี ก็ไม่สามารถจะเข้ารับการศึกษาคิดได้

จึงมีพระราชดำริให้จัดทำ โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน และโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยให้เริ่มดำเนินการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ต่อมาทรงมีพระราชดำริว่า เด็กนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดจากโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดนแล้ว แทบไม่มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงต่อไปได้ เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจนและขาดทุนทรัพย์ที่จะสนับสนุนได้ ประกอบกับนักเรียนเหล่านี้มีภูมิลำเนาอยู่ห่างไกล หากต้องการที่จะศึกษาต่อก็ต้องเข้ามาศึกษาในสถานศึกษาของอำเภอหรือจังหวัด ซึ่งเด็กเหล่านี้ก็จะประสบกับปัญหาในเรื่อง ที่พักอาศัย จึงมีพระราชประสงค์ที่จะช่วยเด็กนักเรียนเหล่านี้ โดยการพระราชทานทุนให้นักเรียนที่เรียนดี มีสติปัญญาที่จะศึกษาต่อไปได้ ให้ได้รับการศึกษาต่อจนถึงขั้นสูงสุดตามระดับสติปัญญาความสามารถและความเหมาะสม

ส่วนผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาคืบต่อไปได้ รวมทั้งพวกที่ไม่มีสัญชาติก็มีพระราชประสงค์ให้ฝึกอาชีพที่สามารถใช้ได้ในห้องถื่นนั้น³

กล่าวได้ว่าตำรวจตระเวนชายแดนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการป้องกันและพัฒนาประเทศชาติให้มีความมั่นคง ปลอดภัย ปกป้องรักษา และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่อยู่อาศัยตามแนวชายแดนและประชาชนที่อยู่เขตทุรกันดารให้มีความจงรักภักดีและดำรงรักษาไว้ซึ่งอธิปไตยให้คงอยู่ตลอดไป

2.1.2 ภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นตำรวจหน่วยหนึ่งที่มีเกียรติประวัติที่ดั่งงาม ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย นับแต่สถาบันพระมหากษัตริย์ รัฐบาลทุกรัฐบาล หน่วยงานต่างๆ ทั้งพลเรือน ตำรวจและทหาร รวมทั้งประชาชนทุกหมู่เหล่าทั้งในเมืองและชนบท ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ทำงานเพื่อชาติ เพื่อประชาชนและเพื่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นตำรวจหน่วยเดียวที่ไม่เหมือนใคร และไม่มีใครเหมือนเพราะเป็นทั้งพลเรือน ตำรวจ และทหาร ในคนๆ เดียวที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งนี้เนื่องจากตำรวจตระเวนชายแดนได้ถูกกำหนดให้จัดตั้งขึ้นโดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ สามารถทำหน้าที่พิทักษ์รับใช้ประชาชนได้อย่างดี สามารถทำหน้าที่ปกป้องชาติและราชบัลลังก์ได้เยี่ยมทหารสามารถพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างพลเรือน และสามารถปฏิบัติการได้ทุกสภาพลมฟ้าอากาศ ในทุกสภาพภูมิประเทศและในทุกเวลา

ในอดีตผู้บังคับบัญชาของตำรวจตระเวนชายแดน ได้เพียรพยายามหล่อหลอมให้ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคนอยู่อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและซื่อสัตย์สุจริต

ในปี พ.ศ.2529 ผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้รวบรวมแนวความคิดและแนวทางในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในอดีต เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้รวม 8 ประการคือ

1. รวบรวมคนดี มีความรู้ ความสามารถมาสร้างความเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าให้กับตำรวจตระเวนชายแดน

ถ้ามองย้อนกลับไปในอดีตจะพบว่าตำรวจตระเวนชายแดนได้รับคนดีมีความรู้ ความสามารถ ทั้งพลเรือน ตำรวจ ทหารและชาวต่างประเทศมาร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมปฏิบัติและให้คำแนะนำมากมาย หรือทุกครั้ง ตำรวจตระเวนชายแดนมีการประชุมในรอบหกเดือนหรือรอบปีหรือเมื่อมีภาวะการณ์ของ

³ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, ประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 34.

บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไป ตำรวจตระเวนชายแดนจะเชิญผู้รู้มาบรรยาย เพื่อให้พวกเขาได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ อย่างกระจ่าง ซึ่งทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างผลดียิ่ง

2. การปรับตัวให้เหมาะสมกับภาวะการณ์

ตำรวจตระเวนชายแดนถูกสร้างขึ้นมาเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนเป็นหลัก แต่เมื่อมีการก่อการร้ายขึ้นภายในประเทศตำรวจตระเวนชายแดนก็เป็นหน่วยแรกที่ทำการต่อสู้กับผู้ก่อการร้ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง จนใครๆ ก็คิดว่าตำรวจตระเวนชายแดนถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับผู้ก่อการร้ายเป็นหลัก ในการรักษาความปลอดภัยตามแนวชายแดนก็เช่นกัน ตำรวจตระเวนชายแดนก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับภาวะการณ์แห่งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเรากับประเทศเพื่อนบ้านแต่ละประเทศ และไม่ว่าสถานการณ์ของชาติจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ตำรวจตระเวนชายแดนก็สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ได้เสมอ

3. การพัฒนาองค์กร โดยต่อเนื่องและเหมาะสม

ต้นกำเนิดของตำรวจตระเวนชายแดน คือ ตำรวจรักษาคินแดน (พ.ศ.2494) ตำรวจรักษาชายแดน (พ.ศ.2496) แล้วยุบรวมเป็นตำรวจตระเวนชายแดน (พ.ศ.2498) และถูกปรับเป็นตำรวจภูธรชายแดนในปี พ.ศ.2503 และกลับมาเป็นตำรวจตระเวนชายแดนอีกครั้งหนึ่งในปี พ.ศ.2515 ต่อมาได้มีการปรับการจัดอีก 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2519 และปี พ.ศ.2529 ตำรวจตระเวนชายแดนได้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ตลอดมา โดยเฉพาะการปรับการจัดในระดับล่างที่ต่ำกว่าแผนกและกองร้อย เราสามารถปรับการจัดได้ตลอดเวลาแล้วเสนอให้กรมตำรวจอนุมัติ ในอดีตมีการปรับการจัดในระดับล่างเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทุกครั้ง ซึ่งในปัจจุบันก็สามารถทำได้เช่นกัน

4. การพัฒนาบุคลากรและสืบทอดเจตนารมณ์

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยปฏิบัติหน่วยเดียวของกรมตำรวจที่มีศูนย์ฝึกอบรมเป็นของตนเอง ซึ่งสามารถฝึกกำลังพลของหน่วยให้มีประสิทธิภาพมากเพียงใดก็ได้ นอกจากนั้นตำรวจตระเวนชายแดนได้จัดส่งบุคลากรของหน่วยไปรับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของกรมตำรวจ หน่วยทหาร และหน่วยพลเรือนอีกด้วย ในอดีตผู้บังคับบัญชาของตำรวจตระเวนชายแดนจะย้ำเตือนให้รู้ว่าตำรวจตระเวนชายแดนเป็นใคร มีความเป็นมาอย่างไร จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จได้อย่างไร ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างไร ควรปฏิบัติและละเว้นในการปฏิบัติในเรื่องใด เพื่อให้สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณและสืบทอดแนวความคิดความรู้สึกลงในความเป็นตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีให้ถูกต้องตลอดไป

5. การพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติและการกำหนดความชัดเจนในการปฏิบัติ

ไม่ว่าจะมีสถานการณ์อะไรเกิดขึ้น ในความรับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดน หรือตำรวจตระเวนชายแดนได้รับมอบหมายภารกิจใดๆ ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการจะศึกษาและคิดค้นวิธีการปฏิบัติให้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีให้กับหน่วย

ผู้บังคับบัญชาในอดีตนอกจากเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากทุกฝ่ายและประชาชนแล้วยังควบคุมกำกับดูแลผู้บังคับบัญชาให้เป็น คนดี มีความรู้ มีความสามารถเพื่อร่วมกันสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีให้แก่หน่วยอีกด้วย

7. การสร้างขวัญ กำลังใจและสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาจะอยู่ในจุดที่ คับขัน เพื่อให้แนวความคิดและแนวทางในการปฏิบัติ ทำให้ผู้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ใครทำงานประสบความสำเร็จก็แสดงความยินดีและยกย่องชมเชย ในด้านสวัสดิการก็จะให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก และจะมีสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นให้กับหน่วยที่ต้องปฏิบัติการณ์ในสนาม ทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. การเน้นย้ำให้หน่วยมีระเบียบวินัยและมีความซื่อสัตย์สุจริต

โดยผู้บังคับบัญชาเป็น แบบอย่าง ที่ดีและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดในทุกเรื่อง⁴

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ตำรวจตระเวนชายแดนถูกกำหนดคุณลักษณะ 3 ประการ คือ สามารถทำหน้าที่พิทักษ์รับใช้ประชาชนได้อย่างตำรวจ สามารถทำหน้าที่ปกป้องชาติและราชบัลลังก์ได้เยี่ยมทหาร สามารถพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างพลเรือน และสามารถปฏิบัติการได้ทุกสภาพลมฟ้าอากาศ ในทุกสภาพภูมิประเทศและในทุกเวลา นับเป็นภารกิจที่หนักหนาแต่ตำรวจตระเวนชายแดนก็สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและพัฒนาไปอย่างก้าวหน้าในอนาคต

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน ไร้ล้วงหน้า โดยพยายามที่จะอาศัยระบบทุกระบบในองค์การประสานสอดคล้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เข้ามามีบทบาทร่วมกัน วัตถุประสงค์หลัก คือ การพัฒนาไปสู่ความทันสมัย การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน ในขณะที่ต้องมีคติฐานที่สำคัญคือ ทุกคนในหน่วยงานต้องการเป็นความเจริญก้าวหน้าและรวมตัวกันเพื่อหน่วยงานเป็นหลัก

⁴ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, ใต้ร่มพระบารมี 50 ปี ตชด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 10-11.

1. ความหมายของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติทางด้านการจัดการและนักวิชาการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์การ” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ โดยส่วนรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์การ” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้นๆ ว่า “OD”

การพัฒนาองค์การ สามารถแปลได้หลายความหมาย เช่น ความพยายามเปลี่ยนแปลง องค์การอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา/วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือการพัฒนาระบบ โดยมีส่วนร่วมทั้งองค์การ เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่างขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ดังแนวคิดของบุคคลต่อไปนี้

วรวรณี ต. ตระกูล อ้างจาก Wendul L. Irench และ Ceci H. Bell ได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์การไว้ว่า เป็นเรื่องของการใช้ความพยายามในระยะยาวที่จะแก้ไขปัญหภายในองค์การและการฟื้นฟูองค์การ โดยจะดำเนินการในส่วนของวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะที่งานบนรากฐานแห่งความร่วมมือ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาและใช้ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิจัยและการปฏิบัติเป็นหลัก

วรวรณี ต. ตระกูล อ้างจาก Jack K. Fordye และ Reymond Well ได้ ให้ความหมาย การพัฒนาองค์การไว้ว่า เป็นวิธีการมุ่งที่จะเอาพลังความสามารถของมนุษย์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ

วรวรณี ต. ตระกูล อ้างจาก Porras และ Robertson ได้ให้คำนิยามว่า “การพัฒนาองค์การ หมายถึง การนำเอาทฤษฎี คำนิยาม กลยุทธ์ และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้วางแผนการเปลี่ยนแปลงการทำงานในองค์การด้วย จุดประสงค์ที่จะส่งเสริมการพัฒนากุศล การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การ ทั้งนี้กระทำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การ”

การพัฒนาองค์การจะสำเร็จได้ ถ้าองค์การมีแผนและใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วย เช่น เรื่องการจูงใจ เรื่องอำนาจ เรื่องการสื่อสาร เรื่องความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มหรือเรื่องของการจัดความขัดแย้ง

วรวรณี ต. ตระกูล, การบริหารและการพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : มีแคตนิคอล แมกกาซีน, 2549), หน้า 60.

2. ลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่างๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Cultural), ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุดและ คณะกรรมการบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพที่ได้จากการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งจัดความขัดแย้งในองค์การ

3. การพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ

ควรมีการสร้างแผนแม่แบบในการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการประเมินสถานการณ์ขององค์การ เพื่อให้เห็นช่องว่างของความแตกต่างระหว่างองค์การในปัจจุบันกับองค์การที่ ควรจะเป็นในอนาคต หลังจากนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ เพื่อที่จะนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนาองค์การ โดยมีกลไกการควบคุมทิศทางที่แน่นอน การพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาว่าองค์การที่จะพัฒนาเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด ถ้าเป็นองค์การแบบเปิด ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ลักษณะ โครงสร้างขององค์การจะเป็นแบบกว้าง อาศัยการให้คำแนะนำมากกว่าสั่งการ การบริหารงานลักษณะนี้ พนักงานจะมีความซื่อสัตย์และมีจิตสำนึกในความสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล แต่ถ้าหากองค์การเป็นแบบปิดหรือแบบระบบราชการ การพัฒนาองค์การจะทำได้ยากลำบาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากมีการแบ่งงานตามหน้าที่ลักษณะงานซ้ำๆ กัน มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ของ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ มีสายการบังคับบัญชาในลักษณะแนวตั้ง ยึดถือตัวบุคคลเป็นหลัก ไม่เน้นทีมงานและความสำคัญของงาน ลักษณะเช่นนี้พัฒนาได้ยาก เนื่องจากมีแรงต้านมากเห็นแก่ญาติพวกพ้องครอบครัว ผู้บริหารสูญเสียอำนาจมีความเกรงอกเกรงใจ ไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้

สาเหตุที่องค์การจะต้องมีการพัฒนาเพื่อช่วยให้หน่วยงานมีกฎระเบียบน้อยลง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จัดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร มุ่งเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ สนับสนุนให้ทำงานร่วมกันระหว่างแผนกเพื่อเป้าหมายขององค์การที่สูงขึ้น นอกจากนั้นยังเกิดจากแรงผลักดันภายในและแรงผลักดันภายนอกที่ทำให้้องค์การต้อง พัฒนา แรงผลักดันภายในหมายถึงความถึงการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ ค่านิยม วัฒนธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความขัดแย้งในกฎระเบียบ อัตราการเข้าออกของพนักงานสูง ส่วนแรงผลักดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในวงการธุรกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงของ

ตลาด การเปลี่ยนแปลงกำลังคน การขาดแคลนแรงงาน การหันมาใช้เครื่องจักร การไม่สามารถบริการลูกค้าได้ การเปลี่ยนผู้บริหาร และการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ การพัฒนาองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงระบบทั้งหมดขององค์กร เช่น แรงงานคน โครงสร้างและระบบงาน งานและปัญหาเทคโนโลยี โดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวประกอบ เช่น สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ โดยมีแรงผลักดันภายนอกและภายในเป็นตัวกระตุ้นให้มีการปรับโครงสร้างเดิมให้เป็นโครงสร้างใหม่

4. ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร

การบริหารงานเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีและความต้องการของคน การบริหารงานระบบนี้ จึงไม่ค่อยยอมรับคุณค่าและวิธีการทำงานของคน เพราะสายการบังคับบัญชากำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าจากใครถึงใคร การแบ่งงานจะแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง การบรรจุ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นก็มีจำกัด แต่ละคนในหน่วยงานจึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเพื่องานของตนมากกว่าเพื่องานส่วนรวม

วรรณิ ต. ตระกูล อ้างจาก Worren G. Bennis ซึ่งให้เห็นว่าคนมีการศึกษาสูง ระบบการสื่อสารเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิต และการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองย่อย ประชาชนได้มีส่วนร่วมการเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ขนาดขององค์กรและความต้องการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ระบบการบริหารแบบเดิมเมื่อ 20 ปี ที่ผ่านมามีไม่สามารถทำให้ทุกหน่วยขององค์กรเจริญเติบโตได้ เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนเสียจนไม่อาจให้บริการได้ทันทั่วถึงและทั่วถึง ความซับซ้อนและเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เช่นกัน จำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์กร ให้มากขึ้น

ในแง่ของค่านิยมของคนเราจะพบว่า คนมีอิทธิพลต่อระบบการทำงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชาอย่างมาก เช่น คนในปัจจุบันมีแนวความคิดใหม่ๆ สภาพแวดล้อมเป็นแรงจูงใจทำให้มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองทางจิตใจ เพิ่มมากขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจควรอยู่บนรากฐานของเหตุผล โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจมากกว่าการกดขี่ ข่มเหง ทำให้เกิดความไม่กล้าและความเกรงใจ แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมจะเปลี่ยนจากการมองคนเป็นเครื่องจักรให้กลายเป็น ทำอย่างไรจึงจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขการพัฒนาองค์กรมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์กรที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับการพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพราะเมื่อใดที่คิดว่าองค์กรของตนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้วจึงหยุดนิ่ง ก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)

ควรมีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา

2. ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand Relations)

ต้องอาศัยความเข้าใจ ร่วมกันเพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

3. การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations)

การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กรถือเป็นผลพลอยได้ขององค์กร แต่ไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผย เพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

4. ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา ระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงาน (Balance of force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้นๆ

5. การเชื่อมโยง (Linking)

แนวยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร คือ ความสามารถในการ โน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรที่อ่อนแอกับองค์กรที่เข้มแข็ง สังเกตได้จากค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของคนและบรรยากาศของการทำงานร่วมกันนั้น เป็นสิ่งที่คนในองค์กรมองเห็นได้ยาก แต่สำหรับผู้ที่เป็นที่ปรึกษาการพัฒนาองค์กรจะเห็นได้ชัดเจนกว่า เพราะมีทัศนคติเป็นกลาง กล่าวเสนอปัญหาในส่วนที่องค์กรไม่กล้าพูดสามารถเสนอแนะ ได้ชัดเจนและเหมาะสม ข้อสำคัญคือ คนในองค์กรยอมรับบุคคลภายนอกมากกว่าที่ปรึกษาภายในองค์กรเอง เพราะการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กร เป็นกิจกรรมที่ไม่เหมือนกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาธรรมดาทั่วไป แต่จะต้องทำอย่างระมัดระวังรอบคอบตามขั้นตอนและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกระบบในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ งาน (Tasks) โครงสร้าง (Structure) คน (People) และวิธีการ (Technology)

5. การพัฒนาองค์กรกับการพัฒนาการบริหาร

วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กรดังกล่าวมาในตอนต้น คือ การทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนตามที่ได้วางไว้

ถ้าพิจารณาถึงวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การ ก็คือ

- 1) เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (ปริมาณงาน) และช่วยให้องค์การมีบรรยากาศเป็นที่น่าสนใจสำหรับมนุษย์
 - 2) เป็นการมุ่งสร้างความเชื่อถือระหว่างบุคคลและกลุ่มในทุกระดับขององค์การ
 - 3) เป็นการมุ่งสร้างระบบเปิด การสร้างบรรยากาศของการแก้ปัญหา ในปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม
 - 4) การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ ณ ที่ใดบุคคลที่รับผิดชอบกับข้อมูลและมีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 5) เป็นการแสวงหาแนวความคิดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ของการแก้ปัญหา และการยอมรับว่า คนจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ในองค์การ
 - 6) พัฒนาการทำงานร่วมกัน
 - 7) เพิ่มความสนใจในการแก้ปัญหาในองค์การให้แก่บุคคล
- ส่วนในด้านองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยให้การพัฒนาองค์การมีความสำเร็จได้ผลดียิ่งขึ้น ได้แก่

- 1) หน่วยงานในระดับยอดขององค์การจะต้องสนับสนุน นั่นหมายถึงผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะต้องเข้าใจ ยินยอมและสนับสนุน และเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การ และพร้อมที่จะเริ่มกระบวนการพัฒนาองค์การ
- 2) สมาชิกในองค์การต้องเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 3) การพัฒนาองค์การมิใช่กลยุทธ์ในด้านการฝึกอบรม แต่เป็นความคิดขั้นต้นประการหนึ่ง ซึ่งตั้งเข็มที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ในความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ
- 4) ตระหนักว่า การพัฒนาองค์การกำลังพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การ จากรับผิดชอบคนเดียวมาเป็นรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม
- 5) การพัฒนาองค์การจะได้รับผลหรือไม่ ต้องดูที่อนาคต ไม่ใช่จุดเริ่มต้นหรือผลงานในปัจจุบันเท่านั้น

การพัฒนาองค์การเป็นเพียงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ในองค์การให้เป็นที่ที่ จะให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องเข้าใจการพัฒนาทางการบริหารควบคู่ไปด้วย

6. ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล มีคุณสมบัติดังนี้คือ

- 1) สมาชิกทั้งหลายในองค์การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถให้พลังที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้ตลอดไป
- 2) สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น จึงมีพลังในการแก้ปัญหามากกว่าธรรมดา และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ
- 3) การแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกันเองถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก ฐานะทางสังคมหรือขอบเขตด้านลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ดีที่เป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหานั้น จะไม่มีเหลืออยู่เลย ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้บรรดาสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างกว้างขวาง
- 4) ความสามารถ ความรู้ที่รับผิดชอบ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ปริมาณงาน เวลา ความชัดเจน วิชาชีพ และหลักการพัฒนาการบริหาร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวินิจฉัยสั่งการ
- 5) มีข้อที่น่าสังเกตว่า การวางแผนที่ดี การทำงานต่างๆ ก็ดี ล้วนทำกันเป็นคณะหรือกล่าวได้โดยย่อก็คือ มีความรับผิดชอบร่วมกัน
- 6) มีการยอมรับนับถือความคิดของผู้บริหารงานในระดับรองๆ ลงมาเป็นอย่างมาก คนเราย่อมมีความสามารถไม่เหมือนกัน ชาวเขาก็เก่งทำนา หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักใช้คนเก่งให้เป็นประโยชน์ ทั้งรองๆ ลงมาและทุกระดับ จะได้นำความสามารถเหล่านั้นมาผนึกกำลังกันขึ้น
- 7) การพิจารณาปัญหาใดๆ ก็ตาม ต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพของบุคคลและความต้องการของบุคคลประกอบด้วย
- 8) มีการนำหลัก “การร่วมมือร่วมใจ” เข้ามาใช้อย่างเสรี
- 9) เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้น สมาชิกทั้งหลายจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็ว เข้าแก้ไขสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวสลายตัวไปในที่สุด
- 10) ความขัดแย้งต่างๆ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวินิจฉัยสั่งการ และการเจริญเติบโตของบุคคล
- 11) ได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางถึงเรื่องการนำหลักความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และเสาะแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น
- 12) มีการร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวหน้าของงานอยู่เป็นประจำ เป็นการตรวจสอบงานที่ปฏิบัติ โดยกลุ่ม
- 13) สัมพันธภาพทั้งหลายที่มีอยู่ต่อกันเต็มไปด้วยความซื่อสัตย์
- 14) บรรดาสมาชิกทั้งหลายต่างก็มีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์การตามควรแก่กรณี

15) ภาวะการณ์เป็นผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งลักษณะ “แบบ” และตัว “บุคคล” เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่

16) มีระดับในด้านความไวเนื้อเชื่อใจกัน ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองสูง มีความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรสูงมาก

17) มีการยอมรับในเรื่องการเสี่ยง โดยถือว่าเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งของความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

18) ยึดในหลักที่ว่า “เราได้เรียนรู้อะไรบ้างจากความผิดพลาดแต่ละครั้งที่เกิดขึ้น”

19) ภาวะการณ์ปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพนั้น นับเป็นเรื่องที่จะต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา

20) โครงสร้างขององค์กรที่ดี ระเบียบข้อมูลบังคับต่างๆที่ดี หรือนโยบายที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกขององค์กรได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

21) ความสำนึกในระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งยังคงมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้ว ความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์ที่มีอยู่คงสูงกว่า

22) องค์กรเองก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

23) การร่วมมือกันแก้ไขสภาพที่ก่อกวนไม่เข้าคายไม่ออกให้หมดสิ้น

7. ลักษณะขององค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้คือ

1) โดยทั่วๆ ไปมีการอุทิศจิตใจให้กับวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงเล็กน้อย

2) ผู้ทำงานมองเห็นข้อผิดพลาดและปัญหาต่างๆ ถูกเก็บงำและปิดบังซ่อนเร้นไว้จนเป็นความเคยชิน

3) ปัจจัยต่างๆ จากภายนอกทำความยุ่งยากในการแก้ปัญหา

4) บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงพยายามวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เรื่องดังกล่าวกลายเป็นปัญหาทางกึ่งข้าง

5) ผู้บริหารงานมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการที่จะพยายามทำงานต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี

6) การใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ในองค์กรไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากวงงานภายนอก

7) ความรู้สึกต่างๆ และความต้องการส่วนบุคคลได้รับการพิจารณาเป็นปัญหาด้านเดียวกัน

8) ผู้ที่ทำงานเกิดการแข่งขัน เมื่อมีความต้องการร่วมกันแต่ทุกคนเกิดความรู้สึกอิจฉาริษยาในความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน

9) เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นทุกคนต้องถอนตัวออก และเริ่มใส่ความซึ่งกันและกัน

10) ความขัดแย้งระหว่างกันมากถูกเก็บไว้ในใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

คำว่า “การบริหาร” ในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่สองคำ คือ คำว่า Administration และ Management ความแตกต่างของสองคำนี้อยู่ที่ว่า Administration มักจะเน้นในเรื่องของนโยบาย (Policy) Management นั้นเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำ (Implementation) หรือระดับปฏิบัติการ ถ้าพิจารณาในด้านความนิยมแล้ว จะพบว่าคำว่า Administration นิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ และคำว่า Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้อาจใช้แทนกันได้และหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายอย่าง ได้แก่ วัตถุประสงค์ของเป็นอุปกรณ์ปฏิบัติงานนั้น (Harold Koontz)⁶

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้ให้ความหมายของ การบริหาร (Administration) หมายถึง “การบริหารงานใดๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการกำไร โดยผู้บริหารจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ตนจะได้รับ คำว่า Administration จึงมักใช้ในองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร”⁸

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ “การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ”⁹

สมพร เพชรสุวรรณ ให้ความหมายของการบริหาร คือ “การประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”¹⁰

⁶สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาการพิมพ์, 2536), หน้า 11.

⁷สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสารจำกัด, 2536), หน้า 17.

⁸ศิริวรรณ เสรีรัตน์, พฤติกรรมขององค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์และไซเท็กซ์, 2536), หน้า 251.

⁹ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536), หน้า 11-12.

¹⁰สมพร เพชรสุวรรณ, ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อบทบาทการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารศาสตร์, 2542), หน้า 21.

ติน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การจัดเตรียม การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือปฏิรูปโครงสร้างกระบวนการให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับ นโยบายแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมสำหรับการพัฒนาการบริหารการพัฒนาเป็นการสร้างสมรรถนะทางการบริหาร¹¹

จากความหมายของการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ซึ่งมีบุคคลเป็นทรัพยากรหลักและบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้

2.2.2 องค์ประกอบการบริหาร

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนและควบคุม
2. การจัดองค์การ
3. การจัดหาบุคคลและฝึกอบรม
4. การจัดการความขัดแย้ง¹²

Frederick W.Taylor ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ (guides) สำหรับผู้บริหาร หลักต่างๆ ดังกล่าว มีดังนี้คือ

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility)

คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้นต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command)

คือ ในการกระทำใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถขจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงาน และระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction)

กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

¹¹ติน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536), หน้า 34.

¹²สมยศ นาวิการ, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 9, อ่างแก้ว, หน้า 11.

4. หลักของการสร้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain)

สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or Specialization)

คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นการงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

โดยถือวาระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา จะต้องเป็นไปอย่าง ยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interest)

หลักข้อนี้ระบุว่าส่วนย่อยต่างๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนตัวได้เสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่ยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

หมายถึงว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่างๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

11. หลักของความเสมอภาค (Equity)

ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

12. หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

13. หลักของความริเริ่ม (Initiative)

เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ย่อยได้ใช้ความริเริ่มของตนบ้าง

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps)

เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องการที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี¹³

วิทยา ด้านธรรมาศาสตร์ กล่าวว่า การบริหาร (Management) ที่บางคนเรียกว่า “การจัดการ” หรือบางครั้งอาจเรียกว่า “การบริหารจัดการ” หมายถึง กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำและการบังคับบัญชา และการควบคุม (Controlling) ควบคุมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Objectives)

กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหาร การดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร (Resources)

ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องมือใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อๆ ว่า 4 M คือ

2.1 มนุษย์ (Man)

2.2 เงิน (Money)

2.3 วัสดุเครื่องมือใช้ (Material) และ

2.4 ความสามารถในการจัดการ (Management)

¹³ เรืองเดียวกัน.

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่าการปฏิริยาระหว่างกัน

กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งรวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ประเภติดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและกันเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและจะต้องมีการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำเอาปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น¹⁴

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้มิ่ง อ้างจาก Henri Fayol ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารจัดการงานว่าประกอบด้วยหน้าที่ (functions) ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)

หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing)

หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มี โครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)

หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน

4. การประสานงาน (Coordinating)

หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling)

หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถปฏิบัติได้ตามภาระหน้าที่ที่มอบหมาย¹⁵

สรุป จากลักษณะขององค์ประกอบของการบริหารในเบื้องต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปต่อการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวน

¹⁴วิชา ด้านธำรงกุล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์คเวฟเอดดูเคชั่น จำกัด, 2546), หน้า 54.

¹⁵เกรียงศักดิ์ เขียวขี้มิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543), หน้า 52.

ชายแดนที่ 24 จะต้องตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหาร มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดปฏิกริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน

2.2.3 ความสำคัญของการบริหาร

พิทยา บวรวัฒนา เห็นว่าการจัดองค์การแบบระบบราชการประกอบไปด้วยหลักการบริหารที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. หลักลำดับชั้น (Hierarchy)

ระบบราชการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่างๆ เป็นลำดับชั้นข้าราชการในลำดับชั้นที่สูงทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่อยู่ในลำดับชั้นที่ต่ำรองลงมาการจัดลำดับชั้นในระบบราชการเป็นไปเพื่อเป็นหลักประกันว่า เบื้องบนจะสามารถควบคุมเบื้องล่างได้อย่างใกล้ชิด

2. อำนาจของสมาชิกองค์การมีที่มาจากอำนาจตามตำแหน่งราชการ

อำนาจของแต่ละตำแหน่งจะมีบทบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างละเอียด

3. การทำงานในองค์การแบบระบบราชการ

โดยถูกกำหนดโดยกรอบของระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรของหน่วยงานราชการ ทุกคนทำงานไปตามระเบียบ

4. ข้าราชการต้องวางตัวเป็นตัวกลาง

ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและประเพณีวัฒนธรรมของสังคม

5. การรับข้าราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

บุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญพิเศษและต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานราชการตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อเป็นการตอบแทนระบบราชการจะให้รางวัลแก่ข้าราชการในรูปของเงินเดือน สวัสดิการบำนาญและโอกาสความก้าวหน้าในงานต่อไปในอนาคต

6. ระบบราชการมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่ยงคงกระพัน และแข็งแกร่ง

เพราะโดยโครงสร้างแล้ว ระบบราชการมีลำดับชั้นที่มั่นคงกำหนดอำนาจของแต่ละตำแหน่งในแต่ละชั้น ไว้แน่ชัด ไม่มีใครมาทำลายได้ ประชาชนต้องพึ่งพาบริการสาธารณะจากระบบราชการ ตัวข้าราชการเองทำอะไรไม่ได้เพราะถูกผูกมัด โดยกรอบของระเบียบราชการ ผู้นำทางการเมืองต้องอาศัยความรู้ความสามารถของระบบราชการและไม่มีความเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของระบบราชการได้เพราะระบบราชการมีลักษณะเป็นทางการเหมือนเครื่องจักรกล

7. ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะปกปิดความรู้ในความสลับซับซ้อนของกลไกระบบราชการไม่ให้คนภายในได้ทราบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างอำนาจของตัวระบบราชการเอง¹⁶

ดูพิน เกชาอุปต์ เห็นว่าผู้บริหารต้องมีหน้าที่ที่สำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling)

บางคนเรียกแนวคิดของเขาว่าเป็นการศึกษาในแนวทางหน้าที่การบริหาร (Functional Approach) นอกจากหน้าที่ 5 ประการดังกล่าวแล้ว Fayol ยังได้กำหนดหลักการบริหารอีก 14 ประการ ซึ่งยังคงได้รับและนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานในปัจจุบันดังนี้ คือ

1. หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ตามลักษณะงานและความถนัดของคน
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) จะต้องได้สัดส่วนกันจึงจะสามารถบริหารงานได้
3. วินัย (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงและกฎระเบียบต่างๆ
4. เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียวในองค์การหนึ่งๆ
5. เอกภาพของทิศทางการทำงาน (Unity of Direction) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อนำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน
6. สมาชิกจะต้องยอมรับในเป้าหมายหลักขององค์การ และยอมให้มีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายส่วนตัว (Subordination of Individual Interest of General Interest)
7. การจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) จะต้องมีความเป็นธรรมและสร้างความพอใจให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
8. ระดับของการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization) จะต้องมีความเหมาะสมซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ
9. มีการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาตามตำแหน่งลดหลั่นกันไป (Scalar Chain)
10. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order)
11. มีความเสมอภาค (Equity) กล่าวคือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเมตตาเท่าเทียมกันและยุติธรรม
12. ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiation)

¹⁶พิทยา บวรวัฒนา, รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887-ค.ศ.1970), (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 20.

13. ต้องมีความมั่นคงในอาชีพ (Stability of Tenure) เพราะความมั่นคงในอาชีพ การลาออกเป็น
ทั้งต้นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี¹⁷

14. การมีวิญญาณกลุ่ม (Espirits De Corps) ทำให้เกิดพลังอำนาจในองค์กร

สถาบันดำรงราชานุภาพ ได้เสนอกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอนหรือที่เรียกว่า POSDCORB
ซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการศึกษาการบริหาร

P : Planning การวางแผน

หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนการลงมือปฏิบัติจริง

O : Organizing การจัดองค์การ

หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

S : Staffing การจัดบุคคลเข้าทำงาน

หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่ง
เช่น การกิจที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้าง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

D : Directing การอำนวยการ

หมายถึง กิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง

CO : Coordinating การประสานงาน

หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงส่วนต่างๆของงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง
ไว้พยายามสร้างระบบการติดต่อสื่อสารการสร้างกลุ่มงาน

R : Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน

หมายถึง การรายงานถึงสภาพการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการแสดงถึงข้อเท็จจริง
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนการชี้แจง หรือประกาศสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

B : Budgeting การงบประมาณ

หมายถึง การศึกษาถึงการใช้จ่ายเงินในการบริหารงาน ซึ่งมีขั้นตอนตั้งแต่การจัดเตรียม การ
อนุมัติ และการบริหารงบประมาณ รวมตลอดถึงการวางแผนการคลัง¹⁸

¹⁷ สมยศ นาวิ, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 14.

¹⁸ สถาบันดำรงราชานุภาพ, "ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล", รายงานการวิจัย,
(กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและกองวิชาการและแผนงานกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย), 2539, หน้า 5.

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปถึงการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 การบริหาร หมายถึง การใช้ศิลปะ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหน้าที่ ทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นทุกองค์กรในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ให้นิยามคำว่า Management (การจัดการ) ไว้ใน Dictionary of Management ว่า “การจัดการ คือ กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมของกลุ่มบุคคล”¹⁹

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ให้นิยามไว้ที่เหมาะสมในหนังสือ Effective Management เป็นนิยามที่กินคำกว้างขวางและทันสมัยที่สุด จึงนำมาเขียนไว้ในที่นี้ เพื่ออธิบายถึงความหมายของคำว่าจัดการ

“การจัดการ คือ การประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” อย่างไรก็ตามในปัจจุบันอาจมีการให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง “การจัดการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางตำแหน่งทางการแข่งขันขององค์กรเพื่อดำเนินงานในรูปของวิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนและใช้เป็นแนวทางสำหรับกำกับใช้ทรัพยากรในแผนงานต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาว”²⁰

จะเห็นได้ว่านิยามนี้ครอบคลุมสาระสำคัญซึ่งเป็นประเด็นหลักของการบริหาร 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ ทรัพยากร และการประสมประสาน

1. วัตถุประสงค์ (Objective)

เหตุผลเบื้องต้นในการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กรคือความคงอยู่ หรืออยู่รอดขององค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีเป้าหมายในการดำเนินงานซึ่งหมายถึง วัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จนั่นเอง

¹⁹มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, องค์กรและการจัดการ, (นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539), หน้า 24.

²⁰เรื่องเดียวกัน.

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

หมายถึง ความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ในช่วงเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง เช่น ประสิทธิภาพเบื้องต้นของ องค์กรทุกองค์กร คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ต่อไป

3. ทรัพยากร (Resource)

หมายถึง ทรัพยากรที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องกับโดยตรง ซึ่งแต่เดิมนั้น โดยทั่วไปถือกันว่าทรัพยากร ดังกล่าว ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ หรือที่เรียกโดยย่อว่า 4 M, s (Man Money Material and Management) แต่โดยที่สภาพแวดล้อมและสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ จำเป็นต้อง คำนึงถึงตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรด้วย นักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีความเห็นในเรื่องของ ทรัพยากรแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจสรุปได้เป็นทรัพยากรในด้านต่างๆ ดังนี้

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรการเงิน (Money) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (Material) ทรัพยากรเทคนิคและวิธีการจัดการ (Management or Method) และในปัจจุบันมุ่งสู่ทรัพยากรด้านตลาด (Market) ทรัพยากรเวลา (Time) ทรัพยากรเทคโนโลยี (Technology) และทรัพยากรเครือข่าย (Network)

4. การประสานประสาน (Integration and Coordination)

คือ การสร้างความสมดุลและสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างทรัพยากรต่างๆ เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร องค์กรใดมีวัตถุประสงค์จะสร้างความเจริญเติบโตมากขึ้นเพียงใด ย่อมต้องจัดการให้ ทรัพยากรต่างๆ ให้มีอัตราส่วนที่จะสามารถทำให้ได้มาตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ การประสาน ประสาน จึงหมายถึง การทำให้กิจกรรมต่างๆ สอดคล้องต่อเนื่องกัน เช่น ในหน่วยงานต่างๆ ของ องค์กรต้องมีการจ้างคนเข้าทำงานและมีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ต้องมีการจัดสรร ทรัพยากร คน เงิน เทคโนโลยีและอื่นๆ ที่สมดุลกับลำดับความสำคัญของหน่วยงานและความต้องการ จากภายนอกองค์กร ต้องมีการประสานพลังบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้เข้ากับงาน²¹

2.2.5 ลักษณะของการจัดการ

การจัดการ ในองค์กรมี 4 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทั้งนี้ด้วยสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1.1 การจัดการเป็นศาสตร์

เพราะมีองค์ความรู้ซึ่งอธิบายการจัดการ โดยอ้างอิงถึงหลักความจริงต่างๆ ไป ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทางการจัดการเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ และเป็นหลักการที่นำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

²¹ เรื่องเดียวกัน.

แต่อย่างไรก็ตามยังจำเป็นต้องมีการวิจัยปรับปรุงหลักการให้สอดคล้องกับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่นเดียวกับศาสตร์อื่นๆ ที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำบ้างน้อยบาง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ความรู้กว้างไกลลึกซึ้งขึ้น ถ้าขาดความเปลี่ยนแปลงแล้ว ทุกวันนี้เราคงไม่มีความรู้มากกว่าชาวอียิปต์ในสมัยก่อนหรือนักปราชญ์ในสมัยจักรวรรดิโรมันเป็นแน่

1.2 การจัดการเป็นศิลป์

หมายถึง การรู้ว่าทำอะไรถึงจะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ศิลปะของการจัดการเป็นทักษะที่ได้มาจากประสบการณ์ การสังเกต การศึกษา และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางการจัดการ

ศิลปะแห่งการจัดการต้องอาศัยความริเริ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจในศาสตร์ทางการจัดการ หมายถึง หลักการจัดการที่จะช่วยเป็นแนวทางให้ผู้จัดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ต้องเสี่ยงดังนั้นศาสตร์และศิลป์แห่งการจัดการจึงเป็นสิ่งที่เสริมสร้างซึ่งกันและกัน

2. การจัดการเป็นเรื่องที่มีจุดหมายแต่ไม่อาจวัดได้โดยตรง

การจัดการ คือ การพยายามที่จะบรรลุเฉพาะอย่างซึ่งแสดงออกในรูปของวัตถุประสงค์ ทั้งนี้โดยมีความพยายามของกลุ่มบุคคลเป็นเครื่องช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยธรรมชาติของตัวเองแล้ว การจัดการเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่อาจมองเห็นหรือวัดได้โดยตรง แต่ก็อาจเห็นได้จากผลงานที่พอใจ ความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีขึ้น

3. การจัดการเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสำเร็จของเป้าหมาย

โดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ล่วงหน้าให้ดีที่สุด ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ว่าบุคคลเหล่านั้นควรจะทำอะไร ความเข้าใจว่าจะมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคคลต่างๆ ทำงานร่วมกันได้ดี รวมทั้งภาวะที่ตอบสนองข้อได้เปรียบเทียบและข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ จิตวิทยา สังคม การเมือง และวิทยาการด้วย

4. การจัดการเป็นเรื่องของการแข่งขัน

ในปัจจุบันและอนาคตได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการในฐานะที่เป็นเครื่องมือการบริหารองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ การจัดการจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดกลยุทธ์ในทุกระดับขององค์การที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน การจัดการจึงมุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐานในระดับสากลเป็นสำคัญ²² .

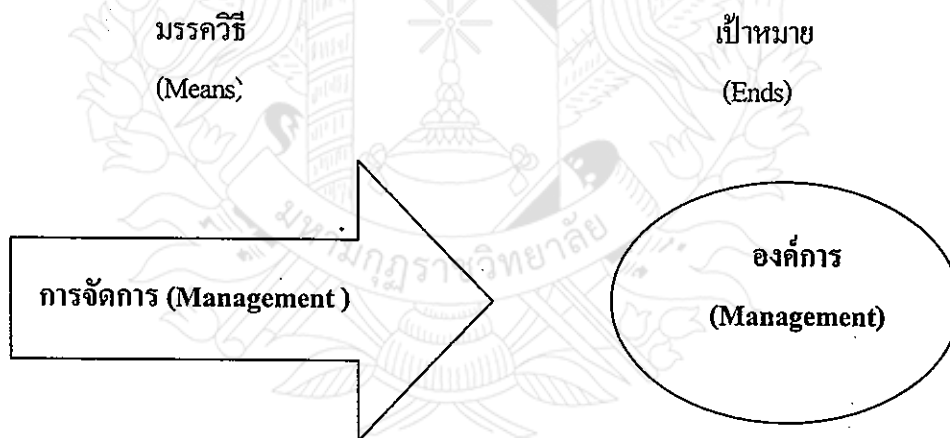
²²เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

2.2.6 ทฤษฎีการจัดการองค์การ

1) ความสำคัญขององค์การ

องค์การเกิดขึ้นและมีอยู่ในสังคมมนุษย์ทุกหนแห่ง เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความพยายามของกลุ่มคนที่รวมตัวกันขึ้นสร้างความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลเดียวไม่สามารถทำได้โดยลำพัง ในเรื่องนี้ อมิไต เอทซियो (Amitai Etzioni) ได้กล่าวว่า “เราทุกคนเกิดขึ้นในองค์การ เรียนรู้โดยองค์การ ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในการทำงานให้องค์การ ใช้เวลาว่างในองค์การ และในที่สุดก็ตายไปในองค์การ” โดยที่มนุษย์ใช้้องค์การเพื่อมุ่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว องค์การจึงเป็นที่รวมของทรัพยากรต่างๆ และองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นประเภทใดต่างก็มีการใช้การจัดการหรือการบริหารเป็นเครื่องมือช่วยให้การรวมตัวกันของทรัพยากร และการร่วมมือกันทำงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ซึ่งองค์การจะมีประสิทธิผลเพียงใดและดำเนินไปโดยประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการในองค์การนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการหรือการบริหารเป็นสิ่งควบคู่และเกี่ยวข้องกับองค์การเสมอ

กล่าวคือ องค์การเป็นที่รวมของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกัน การที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการจัดการที่ดี การจัดการจึงเป็นเครื่องมือหรือมรรควิธี (Means) ที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Ends) ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 2.1 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับการจัดการ

2) ความหมายขององค์การ

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน โดยเป้าหมายดังกล่าวมุ่งไปสู่การผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ องค์การจึงต้องกระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มาใน 5 ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

ประการแรก ทำอย่างไรให้การผลิตสินค้าและบริการในต้นทุนที่ถูกกว่า (Cost)

ประการที่สอง ทำอย่างไรให้การผลิตสินค้าและบริการในคุณภาพที่ดีกว่า (Quality)

ประการที่สาม ทำอย่างไรให้การผลิตสินค้าและบริการในเวลาที่รวดเร็วกว่า (Speed)

ประการที่สี่ ทำอย่างไรให้การผลิตสินค้าและบริการในความพึงพอใจที่มากกว่า (Satisfaction)

ประการที่ห้า ทำอย่างไรให้การผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบ วิธีการที่แตกต่างและสิ่งใหม่มากกว่า (Differentiation and Innovation)

การจัดประเภทขององค์การกระทำได้ในหลายลักษณะ อาทิ องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) และองค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) หรือองค์การแบบราชการรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชนหรือองค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นต้น

ไม่ว่าจะจัดองค์การแบบใด ก็สามรถที่จะสรุปได้ว่า ต้องเป็นองค์การที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ และขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การด้วย ถ้าคนในองค์การพึงพอใจมีความสุขจะส่งผลให้ลูกค้าผู้รับบริการมีความสุขด้วย คุณภาพชีวิตของพนักงาน (Quality of Work Life = QWL) คือ สิ่งสำคัญเช่นกันที่องค์การควรให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าคุณภาพของงานบริการ

ในการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จทั้งประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) รวมทั้งสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความสามารถของผู้จัดการเป็นสำคัญ ถ้าได้ผู้จัดการที่ดีมีความสามารถจะทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพและมุ่งไปสู่ความเป็นหนึ่งได้

แนวคิดในการจัดการสมัยใหม่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดการ (The Management Process) โดยระบุว่าผู้จัดการที่ดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ 4 ประการจึงจะประสบความสำเร็จ ได้แก่

(1) การวางแผน (Planning)

คือ หน้าที่แรกที่จะต้องกระทำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ โครงการ และวิธีการดำเนินเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ นโยบายและโครงการที่กำหนดไว้ การวางแผนหมายถึง การตัดสินใจเพราะเป็นการเลือกระหว่างทางเลือกหลายๆ ทาง หน้าที่ในการวางแผนไม่อาจแบ่งแยกออกจากกิจกรรมของผู้จัดการได้ เพราะผู้จัดการทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การย่อมต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนทั้งสิ้น

(2) การจัดองค์การ (Organizing)

คือ หน้าที่ประการที่สองที่จะต้องกระทำ เป็นเรื่องการจัด โครงสร้างออกแบบขององค์การ กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยการพิจารณากำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการจัดรวมกลุ่มกิจกรรมและการจัดให้กลุ่มกิจกรรมนั้นๆ มีผู้จัดการเป็นผู้นับประสานความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ที่ในแนวดิ่งและแนวนอนของ โครงสร้างองค์การอีกด้วย

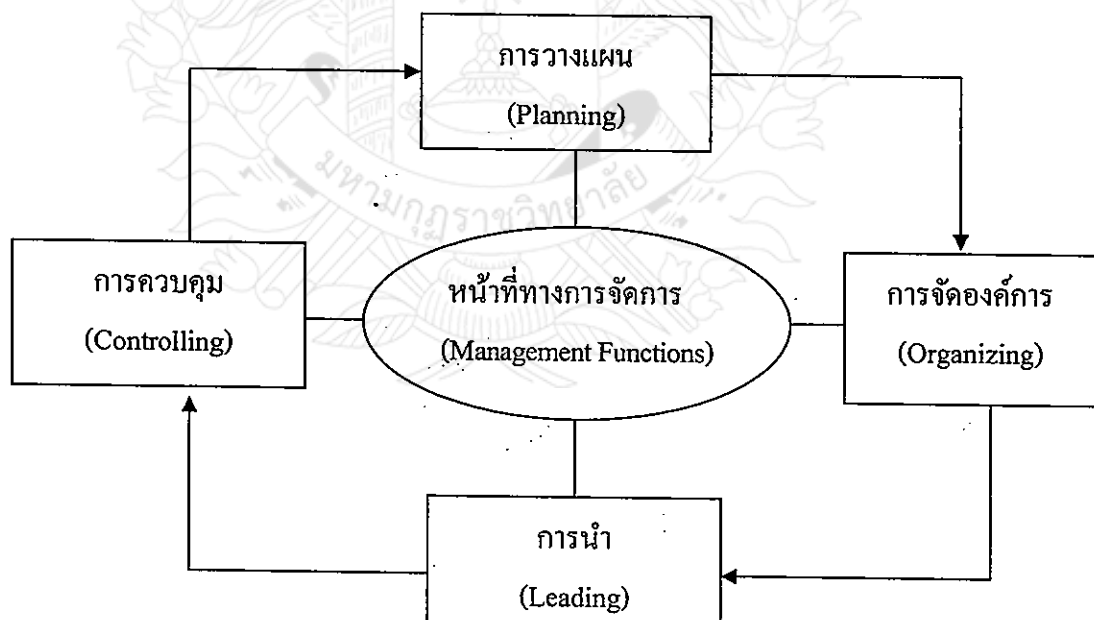
(3) การนำ (Leading)

คือ หน้าที่ประการที่สามที่ต้องกระทำ เป็นเรื่องการกระตุ้นใจและความกระตือรือร้นให้พนักงานทุ่มเทเพื่อการทำงานและใช้พลังอย่างเต็มที่ ทำอย่างไรให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belonging) และความเป็นหุ้นส่วนขององค์การ (Partnership) ผู้จัดการต้องสามารถนำพาทีมงานและสมาชิกองค์การก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้จัดการต้องเปลี่ยนเป็นผู้นำและสร้างการยอมรับให้มากขึ้น โดยกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Leadership)

(4) การควบคุม (Controlling)

คือ หน้าที่ประการที่สี่ซึ่งเป็นหน้าที่สุดท้ายที่ต้องกระทำ เป็นเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายให้มีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป การควบคุมจึงกระทำไปควบคู่กับการวางแผน เมื่อใดที่มีการวางแผนเมื่อนั้นต้องมีการควบคุม

ผู้จัดการสมัยใหม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการ 4 ประการหรือตัวแบบ "POLC" จึงทำให้การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งอธิบายได้ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2.2 อธิบายหน้าที่ทางการจัดการของผู้จัดการ

สรุป จากความหมายในเบื้องต้น ผู้วิจัยสรุป ได้ว่าในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความสามารถของครู และที่สำคัญอย่างยิ่งคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ถ้าได้ผู้จัดการที่ดีมีความสามารถจะทำให้การจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ได้ดียิ่ง

2.3 นโยบายในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน

2.3.1 แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2551 – 2554

แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2551 – 2554 ของ บก.ตชด.ภาค 2 ได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายและแผนของ ตร. และของรัฐบาล เพื่อให้หน่วยในสังกัดใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานตลอดจนการติดตามประเมินผลบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและยุทธศาสตร์ของบก.ตชด.ภาค 2

1. วิสัยทัศน์

บก.ตชด.ภาค 2 เป็นองค์กรหลักของ บช.ตชด. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เสริมสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. พันธกิจ

1) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะอย่างมีประสิทธิภาพ สมพระเกียรติและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ

2) เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหา ด้านสถานการณ์ความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน

3) รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ของชาติ

4) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคง

5) สนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

6) ดำรงความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับพื้นที่

7) พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

3. ค่านิยม

“ประพฤติดี มีวินัย ตำรวจไทยก้าวไกล พัฒนา”

4. ยุทธศาสตร์

การรักษาความมั่นคงของชาติ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการฝึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการปฏิบัติการพิเศษ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

แผนกลยุทธ์ประจำปีของบก.ตชด.ภาค 2 แผนนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ, ยุทธศาสตร์, นโยบายของตร.และรัฐบาลและเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยในสังกัด

5. ผลผลิต

การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

6. กิจกรรมหลัก

การเฝ้าระวังแก้ไขปัญหาสถานการณ์ชายแดน และการรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อความมั่นคงของรัฐ

7. ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดหลักตามแผนกลยุทธ์

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและผลประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน

- ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญ (OUTPUT)

- ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการปราบปรามอาชญากรรมสำคัญในพื้นที่ชายแดน (OUTPUT)

- ระดับความสำเร็จในการจัดระบบเฝ้าระวังชายแดน (OUTPUT)

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการฝึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน

- ระดับความสำเร็จของการจัดระบบเครือข่ายชายแดน (OUTCOME)

- ระดับความสำเร็จของการสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน (OUTCOME)

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

- ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการสนองงาน โครงการพระราชดำริน ใน ร.ร.ตชด. (OUTPUT)

- ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำ ห้วยบางทราย ตอนบนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (OUTPUT)

- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานบรรเทาภัยในพระบรมราชานุเคราะห์ (OUTPUT)

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการปฏิบัติการพิเศษ

- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติการเตรียมความพร้อม และความสำเร็จของการปฏิบัติ (OUTPUT)

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก (OUTPUT)

- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานสนับสนุน (OUTPUT)

แผนปฏิบัติการ ของกก.คชค.24 แผนนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานสอดคล้องกับงบประมาณ, ยุทธศาสตร์และนโยบายของตร.และของรัฐบาลรวมทั้งเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการ 4 ปีและแผนกลยุทธ์ ของบก.คชค.ภาค 2 เพื่อให้หน่วยในสังกัดกก.คชค.24 เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 นโยบายเร่งด่วน ผบช.คชค.ปี 2553

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยในปีงบประมาณ 2553 จึงกำหนดนโยบายเร่งด่วนที่ทุกหน่วยจะต้องไปดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม นอกเหนือจากการปฏิบัติการกิจปกติตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปีของ บช.คชค.ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

1) ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ถือเป็น “วาระเร่งด่วน” ตามนโยบายของรัฐบาลที่ทุกหน่วยจะต้องให้การสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในฐานะหน่วยงานความมั่นคงหน่วยหนึ่งที่จะต้องให้การสนับสนุน โดยนอกเหนือจากที่ได้จัดกำลังพลให้การสนับสนุน สปก.ตร.สน./คชต. ตามคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปแล้ว หน่วยยังจะต้องให้การสนับสนุน สปก.ตร.สน./คชต.เพิ่มเติมอีกเมื่อได้รับการร้องขอ โดยปรับกำลังพลที่เหลือภายในหน่วยให้สามารถปฏิบัติการกิจปกติของหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยมุ่งเน้น

- การปราบปรามและสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน

การปราบปรามและสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน ในพื้นที่รับผิดชอบภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกัน ตามนโยบายของรัฐบาล ต้องเร่งรัดดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีการจับกุมเพิ่มมากขึ้นมากกว่าเกณฑ์การจับกุมตามตัวชี้วัด โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

- การป้องกันและปราบปรามผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย

การป้องกันและปราบปรามผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย จะต้องเร่งรัดดำเนินการอย่างจริงจัง ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเดียวกัน โดยให้มีการจับกุมเพิ่มขึ้นมากกว่าเกณฑ์การจับกุมตามตัวชี้วัดเพราะปัจจุบัน ปัญหาผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมาขายแรงงาน นับเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเป็นอย่างมาก การลักลอบหลบหนีเข้ามาของคนต่างด้าว มักจะเข้ามาตามช่องทาง จุดผ่อนปรนตามแนวชายแดน ซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดนนอกเหนือจากจุดผ่านแดนถาวรซึ่งหน่วยอื่นรับผิดชอบ

3) การสนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

การดำเนินงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 8 โครงการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทุกหน่วยจะต้องปฏิบัติและผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามพระราชประสงค์ โดยยึดกรอบแนวทางตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 4 พ.ศ.2550 - 2559 อย่างเต็มขีดความสามารถของหน่วย รวมทั้ง โครงการพระราชดำริอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4) งานด้านการข่าว

พัฒนาปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรอง ให้งานการข่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างทันเวลา โดยมุ่งเน้นงานรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน งานรักษาความมั่นคงภายใน และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมถึง การพัฒนาขีดความสามารถของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในการทำงานข่าวลับอีกภารกิจหนึ่ง

5) การเตรียมกำลังกองร้อยควบคุมฝูงชน

สนับสนุน บข.น. ในการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมประท้วงของกลุ่มต่างๆ หน่วยจะต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านกำลังพล อุปกรณ์การควบคุมฝูงชน และการฝึกควบคุมฝูงชน สามารถให้การสนับสนุนได้ทันที เมื่อได้รับคำสั่ง โดยให้ยึดถือแผนกรกฎ 52 (ตร.จัดทำขึ้นใหม่) ซึ่งในส่วนของ บข.ตชด. หน่วยที่รับผิดชอบในการจัดกำลังได้แก่ บก.ตชด.ภาค 1 และ บก.สอ.ภทบข.ตชด.

6) การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผลประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน

การเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดนตามแผนป้องกันชายแดนของหน่วยควบคุมทางยุทธการ เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการมีระยะทางกว้าง ด้านหน้ายาว การวางกำลังเฝ้าตรวจไม่ครอบคลุมพื้นที่ ประกอบกับการขาดกำลังพลของหน่วย ทำให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยลดประสิทธิภาพลง ดังนั้นแนวทางการ

แก้ไขปัญหของหน่วยจะต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจน “มวลชนอาสาสมัครต่างๆ” ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน (เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงาน) โดยให้ประชาชนมองเห็นว่ากิจกรรมตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน้าที่ของประชาชนต้องเข้ามาดูแลตนเองด้วย อาจจะมีการตั้งจุดตรวจ/จุดสกัด โดยในขั้นต้นให้เริ่มจากชุมชน/หมู่บ้านรอบฐานปฏิบัติการของตำรวจตระเวนชายแดนก่อน”

2.3.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียน ดชด.

โรงเรียน ดชด. เป็นโรงเรียนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีที่ตั้งกระจายอยู่ตามแนวชายแดน พื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลการคมนาคมทั่วทุกภาคของประเทศ ปรัชญาของโรงเรียน คือ “สร้างภูมิปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิต สัมฤทธิ์ผลความมั่นคง” จากเริ่มต้นจนถึงปัจจุบันมีโรงเรียนทั้งสิ้น 713 โรงเรียน ส่วนใหญ่ยุบเลิกไปเนื่องจากประชาชนย้ายถิ่นฐาน และบางส่วนมอบโอนให้กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากพื้นที่ที่มีความเจริญเข้าถึงในปีการศึกษา 2548 มีโรงเรียนประถมศึกษา 198 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ และ โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ และสายสามัญ และมีนักเรียนทั้งสิ้น 28,104 คน ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกร มีหลากหลายเชื้อชาติ อาทิ ไทยพุทธ ไทยมุสลิม ไทยใหญ่ ไทยภูเขาเช่น กระเหรี่ยง ลัวะ ม้ง มูเซอ จีนฮ่อ อีเก้อ

ครูของโรงเรียน ดชด. เป็นตำรวจตระเวนชายแดน ไม่ได้มีความรู้วิชาครูมาก่อน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางการสอนให้แก่ครู ดชด. ทั้งการศึกษาระยะยาวเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และการฝึกอบรมระยะสั้นด้านเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความพยายามและความมุ่งมั่นของตำรวจตระเวนชายแดนทำให้ชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมจำนวนมาก สามารถอ่านออก เขียนได้ ดังนั้นองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) จึงได้มอบรางวัลเกียรติยศด้านการรู้หนังสือ ของสมาคมการอ่านระหว่างประเทศประจำปี 2532 ให้แก่ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน²³

2.3.4 โรงเรียน ดชด. กับงานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานโครงการตามพระราชดำริให้กับโรงเรียน ดชด. เพื่อดำเนินการพัฒนาให้เด็กและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริ จะมีครู ดชด. เป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้ โดยให้

²³ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, “ประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน”, วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2553, <<http://www.bpp.go.th>> (27 February 2010).

ประชาชนในชุมชนมาร่วมในทุกๆ กิจกรรมของโรงเรียน ดชช.ทำให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

โครงการตามพระราชดำริ อาทิ

- 1) โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน
- 2) โครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน
- 3) โครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็กในถิ่นทุรกันดาร
- 4) โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- 5) โครงการฝึกอาชีพ
- 6) โครงการส่งเสริมสหกรณ์
- 7) โครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม

ราชกุมารี

- 8) โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลของการปฏิบัติงานของครูดชช. รวมทั้งหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนโครงการตามพระราชดำริ ได้ส่งผลให้เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารจำนวนหลายหมื่นคนได้รับการศึกษา หลายคนได้เรียนต่อจนจบมหาวิทยาลัย และอีกหลายคนมีอาชีพ สามารถหารายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ชุมชนที่อยู่ในเขตบริการการศึกษาของ โรงเรียน ดชช. ซึ่งมีมากกว่า 500 แห่งก็ได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น²⁴

แม้ว่าเด็กและชุมชนในถิ่นทุรกันดารส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนก้าวหน้าไปมาก แต่ยังมีพื้นที่ชายแดนห่างไกลการคมนาคม ที่มีประชาชนกลุ่มเด็กกลุ่มน้อยยังรอโอกาสที่จะได้รับความเสมอภาคทางการศึกษา และยังไม่มียุทธศาสตร์ใดเข้าไปจัดการศึกษาได้ ดำรงตระเวนชายแดนจึงยังต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนเหล่านั้น ด้วยทุนพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และผู้มีจิตศรัทธาที่ได้ทูลเกล้าฯ ถวายทำให้ดำรงตระเวนชายแดนสามารถสร้างสถานศึกษา จัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษา และจ้างคนในท้องถิ่นมาเป็นผู้ช่วย จัดการศึกษาให้แก่เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในแต่ละปี

²⁴ เรื่องเดียวกัน.

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

พื้นที่บริเวณที่เป็นที่ตั้ง ค่ายเสนีย์ธรรมยุท แห่งนี้ ในอดีตเคยเป็นสนามบินพาณิชย์ขนาดเล็ก มาก่อนต่อมากองบังคับการตำรวจภูธรเขต 4 ในสมัยนั้น ได้รับอนุญาตให้เข้ามาใช้ประโยชน์ในพื้นที่ บริเวณแห่งนี้ จนกระทั่ง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2495 กรมตำรวจในขณะนั้น ได้มีคำสั่งให้ กองบังคับการ ตำรวจภูธรเขต 4 ก่อสร้างกองร้อยฝึกพิเศษ ขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกอาวุธพิเศษและยุทธวิธีการรบนอก แบบ หรือการรบแบบกองโจรให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อบรรจุเป็นตำรวจรักษาดินแดน หรือ ร.ค. เมื่อก่อสร้างกองร้อยฝึกพิเศษเสร็จแล้วจึงได้เปิดทำการฝึกตำรวจรุ่นแรก จำนวน 120 นาย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2495 โดยมี พันตำรวจโทบุญฉะ ตาละลักษณะ รองผู้บังคับการตำรวจภูธรเขต 4 (ยศและตำแหน่ง ขณะนั้น) เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมการฝึกมีร้อยตำรวจโทมน สมิตะพินทุ ทำหน้าที่ผู้บังคับกองร้อยฝึก พิเศษ (ยศ และตำแหน่งขณะนั้น) ร้อยตำรวจโทบุญเลิศ นันทโพธิ์เดช ผู้บังคับหมวดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรธานี (ยศ และตำแหน่งขณะนั้น) ร้อยตำรวจโทปราโมทย์ กุลนิตี ร้อยตำรวจตรีอนันต์ ดวง บุปผา (ยศ ขณะนั้น) ซึ่งมาช่วยราชการ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ควบคุมการฝึก

ปัจจุบันกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ค่ายเสนีย์ธรรมยุท ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 187 หมู่ที่ 4 บ้านหนองขาม เขตเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ห่างจากตัวเทศบาลนคร อุดรธานี ไปตามถนนสายอุดรธานี-สกลนคร เป็นระยะทางประมาณ 5 กิโลเมตร มีโรงเรียนตชด.ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ได้แก่

- 1) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาแวง อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
- 2) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านห้วยดอกไม้ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
- 3) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองตะไก่อ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
- 4) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเทพภูเงิน อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี
- 5) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านห้วยเวียงงาม อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี
- 6) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาชมภู อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี
- 7) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านเมืองทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี
- 8) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านห้วยเป้า อำเภอปากชม จังหวัดเลย
- 9) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านเหมืองทอง อำเภอปากชม จังหวัดเลย
- 10) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านน่านกปีด อำเภอปากชม จังหวัดเลย
- 11) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองแคน อำเภอนาคู จังหวัดเลย
- 12) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเฉลิมราษฎร์บำรุง อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
- 13) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาบ่อ อำเภอนาแห้ว จังหวัดเลย
- 14) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านวังชมภู อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย สุวัจสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 โคนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านวิชาการ และบุคลากรตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและคำข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานใน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 13 ตามความถี่ที่มากกว่า 10 ใน งานแต่ละด้าน มีดังนี้ (1) ด้านวิชาการ ปัญหาที่พบคือ ครูขาดความรู้ทั้งด้านการสอน การประเมินผล ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตร หลักสูตร ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (2) ด้านบุคลากร ปัญหาที่พบคือ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ครูขาดความรู้สึกว่า ตนเองมีความเป็นครู ด้านกิจการนักเรียน ปัญหาที่พบคือ นักเรียนขาดเรียนบ่อย -ขาดแคลนงบประมาณในการกระทำกิจกรรม (3) ด้านอาคารสถานที่ ปัญหาที่ พบคือ อาคารเรียนชำรุดทรุดโทรม และขาดแคลนงบประมาณในการ ซ่อมแซม อาคารเรียนอยู่ในสถานที่ห่างไกล ยากแก่การบริหารจัดการ ครูใหญ่ไม่มีอำนาจจัดสรรงบประมาณ (4) ด้านธุรการและการเงิน ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการดำเนินงานด้านการเงิน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในทางด้านธุรการและการเงิน งบประมาณที่ได้รับไม่ทันตามความต้องการ มีงานด้านการเงินและธุรการ ที่ต้องปฏิบัติมากขึ้น ไป ทั้งที่มี บุคลากรไม่เพียงพอ (5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัญหาที่พบคือ มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร ทั้งด้านภาษา กับ ชุมชน²⁵

อดิศร สกฤษพรทรัพย์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนางานของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจตระเวนชายแดน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อม ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวัง โดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับของสังคมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 3) ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึง

²⁵สมชาย สุวัจสุวรรณ, “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13”, ปรียญวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง), 2550, 127 หน้า.

พอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน ลักษณะงาน ด้านการยอมรับของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ บังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ดำรวจตระเวน ชายแดน ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะ งาน ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการไม่ แตกต่างกัน ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่าง ส่วนด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารหรือการบังคับ บัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการไม่แตกต่าง 4) ดำรวจตระเวนชายแดน ที่มีชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคาดหวังในการ ปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ดำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจ กับความ คาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตำรวจตระเวน ชายแดนมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าความพึงพอใจ 6) แนวทางใน การพัฒนาของตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านลักษณะงาน ตำรวจตระเวนชายแดนควร ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อหรือการ อบรมฝึกปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีองค์กระบวนบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน รับผิดชอบในการ กำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์รวบรวมข้อมูล ประเมินผล ศึกษาวิจัยเพื่อนำแนว ทางการพัฒนาของตำรวจตระเวนชายแดน พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมระบบฝึกปฏิบัติงาน โดยให้กำลังพลมี โอกาสศึกษาดูงานหรือฝึก ปฏิบัติงานในหน่วยที่ประสบความสำเร็จ หรือสามารถเป็นแบบอย่างได้ในงานด้านต่างๆ (2) ด้านการ บริหารหรือการบังคับบัญชา ตำรวจตระเวนชายแดนควรมีการจัดระบบให้ผู้บังคับบัญชา ออกเยี่ยมเยียน ดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวอย่างต่อเนื่องให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและครอบครัวที่สามารถพึ่งตนเองได้ สนับสนุนให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจ ได้มีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพพลานามัย โดยให้มีสถานที่

ออกกำลังกาย หรือการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ตั้งหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวตำรวจ ตระเวนชายแดนได้ออกกำลังกาย ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดกิจกรรม การป้องกันการเจ็บป่วย เนื่องจากการระบาดของโรค เช่น มาเลเรีย ไข้เลือดออก อหิวาตกโรค รวมถึงการเจ็บป่วยด้วยสาเหตุที่ ป้องกันได้ เช่น โรคหวัด โรคหัวใจ โรคมะเร็ง ภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ และการเจ็บป่วยเนื่องจาก อุบัติเหตุต่างๆ (3) ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม ตำรวจตระเวนชายแดน ควรพัฒนาปรับปรุง อัตราจัดอาวูช ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ความจำเป็น ในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วย จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพทันต่อวิวัฒนาการ ทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นและ ประหยัดภายใต้กรอบอัตรากา รจัดของหน่วย ตลอดจนสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของ ประเทศ พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล สถานภาพอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนอาคาร สิ่งปลูกสร้างให้มีความทันสมัย สามารถ ตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วตลอดเวลา พัฒนาที่ตั้งหน่วยทุก ระดับ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับสถานะ และสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพ ภูมิประเทศ พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารให้ สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยในแต่ละระดับได้อย่าง มีประสิทธิภาพ พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (4) ด้านสวัสดิการ ตำรวจ ตระเวนชายแดนควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและ ได้รับสิทธิเหมือนกับตำรวจภูธร และเพิ่ม ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดย การพิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้เป็นไป อย่างยุติธรรม การบริหารงบประมาณควรเน้นการ กระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณให้กับหน่วย ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบการดำเนินการ ด้านงบประมาณ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วย ต่าง ๆ ให้มากที่สุด พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้าน งบประมาณการเงินให้มีความ ทันสมัย มีประสิทธิภาพและทันต่อวิวัฒนาการเทคโนโลยีในปัจจุบัน พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตามงานด้านงบประมาณและการเงินให้มีความรัดกุม ถูกต้อง รวดเร็ว อัน จะเป็นการช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทางการใช้จ่ายงบประมาณ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนว ทางการบริหารงบประมาณของประเทศ และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (5) ด้านการยอมรับของสังคม ตำรวจ ตระเวนชายแดน ควรพัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับหมวดขึ้นไปให้มี ประสิทธิภาพและทันสมัย สามารถให้บริการแก่หน่วยหรือบุคคลที่ เกี่ยวข้องได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว จัดระบบเชื่อมโยงเครือข่ายศูนย์ประชาสัมพันธ์แต่ละศูนย์เข้า ด้วยกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการให้บริการ จัดให้มีการฝึกอบรม ทบพวนให้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการ

เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และศูนย์ประชา สัมพันธ์และมีการประสานแผนงาน ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม²⁶

พิพัฒน์ เพ็งคุ้ม ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียน ชาวเขาและ ประชาชน ไกลคมนาคมในความรับผิดชอบของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะ กรณีความคิดเห็นของครูใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียน ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนตาม ความคิดเห็นของครูใหญ่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่ โรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกล คมนาคม ปีการศึกษา 2539 จำนวน 151 โรงเรียน สภาพทั่วไปของโรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกล คมนาคม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุโดยเฉลี่ย 39 ปี สมรสแล้ว นับถือศาสนา พุทธ จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และไม่มีคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพครู หรือทางการศึกษา ทำการสอนต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ ดำรง ตำแหน่งครูใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ด้านสภาพของครู ครูตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ ไม่มีคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพครูหรือทางการ ศึกษา ทำการสอน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โรงเรียนมีความ ต้องการ ครูด้านนาฏศิลป์ พลศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพและภาษาอังกฤษ ด้านสภาพของนักเรียน โรงเรียนมีนักเรียนอยู่ระหว่าง 51-100 คน นักเรียนเดินมาโรงเรียน เส้นทางคมนาคมมีปัญหาใน ฤดูฝน ผู้ปกครองนักเรียนประกอบอาชีพทำไร่ โรงเรียนมีบริการอาหาร กลางวันแก่นักเรียนทุกวัน จันทร์-ศุกร์ มีการจัดเจ้าหน้าที่มาให้ บริการตรวจสุขภาพและทันตกรรมแก่นักเรียน ด้านสภาพอาคาร สถานที่ โรงเรียนมีพื้นที่ขนาด 15 ไร่ขึ้นไป ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นราบ โรงเรียนมีห้องเพียงพอกับ จำนวนนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนมีระยะการจัดตั้งอยู่ระหว่าง 11-15 ปี สถานที่ตั้งโรงเรียน อยู่บริเวณหมู่บ้าน สภาพดินของโรงเรียน เหมาะสมกับการเกษตรกรรม โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนขนาด 60 ครัวเรือน ส่วนใหญ่โรงเรียนห่างจากสถานีอนามัยน้อยกว่า 5-10 กิโลเมตร และห่างจากวัดหรือสำนัก สงฆ์ 1 กิโลเมตร การบริหารด้านวิชาการ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การบริหารด้านหลักสูตร ได้แก่ กลุ่มหลักสูตรประถมศึกษา แบบเรียนบังคับใช้ และคู่มือครู และแผนการจัดกิจกรรมการ สอนยังมีไม่เพียงพอ ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากรทางการสอน การจัดการเรียนการสอน และ การ ประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารด้านธุรการระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ งานจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ได้แก่ วัสดุใช้ในสำนักงาน โต๊ะ เก้าอี้ของครู เครื่องพิมพ์ดีด และเครื่องอัด สำเนายังมีไม่ เพียงพอระดับการปฏิบัติงานในด้านรักษาทรัพย์สินของทาง ราชการ การจัดบริการต่างๆ

²⁶อดิศร สกุลพูนทรัพย์อดิศร, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนา งานของตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), 2549, 150 หน้า.

และการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับมาก การบริหารค่านุเคราะห์ ระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสรรหานุเคราะห์ ได้แก่ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกครู และโรงเรียนไม่มีนักรับการโรง ระดับการ ปฏิบัติงานในด้านการให้ทุนให้ โทษและการให้บุคลากรพ้น จากงานอยู่ในระดับมาก การบริหารค่านุเคราะห์ นักเรียนระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปาน กลางและระดับน้อย คือ งานด้านกิจกรรมนันทนาการที่อยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วยโรงเรียน มีการ จัดตั้งชมรมต่างๆ ให้แก่นักเรียน และการจัดกิจกรรม ทัศนศึกษานอกสถานที่ยังจัดไม่เพียงพอ ระดับการ ปฏิบัติงาน ในงานบริการอาหารอยู่ในระดับมาก การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยระดับมาก ได้แก่ การเชิญผู้ปกครองนักเรียนหรือ ประชาชนในชุมชนมา โรงเรียน และการบริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของโรงเรียน แก่ชุมชน ผู้ศึกษา เสนอแนะว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ควรให้การสนับสนุนโรงเรียนดังนี้คือ การฝึกอบรม วิชาชีพครูหรือทางการศึกษา การฝึกอบรมวิชาที่ขาดแคลน เช่น ด้านนาฏศิลป์ พลศึกษา การงานพื้นฐาน อาชีพ และภาษาอังกฤษ แก่บุคลากร ภายใน โรงเรียน และการสนับสนุนคู่มือหลักสูตรประถมศึกษา แบบเรียน คู่มือครู โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องพิมพ์ดีด และเครื่อง อัดสำเนาแก่โรงเรียนที่ยังไม่เพียงพอ การ จัดหาบุคลากร โรง และครูใหญ่ควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอน นอกจากนั้นควรสนับสนุน การจัดตั้งชมรมต่างๆ ในโรงเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่แก่นักเรียนเพิ่มขึ้น อีก ด้วย ข้อเสนอแนะทางด้านสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษาต่อ กิจการ โรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกล ดมណาคม มีดังนี้คือ นักสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษาควรสนับสนุนให้เด็กและเยาวชน ในท้องถิ่น ห่างไกลความเจริญ ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับประถมศึกษา และมี โอกาสศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือ ฝึกอาชีพ โดยนักสังคม สงเคราะห์ทางการศึกษาควรมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ ผู้ปกครองและ นักเรียนเห็นความสำคัญของการศึกษา รวมไปถึง บทบาทเป็นผู้ประสานงานให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้าง เสริมพัฒนาการ ที่รอบด้านของเด็กภายใน โรงเรียน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษานอก สถานที่กิจกรรมการ จัดตั้งชมรมต่างๆ และบทบาทนักวิจัยสามารถ ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนได้²⁷

วิทยา เจริญผล ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ของโครงการ ฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัด

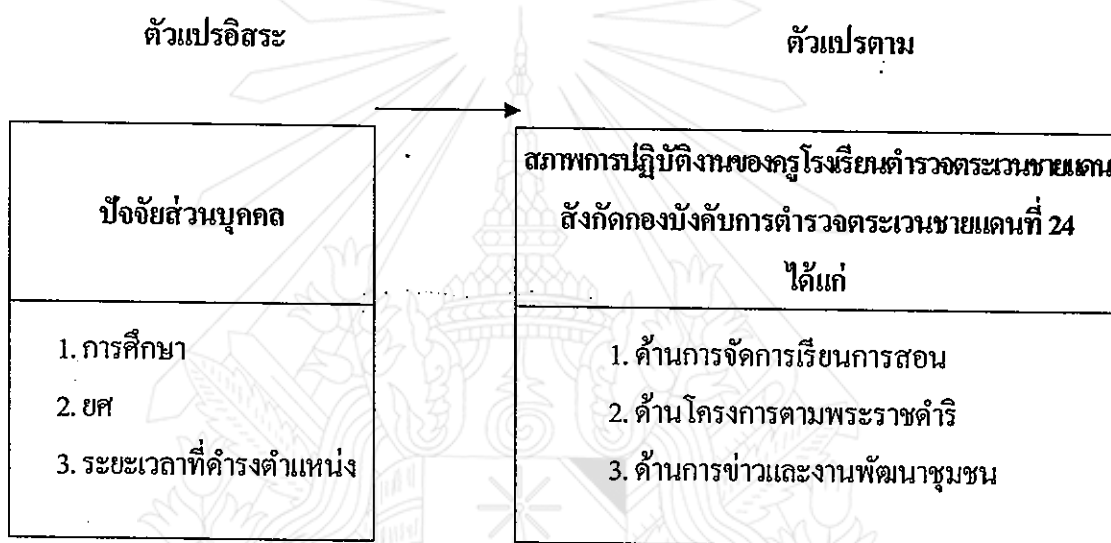
²⁷พิพัฒน์ เฟื่องคุ้ม, "สภาพและการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกลดมណาคม ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของครูใหญ่", สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2539, 182 หน้า.

เชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 (ตามวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาผลกระทบทางบวกของโครงการฯ และเพื่อเปรียบเทียบ กลุ่มอายุ เพศ เกี่ยวกับผลกระทบทางบวกของ โครงการฯ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน ประเภทตรวจสอบรายการ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ ตาม โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541-2542 ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใน ภาคเอกชนและที่ประกอบอาชีพอิสระ (ในเขตอำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น และอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย) หัวหน้างานหรือเจ้าของสถานประกอบการ ภาคเอกชน (ในเขตอำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย) ครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้บริหารของวิทยาลัยการอาชีพเทิงและผู้ปฏิบัติงานในโครงการฯ จำนวน 200 คน แบบประเมินผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเฉพาะหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น ชุดที่ 1 เป็น .9468 ชุดที่ 2 เป็น .9194 และได้รับตอบกลับคืน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t แบบกลุ่มอิสระ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ 1. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ในด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านเนื้อหาวิชา ที่นำมาใช้สอนในการฝึกอาชีพ ด้านเทคนิคทักษะและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการจัดการ ศึกษาภาคปฏิบัติ ด้านความเหมาะสมของวิชาชีพที่จัดสอน และด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมาก 2. ผลกระทบทางบวกของ โครงการฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้และคุณภาพชีวิต ด้านความพึงพอใจ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกอาชีพ ในภาพรวมมีผลการประเมิน ในระดับมาก 3. กลุ่มอายุและเพศของผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพ ที่มีต่อผลกระทบทางบวก ของ โครงการฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอันเนื่องมาจาก พระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ไม่มีความแตกต่างกัน²⁸

²⁸วิทยา เจริญผล, “ประสิทธิภาพของ โครงการฝึกอาชีพพระยะสัน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542”, ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์), 2545, 145 หน้า.

2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยได้กำหนดโครงสร้างกรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร โดยสร้างกรอบในการศึกษาโดยใช้นโยบายการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นเกณฑ์²⁹ และงานวิจัยของ พิพัฒน์ เพ็งคุ้ม ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและการบริหารโรงเรียนของโรงเรียน ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมในความรับผิดชอบของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของครูใหญ่³⁰ มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

²⁹กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, “ประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน”, อ้างแล้ว.

³⁰พิพัฒน์ เพ็งคุ้ม, “สภาพและการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของครูใหญ่”, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 18.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 95 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ทั้งหมด 76 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ (Krejcie) มอร์แกน (Morgan) จากครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ทั้งหมด 95 คน นำมาหาสัดส่วนของประชากร (Proportional to Size) แล้วนำมาหา

อัตราสัดส่วนของประชากร (Proportional to Size) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณสัดส่วนเป็นเกณฑ์ ตามสูตรนี้¹

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

เมื่อ

n_i = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน

N_i = จำนวนประชากรแต่ละโรงเรียน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกโรงเรียน

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

เมื่อทราบถึงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมตามเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาหาอัตราสัดส่วน โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเทพภูเงิน	7	6
2. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาชมภู	6	5
3. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านบ้านนาปอ	7	6
4. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเฉลิมราษฎร์บำรุง	6	5
5. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนห้วยเป้า	11	9
6. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนห้วยคอกไม้	6	5
7. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหนองตะไก่อ	5	4
8. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนาแวง	5	4

¹ กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์ และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 19.

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
9. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนห้วยเวียงงาม	8	6
10. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนวังชมภู	7	6
11. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเมืองทอง	7	6
12. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนฮิลมาพาเบิ้ล	7	6
13. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนานกปีด	7	6
14. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหนองแคน	6	5
รวม	95	76

จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละ โรงเรียน พบว่า โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดน ห้วยเป้า มีประชากรมากที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนห้วยเวียงงาม ที่มีประชากรน้อย ที่สุด คือ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหนองตะไก่อ และ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนาแว

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน ดังกล่าวแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีการเจาะจง จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check List) 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการเรียนการสอน จำนวน 10 ข้อ
- 2) ด้าน โครงการตามพระราชดำริ จำนวน 10 ข้อ
- 3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended)

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 ศึกษาจากหลักการแนวคิดทฤษฎี และเอกสาร ได้นำหลักการและแนวคิดมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิด และแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ให้ได้ตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามแบบ โดยกำหนดหัวข้อที่ต้องการถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.3 นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.4.4 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ (Thematic paper) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
- 2) นายทวีศักดิ์ ไกรบุตร
ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
- 3) อาจารย์วิระพงศ์ คุณประทุม
ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4) จำลิบเอกสถิตย์ กรมทอง

ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

5) นายเทว ปัญญาบุญ

วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (Master of Public Administration) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ตำแหน่ง นายอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังสูตร²

สูตร

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

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไปจากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ ใช้ได้จำนวน 30 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ .85

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือครั้งนี้

1) หาค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามในแต่ละด้าน โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับทุกข้อ (Item-total Correlation) เลือกข้อที่มีค่า r มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทั้งสิ้น 30 ข้อ ได้ $0.20 \leq r \leq .71$

² ธีระศักดิ์ อุ่ นอารมณเลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

2) หากค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

สูตร³

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.4.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปี พ.ศ. 2553 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 นัดหมายวันเวลาในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 เข้าพบกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัวเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขอความร่วมมือพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

3.5.4 ดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

³ ธีระศักดิ์ อุณอรณณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา, อ่างแก้ว, หน้า 65.

3.6.2 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการศึกษายศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

ได้แก่ สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

- 1) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในรายข้อ โดยใช้ Item-total Correlation
- 2) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร⁴

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

เมื่อ

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

N แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) การแจกแจงความถี่
- 2) หาค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตร
สูตร⁵.

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ

P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- 3) หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

สูตร⁶

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของความถี่ทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้สูตร

สูตร⁷

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

⁵นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

⁶ตังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

⁷ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

- X แทน ความถี่แต่ละตัว
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด
 Σ แทน ผลรวม

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการอนุมาน

ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการอนุมาน มีดังนี้

1) การทดสอบสมมุติฐาน (t – test) โดยใช้

สูตร⁸

$$t = \frac{\Sigma D}{\sqrt{\frac{n \Sigma D^2 - (\Sigma D)^2}{n-1}}}$$

เมื่อ

$$df = n - 1$$

D แทน ค่าผลต่างระหว่างคู่คะแนน

n แทน จำนวน คู่

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หรือ (F-test) โดยใช้

สูตร⁹

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

เมื่อ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

⁸ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), หน้า 183.

⁹ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า 110.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการคือ

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ของครูที่มี การศึกษา ขศและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 95 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 76 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
- d.f. แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom).
- S.S. แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
- M.S. แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
- Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใช้การวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นและให้ค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำนวน 76 คน คือ การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	6.60
ปริญญาตรี	57	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	14	18.40
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 พบว่าส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และน้อยที่สุด คือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามยศ

ยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ	8	10.50
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก	47	61.80
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก	21	27.60
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 พบว่า ส่วนมากยศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมา คือ ยศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และน้อยที่สุด คือ ยศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.50



ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	8	10.50
6-10 ปี	43	56.60
11 ปีขึ้นไป	25	32.90
รวม	76	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 พบว่าส่วนมากมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมา คือ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

การศึกษาวิเคราะห์ สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกอง
กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่ามาตรฐานเบี่ยงเบน (S.D.)
เพื่อนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง
3 ด้าน

ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.52	0.80	มาก
2. ด้าน โครงการพระราชดำริ	3.44	0.87	มาก
3. ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน	3.34	0.83	ปานกลาง
รวม	3.43	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน
พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านโครงการ
พระราชดำริ และน้อยที่สุดคือ ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.32	1.00	ปานกลาง
2.	มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.55	0.74	มาก
3.	มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาวิชาชีพ	3.46	0.74	มาก
4.	มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ	3.42	0.82	มาก
5.	ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	3.38	0.65	ปานกลาง
6.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ	3.71	0.80	มาก
7.	มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	3.63	0.95	มาก
8.	มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	3.58	0.79	มาก
9.	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.55	0.77	มาก
10.	มีอาคารเรียนที่เหมาะสม	3.55	0.79	มาก
รวม		3.52	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ รองลงมา คือ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ

ด้านโครงการตามพระราชดำริ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ดำเนินงานตามโครงการตามพระราชดำริในทุกพระองค์	3.57	0.81	มาก
2.	จัดโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน	3.42	0.68	มาก
3.	จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน	3.62	0.78	มาก
4.	จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	3.51	0.77	มาก
5.	จัดโครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์	3.36	1.08	ปานกลาง
6.	จัดโครงการฝึกอาชีพ	3.05	0.94	ปานกลาง
7.	จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์	3.51	0.77	มาก
8.	จัดโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.20	0.99	ปานกลาง
9.	จัดโครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก	3.45	1.10	มาก
10.	มีการขยายผลโครงการโดยเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน	3.70	0.77	มาก
รวม		3.44	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการขยายผลโครงการโดยเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน รองลงมา คือ จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดโครงการฝึกอาชีพ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การลาดตระเวนเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน	3.50	0.74	มาก
2.	การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ	2.75	0.93	ปานกลาง
3.	จัดระบบการฝึกและปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยในพื้นที่กับกำลังสนับสนุน	3.09	0.94	ปานกลาง
4.	รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ	3.39	0.75	ปานกลาง
5.	แสวงหาข่าวในทางลับเพื่อเป็นข้อมูลต่อการปฏิบัติการ	3.03	0.85	ปานกลาง
6.	หาข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงและอาชญากรรมสำคัญ	3.43	1.09	มาก
7.	จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย	3.74	0.81	มาก
8.	ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยข่าวต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ	3.47	0.70	มาก
9.	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม	3.53	0.76	มาก
10.	การปฏิบัติการด้านชุมชนสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.45	0.72	มาก
รวม		3.34	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย รองลงมา คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	3.41	0.16	มาก
ปริญญาตรี	57	3.44	0.17	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.39	0.16	ปานกลาง
รวม	76	3.41	0.16	มาก

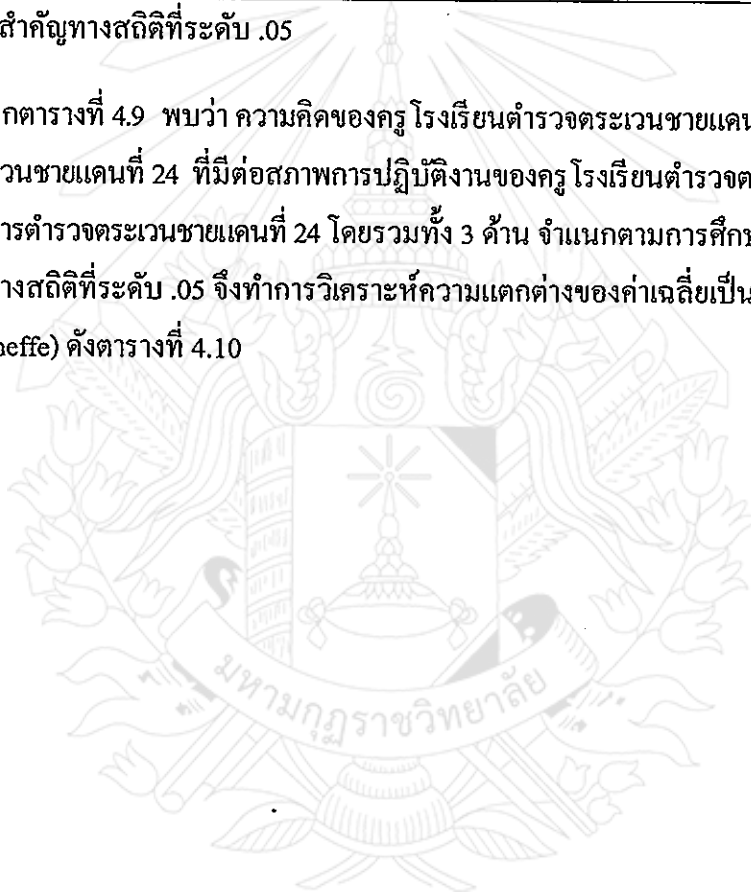
จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.55	0.04*
ภายในกลุ่ม	2.10	73	0.03		
รวม	2.13	75			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.10



ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.41$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.44$)	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.39$)
มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.41$)	-	-0.03*	0.02*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.44$)		-	0.05
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.39$)			-

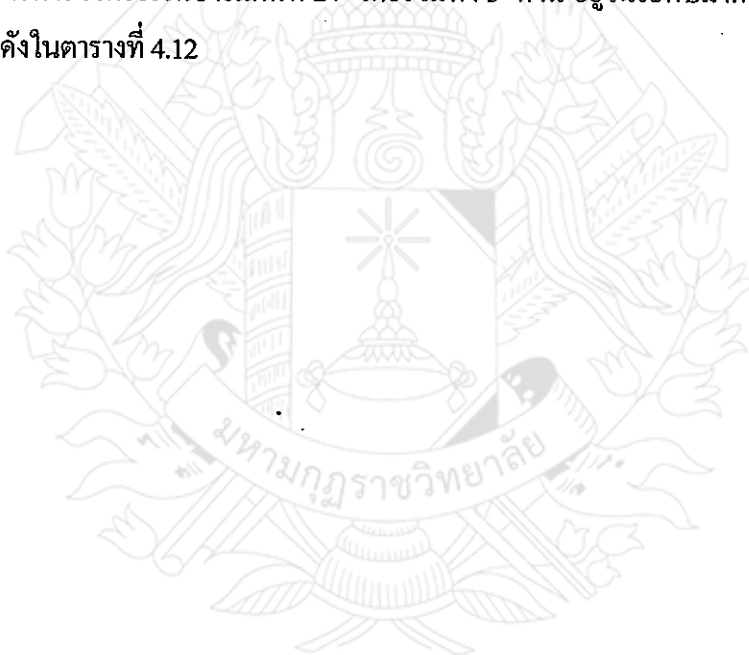
*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับ ครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีและครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ

ยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ	8	3.43	0.25	มาก
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก	47	3.43	0.16	มาก
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก	21	3.42	0.15	มาก
รวม	76	3.43	0.19	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามยศ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.02	0.03*
ภายในกลุ่ม	2.13	73	0.03		
รวม	2.13	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ยศ	สิบตำรวจตรี/ ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.43$)	ร้อยตำรวจตรี/ ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.43$)	พันตำรวจตรี/ พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.42$)
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.43$)	-	-	0.01*
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.43$)	-	-	0.01*
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.42$)	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามยศ ที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจกับครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก คู่สอง ได้แก่ ครูที่มียศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก กับครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	8	3.53	0.23	มาก
6-10 ปี	43	3.42	0.16	มาก
11 ปีขึ้นไป	25	3.42	0.15	มาก
รวม	76	3.46	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	1.71	0.19
ภายในกลุ่ม	2.04	73	0.03		
รวม	2.13	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	3.64	0.34	มาก
ปริญญาตรี	57	3.51	0.26	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.49	0.24	มาก
รวม	76	3.55	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.62	0.04*
ภายในกลุ่ม	5.08	73	0.07		
รวม	5.16	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.64$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.51$)	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)
มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.64$)	-	0.13	0.15
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.51$)		-	0.02*
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.49$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับ ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ

ยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรี/คาบตำรวจ	8	3.61	0.31	มาก
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก	47	3.50	0.27	มาก
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก	21	3.51	0.24	มาก
รวม	76	3.54	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามยศ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.62	0.04*
ภายในกลุ่ม	5.07	73	0.07		
รวม	5.16	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของ舍เฟ (Scheffe)

ยศ	สิบตำรวจตรี/ ดาบตำรวจ $\bar{X} = 3.61$	ร้อยตำรวจตรี/ ร้อยตำรวจเอก $\bar{X} = 3.50$	พันตำรวจตรี/ พันตำรวจเอก $\bar{X} = 3.51$
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ $\bar{X} = 3.61$	-	0.11	0.10
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก $\bar{X} = 3.50$		-	-0.01*
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก $\bar{X} = 3.51$			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามยศที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มียศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก กับครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	8	3.65	0.27	มาก
6-10 ปี	43	3.55	0.25	มาก
11 ปีขึ้นไป	25	3.41	0.25	มาก
รวม	76	3.54	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	3.88	0.34
ภายในกลุ่ม	4.67	73	0.06		
รวม	5.16	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	3.30	0.25	ปานกลาง
ปริญญาตรี	57	3.46	0.28	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.38	0.29	ปานกลาง
รวม	76	3.38	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	1.15	0.02*
ภายในกลุ่ม	5.91	73	0.08		
รวม	6.10	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.30$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$)	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.38$)
มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.30$)	-	-0.16*	-0.08*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$)		-	0.09
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.38$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ :05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ

ยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ	8	3.36	0.23	ปานกลาง
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก	47	3.44	0.28	มาก
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก	21	3.46	0.31	มาก
รวม	76	3.42	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามยศ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.35	0.02*
ภายในกลุ่ม	6.04	73	0.08		
รวม	6.10	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามยศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำนวนตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ยศ	สิบตำรวจตรี/ ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.36$)	ร้อยตำรวจตรี/ ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.44$)	พันตำรวจตรี/ พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.46$)
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.36$)	-	-0.08*	-0.10*
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.44$)		-	-0.02*
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.46$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริจำนวนตามยศที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจกับครูที่มียศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก และครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก คู่สอง ได้แก่ ครูที่มียศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอกกับครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 – 5 ปี	8	3.43	0.24	มาก
6 – 10 ปี	43	3.38	0.28	ปานกลาง
11 ปีขึ้นไป	25	3.54	0.29	มาก
รวม	76	3.45	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	2.35	0.01*
ภายในกลุ่ม	5.73	73	0.08		
รวม	6.10	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	1-5 ปี ($\bar{X} = 3.43$)	6-10 ปี ($\bar{X} = 3.38$)	11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.54$)
1-5 ปี ($\bar{X} = 3.43$)	-	0.04*	-0.11*
6-10 ปี ($\bar{X} = 3.38$)	-	-	-0.15*
11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.54$)	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1 - 5 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 - 10 ปี และครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป คู่สอง ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	3.28	0.19	ปานกลาง
ปริญญาตรี	57	3.35	0.31	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.31	0.21	ปานกลาง
รวม	76	3.31	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.24	0.03*
ภายในกลุ่ม	5.96	73	0.08		
รวม	6.00	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการ ข่าวนและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.30$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$)	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.38$)
มัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.30$)	-	-0.07*	-0.03*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$)		-	0.04*
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.38$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คู่สอง ได้แก่ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อำเภอตามยศ

ยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ	8	3.31	0.39	ปานกลาง
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก	47	3.36	0.26	ปานกลาง
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก	21	3.30	0.29	ปานกลาง
รวม	76	3.32	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามยศ มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อำเภอตามยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.43	0.03*
ภายในกลุ่ม	5.93	73	0.08		
รวม	6.00	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อำเภอตามยศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข้าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามยศ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ยศ	สิบตำรวจตรี/ ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.31$)	ร้อยตำรวจตรี/ ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.36$)	พันตำรวจตรี/ พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.30$)
สิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.31$)	-	-0.05*	0.02*
ร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.36$)		-	0.07
พันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.30$)			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข้าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามยศที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจกับครูที่ยศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอกและครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 – 5 ปี	8	3.53	0.36	มาก
6 – 10 ปี	43	3.31	0.29	ปานกลาง
11 ปีขึ้นไป	25	3.32	0.22	ปานกลาง
รวม	76	3.39	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.16	2.01	0.04*
ภายในกลุ่ม	5.69	73	0.08		
รวม	6.00	75			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	1 - 5 ปี ($\bar{X} = 3.53$)	6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.31$)	11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.32$)
1 - 5 ปี ($\bar{X} = 3.53$)	-	0.21	0.21
6 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.31$)		-	-0.01*
11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.32$)			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 - 10 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใช้การวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นและให้ค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปราบกวดัง ตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	31
2.	มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ นักเรียน ได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	24
3.	มีการอบรมครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาวิชาชีพ	22
4.	มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ	37
5.	ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	41
6.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ	30
7.	มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	29
8.	มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	28
9.	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	28
10.	มีอาคารเรียนที่เหมาะสม	24
11.	ดำเนินงานตาม โครงการตามพระราชดำริในทุกพระองค์	33
12.	จัดโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน	26
13.	จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน	46
14.	จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	42
15.	จัดโครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์	26
16.	จัดโครงการฝึกอาชีพ	44
17.	จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์	52
18.	จัดโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	39
19.	จัดโครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก	27

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
20. มีการขยายผลโครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน	51
21. การลาดตระเวนเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน	46
22. การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ	18
23. จัดระบบการฝึกและปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยในพื้นที่กับกำลังสนับสนุน	39
24. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ	55
25. แสวงหาข่าวในทางลับเพื่อเป็นข้อมูลต่อการปฏิบัติการ	39
26. หาข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงและอาชญากรรมสำคัญ	27
27. จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย	28
28. ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยข่าวต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ	24
29. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม	41
30. การปฏิบัติการด้านชุมชนสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	30
รวม	1,027

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะพบว่าข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ จัด โครงการส่งเสริมสหกรณ์ และข้อเสนอแนะที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ตามความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีการศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นตำรวจหน่วยหนึ่งสังกัดกรมตำรวจ แต่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกับตำรวจหน่วยอื่นอยู่หลายประการ เพียงแต่ชื่อก็มีความหมายชัดเจนอยู่แล้วว่าจะต้องออกลาดตระเวน ตรวจพื้นที่ตามแนวชายแดน เป็นแนวป้องกันด่านแรกในการปกป้องอธิปไตยของชาติไทย นอกจากนี้ ตำรวจตระเวนชายแดนยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสงเคราะห์ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา การอนามัย การเกษตร และอื่นๆ ที่สำคัญ เป็นผลงานที่ได้รับการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก คือการจัดตั้ง โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้เยาวชนที่อยู่ในถิ่นห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาแห่งชาติ ช่วยให้ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมรู้หนังสือไทย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย ให้มีความสำนึกเป็นคนไทย อันเป็นภารกิจส่วนหนึ่งที่ตำรวจตระเวนชายแดน ได้ดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ถือเป็นสถาบันการศึกษาเบื้องต้นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้ก่อกำเนิดขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการทางด้านการศึกษาของเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารทั่วประเทศ และได้ถูกพัฒนาขยายผลอย่างกว้างขวาง โดยในปัจจุบันได้เป็นทั้งศูนย์การศึกษา ศูนย์บริการ ชุมชน ศูนย์อนามัย ศูนย์เทคโนโลยีด้านการพัฒนาการเกษตร และยังเป็นศูนย์กระจายข่าวของรัฐด้วย อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าของแต่ละโรงเรียนก็ไม่เท่ากัน เนื่องด้วยปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดและความสมบูรณ์ของพื้นที่ ฝ่่าของนักเรียน ฯลฯ การดำเนินงานของ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้น ได้กำหนดให้ดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ดำเนินงานด้านการเรียนการสอนให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาใน พื้นที่ 2) ด้านโครงการตามพระราชดำริและ 3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน ซึ่งในการดำเนินการ ดังกล่าว ได้มีการกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชา ให้โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนทุกโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทุกๆ ด้าน

สำหรับ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 มีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในความรับผิดชอบทั้งหมด 14 โรงเรียน ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ ทำงานเพื่อชาติ เพื่อประชาชนและเพื่อสถาบันพระมหากษัตริย์ แต่ทั้งนี้ก็ยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหลายประการ ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดแคลนปัจจัยในการศึกษา สื่อการเรียน การสอน พื้นที่และอาคารเรียนมีขนาดจำกัดและไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพื่อจะได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์แก่หน่วยงาน ในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ทั้งหมด 95 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 76 คน โดยวิธีการเปิด ตารางสำเร็จของเครจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาสรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 จังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ตอนที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ใช้การวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นและให้ค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ส่วนมากยศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือ ยศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และน้อยที่สุด คือ ยศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจ จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.50 และส่วนมากมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6–10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมา คือ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1–5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

5.1.2 สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ผลการวิเคราะห์ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้าน โครงการพระราชดำริ และน้อยที่สุดคือ ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน เมื่อจำแนกในแต่ละด้านได้ผลดังต่อไปนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ รองลงมา คือ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการขยายผลโครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่าง ผู้ปกครองกับชุมชน รองลงมาคือจัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ จัดโครงการฝึกอาชีพ

3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย รองลงมาคือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน คือ สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ตามความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ตามความคิดของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่าครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการ

ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ ต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ในด้านการศึกษาดังกล่าว มีจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับ ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านยศต่างกัน มี จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจเอก/จ่าสิบตำรวจ กับครูที่มียศนายดาบตำรวจ/ร้อยตำรวจตรี เมื่อจำแนกในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ ต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ในด้านการศึกษาดังกล่าว จำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับ ครูที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และในด้านยศต่างกัน มี จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจเอก/จ่าสิบตำรวจ กับครูที่มียศนายดาบตำรวจ/ร้อยตำรวจตรี

2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ

พบว่า ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา ยศ และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ในด้านการศึกษาดังกล่าว มีจำนวน 1 คู่ คือ ครูที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ในด้านยศต่างกัน มี จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจตรี/สิบตำรวจโท กับครูที่มียศสิบตำรวจเอก/จ่าสิบตำรวจเอก และครูที่มียศนายดาบตำรวจ/ร้อยตำรวจตรี คู่สอง ได้แก่ครู

ที่มียศสิบตำรวจเอก/จ่าสิบตำรวจ กับครูที่มียศนายดาบตำรวจ/ร้อยตำรวจตรี และในด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มี จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1 – 5 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 – 10 ปี และครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป คู่สอง ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6–10 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป

3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

พบว่า ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ในด้านการศึกษต่างกัน จำนวน 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ ครูที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คู่สอง ได้แก่ ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านยศต่างกัน มี จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มียศสิบตำรวจตรี/ดาบตำรวจกับครูที่ยศร้อยตำรวจตรี/ร้อยตำรวจเอกและครูที่มียศพันตำรวจตรี/พันตำรวจเอก และในด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มี จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 – 10 ปี กับครูที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวสภาวะการณ์ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะพบว่าข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดคือ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ จัด โครงการส่งเสริมสหกรณ์ และข้อเสนอแนะที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผลของการปฏิบัติงานของครูตชด. รวมทั้งหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน โครงการตามพระราชดำริ ได้ส่งผลให้เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารจำนวนหลายหมื่นคนได้รับการศึกษาหลายคนได้เรียนต่อจนจบมหาวิทยาลัย และอีกหลายคนมีอาชีพ สามารถหารายได้เลี้ยงดูตนเองและ

ครอบครัว ชุมชนที่อยู่ในเขตบริการการศึกษาของโรงเรียน ตรขค. ซึ่งมีมากกว่า 500 แห่งก็ได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น แม้ว่าเด็กและชุมชนในถิ่นทุรกันดารส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนก้าวหน้าไปมาก แต่ยังมีพื้นที่ชายแดนห่างไกลการคมนาคมที่มีประชาชนกลุ่มเล็กกลุ่มน้อยยังรอโอกาสที่จะได้รับความเสมอภาคทางการศึกษา และยังไม่มีหน่วยงานใดเข้าไปจัดการศึกษาได้ ตำรวจตระเวนชายแดนจึงยังต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนเหล่านั้น ด้วยทุนพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และผู้มีจิตศรัทธาที่ได้ทูลเกล้าฯ ถวาย ทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนสามารถสร้างสถานศึกษา จัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษา และจ้างคนในท้องถิ่นมาเป็นผู้ช่วย จัดการศึกษาให้แก่เด็กในพื้นที่ห่างไกล ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในแต่ละปี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านโครงการพระราชดำริ และน้อยที่สุดคือ ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติสร สกฤตพูนทรัพย์ ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนางานของตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจตระเวนชายแดน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสิ่งแวดล้อม ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังโดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับของสังคมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 3) ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการงานหรือสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่าง ส่วนด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบริหาร

หรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการไม่แตกต่าง 4) ดำรวจ
 ตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความ
 คาดหวังในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ดำรวจตระเวนชายแดนมีความพึง
 พอใจ กับความคาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ดำรวจ
 ตระเวนชายแดนมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าความพึงพอใจ 6)
 แนวทางในการพัฒนาของดำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน
 ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงาน ดำรวจตระเวนชายแดนควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อ
 หรือการอบรมฝึกปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีองค์กรระดับกองบัญชาการดำรวจตระเวนชายแดน รับผิดชอบใน
 การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์รวบรวมข้อมูล ประเมินผล ศึกษาวิจัยเพื่อนำแนว
 ทางการพัฒนาของดำรวจตระเวนชายแดน พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้
 ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมระบบฝึกปฏิบัติงาน โดยให้กำลังพลมีโอกาสศึกษาดูงานหรือฝึก
 ปฏิบัติงานในหน่วยที่ประสบความสำเร็จ หรือสามารถเป็นแบบอย่างได้ในงานด้านต่างๆ (2) ด้านการ
 บริหารหรือการบังคับบัญชา ดำรวจตระเวนชายแดนควรมีการจัดระบบให้ผู้บังคับบัญชา ออกเยี่ยมเยียน
 ดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการดำรวจและครอบครัวอย่างต่อเนื่องให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการ
 พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการดำรวจตระเวนชายแดนและครอบครัวที่สามารถพึ่งตนเองได้
 สนับสนุนให้ครอบครัวข้าราชการดำรวจได้มีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพพลานามัย โดยให้มีสถานที่
 ออกกำลังกาย หรือการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ตั้งหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวดำรวจ
 ตระเวนชายแดนได้ออกกำลังกาย ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดกิจกรรม การป้องกันการเจ็บป่วย
 เนื่องจากการระบาดของโรค เช่น มาเลเรีย ไข้เลือดออก อหิวาตกโรค รวมถึงการเจ็บป่วยด้วยสาเหตุที่
 ป้องกันได้ เช่น โรคหัวใจ โรคหัวใจ โรคมะเร็ง ภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ และการเจ็บป่วยเนื่องจาก
 อุบัติเหตุต่างๆ (3) ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม ดำรวจตระเวนชายแดน ควรพัฒนาปรับปรุง
 อัตรากำลัง ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้อง
 กับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วย จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพทันต่อ
 วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นและ ประหยัดภายใต้
 กรอบอัตรการจัดของหน่วย ตลอดจนสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของ ประเทศ พัฒนาระบบการ
 จัดเก็บข้อมูล สถานภาพอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนอาคาร สิ่งปลูกสร้างให้มีความทันสมัย
 สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วตลอดเวลา พัฒนาที่ตั้งหน่วยทุก ระดับ ให้มีความเป็นระเบียบ
 เรียบร้อยเหมาะสมกับสถานะ และสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพ ภูมิประเทศ พัฒนาระบบการ
 ติดต่อสื่อสารให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยในแต่ละระดับได้อย่าง มีประสิทธิภาพ พัฒนาเพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (4) ด้านสวัสดิการ ดำรงตระเวนชายแดนควร ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและ ได้รับสิทธิเหมือนกับดำรงภูธร และเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้เป็นไปอย่างยุติธรรม การบริหารงบประมาณ ควรเน้นการ กระจายอำนาจในการบริหาร งบประมาณให้กับหน่วยปฏิบัติมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบการดำเนินการ ด้านงบประมาณให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ให้มากที่สุด พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านงบประมาณการเงินให้มีความ ทันสมัย มีประสิทธิภาพและทันต่อวิวัฒนาการเทคโนโลยีในปัจจุบัน พัฒนาระบบการตรวจสอบ ติดตามงานด้านงบประมาณและการเงินให้มีความรัดกุม ถูกต้อง รวดเร็ว อันจะเป็นการช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทางการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงบประมาณของประเทศ และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (5) ด้านการยอมรับของสังคม ดำรงตระเวนชายแดน ควรพัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับหมวดขึ้นไปให้มี ประสิทธิภาพและทันสมัย สามารถให้บริการแก่หน่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว จัดระบบเชื่อมโยงเครือข่ายศูนย์ประชาสัมพันธ์แต่ละศูนย์เข้าด้วยกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและการให้บริการ จัดให้มีการฝึกอบรมทบทวนให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะในกาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และศูนย์ประชาสัมพันธ์และมีการประสานแผนงาน ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

จากการวิจัย เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำรงตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการดำรงตระเวนชายแดนที่ 24 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล เป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนดำรงตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการดำรงตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดำรงตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการดำรงตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน ดชค. เป็นโรงเรียนในสังกัดกองบัญชาการดำรงตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีที่ตั้งกระจายอยู่ตามแนวชายแดน พื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลการคมนาคมทั่วทุกภาคของประเทศ ปรัชญาของโรงเรียนคือ “สร้างภูมิปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิต สัมฤทธิ์ผลความมั่นคง” จากเริ่มต้นจนถึงปัจจุบันมีโรงเรียนทั้งสิ้น 713 โรงเรียน ส่วนน้อยเลิกไปเนื่องจากประชาชนย้ายถิ่นฐาน และบางส่วนมอบโอนให้กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากพื้นที่ที่มีความเจริญเข้าถึงในปีการศึกษา 2548 มี

โรงเรียนประถมศึกษา 198 โรงเรียนเปิดสอนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ ๖ และโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ และสายสามัญ และมีนักเรียนทั้งสิ้น 28,104 คน ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกร มีหลากหลายเชื้อชาติ อาทิ ไทยพุทธ ไทยมุสลิม ไทยใหญ่ ไทยภูเขาเช่น กระเหรี่ยง ลัวะ ม้ง มูเซอ จีนฮ่อ อีเก้อ ครูของโรงเรียน ดชค. เป็นตำรวจตระเวนชายแดน ไม่ได้มีความรู้วิชาครูมาก่อน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางการสอนให้แก่ครู ดชค. ทั้งการศึกษาระยะยาวเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และการฝึกอบรมระยะสั้นด้านเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความพยายามและความมุ่งมั่นของตำรวจตระเวนชายแดนทำให้ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมจำนวนมาก สามารถอ่านออก เขียนได้ ดังนั้นองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) จึงได้มอบรางวัลเกียรติยศด้านการรู้หนังสือ ของสมาคมการอ่านระหว่างประเทศประจำปี 2532 ให้แก่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ รองลงมาคือ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ เห่งคุ้ม ศึกษาเรื่อง สภาพและการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียน ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคมในความรับผิดชอบของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีความคิดเห็นของครูใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียน ชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดนตามความคิดเห็นของครูใหญ่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่ โรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม ปีการศึกษา 2539 จำนวน 151 โรงเรียน สภาพทั่วไปของโรงเรียนชาวเขาและประชาชน ไกลคมนาคม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุโดยเฉลี่ย 39 ปี สมรสแล้ว นับถือศาสนา พุทธ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่มีคุณวุฒิต่างด้านวิชาชีพครู หรือทางการศึกษา ทำการสอน ต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดำรง ตำแหน่งครูใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ด้านสภาพของครู ครูตำรวจตระเวนชายแดนส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิต่างด้านวิชาชีพครูหรือทางการ ศึกษา ทำการสอน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โรงเรียนมีความต้องการ ครูด้านนาฏศิลป์ พลศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพและภาษาอังกฤษ ด้านสภาพของนักเรียน โรงเรียนมีนักเรียนอยู่ระหว่าง 51-100 คน นักเรียนเดินมาโรงเรียน เส้นทางคมนาคมมีปัญหาในฤดูฝน ผู้ปกครองนักเรียนประกอบอาชีพทำไร่ โรงเรียนมีบริการอาหาร กลางวันแก่นักเรียนทุกวัน จันทร์-ศุกร์ มีการจัดเจ้าหน้าที่มาให้ บริการตรวจสุขภาพและทันตกรรมแก่นักเรียน ด้านสภาพอาคารสถานที่ โรงเรียนมีพื้นที่ขนาด 15 ไร่ขึ้นไป ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บน พื้นราบ โรงเรียนมีห้องเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนมีระยะการจัดตั้งอยู่ระหว่าง 11-15 ปี สถานที่ตั้งโรงเรียน

อยู่บริเวณหมู่บ้าน สภาพดินของโรงเรียน เหมาะสมกับการเกษตรกรรม โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนขนาด 60 ครัวเรือน ส่วนใหญ่โรงเรียนห่างจากสถานีอนามัยน้อยกว่า 5-10 กิโลเมตร และห่างจากวัดหรือสำนักสงฆ์ 1 กิโลเมตร การบริหารด้านวิชาการ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การบริหารด้านหลักสูตร ได้แก่ คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา แบบเรียนบังคับใช้ และคู่มือครู และแผนการจัดกิจกรรมการ สอนยังมีไม่เพียงพอ ระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากรทางการสอน การจัดการเรียนการสอน และการ ประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารด้านธุรการระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ งานจัดทำบัญชีครุภัณฑ์ได้แก่ วัสดุใช้ในสำนักงาน โต๊ะ เก้าอี้ของครู เครื่องพิมพ์ดีด และเครื่องอัดสำเนา ยังมีไม่ เพียงพอระดับการปฏิบัติงานในด้านรักษาทรัพย์สินของทางราชการ การจัดบริการต่างๆ และการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับมาก การบริหารด้านบุคลากร ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การสรรหาบุคลากร ได้แก่ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการ คัดเลือกครู และโรงเรียนไม่มีนักการศึกษา ระดับการปฏิบัติงานในด้านการให้ทุน ให้โทษและการให้บุคลากรพ้นจาก งานอยู่ในระดับมาก การบริหารด้านกิจการ นักเรียนระดับการปฏิบัติไม่ แตกต่างกันอยู่ในระดับ ปานกลางและระดับน้อย คือ งานด้าน กิจกรรมนันทนาการที่อยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วย โรงเรียน มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ให้แก่นักเรียน และการจัดกิจกรรม ทัศนศึกษานอกสถานที่ยังจัดไม่เพียงพอ ระดับการปฏิบัติงาน ในงานบริการอาหารอยู่ในระดับมาก การบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับ ชุมชน ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยระดับมาก ได้แก่ การเชิญผู้ปกครองนักเรียน หรือประชาชนในชุมชนมาโรงเรียน และการบริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของโรงเรียน แก่ชุมชน ผู้วิจัย เสนอแนะว่า กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ควรให้การสนับสนุน โรงเรียนดังนี้คือ การฝึกอบรม วิชาชีพครูหรือทางการศึกษา การฝึกอบรมวิชาที่ขาดแคลน เช่น ด้านนาฏศิลป์ พลศึกษา การงานพื้นฐาน อาชีพ และภาษาอังกฤษ แก่บุคลากร ภายใน โรงเรียน และการสนับสนุนคู่มือหลักสูตรประถมศึกษา แบบเรียน คู่มือครู โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องพิมพ์ดีด และเครื่องอัดสำเนาแก่ โรงเรียนที่มียังไม่เพียงพอ การจัดหา นักการศึกษา และครูใหญ่ควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูผู้สอน นอกจากนั้นควรสนับสนุนการจัดตั้งชมรมต่างๆ ใน โรงเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่แก่นักเรียนเพิ่มขึ้น อีกด้วย ข้อเสนอแนะทางด้านสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษาต่อ กิจการ โรงเรียนชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคม มีดังนี้คือ นักสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษาควรสนับสนุน ให้เด็กและเยาวชน ในท้องถิ่น ห่างไกลความเจริญ ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับประถมศึกษา และมีโอกาสศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือ ฝึกอาชีพ โดยนักสังคม สงเคราะห์ทางการศึกษาควรมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ปกครองและ นักเรียนเห็นความสำคัญของการศึกษา รวมไปถึง บทบาทเป็นผู้ประสานงานให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้าง เสริมพัฒนาการ ที่รอบด้านของเด็กภายใน โรงเรียน เช่น กิจกรรมทัศนศึกษานอก สถานที่กิจกรรมการ จัดตั้งชมรมต่างๆ และบทบาทนักวิจัยสามารถ ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใน โรงเรียนได้

2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านโครงการตามพระราชดำริ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทาน โครงการตามพระราชดำริ ให้กับ โรงเรียน ดชด. เพื่อดำเนินการพัฒนาให้เด็กและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริ จะมีครู ดชด. เป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ประชาชนในชุมชนมาร่วมในทุกๆ กิจกรรมของโรงเรียน ดชด. ทำให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป โครงการตามพระราชดำริ อาทิ โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน โครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน โครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็กในถิ่นทุรกันดาร โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโครงการฝึกอาชีพ โครงการส่งเสริมสหกรณ์ โครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ผลของการปฏิบัติงานของครูดชด. รวมทั้งหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน โครงการตามพระราชดำริ ได้ส่งผลให้เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารจำนวนหลายหมื่นคน ได้รับการศึกษาหลายคน ได้เรียนต่อจนจบมหาวิทยาลัย และอีกหลายคนมีอาชีพ สามารถหารายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ชุมชนที่อยู่ในเขตบริการ การศึกษาของโรงเรียน ดชด. ซึ่งมีมากกว่า 500 แห่งก็ได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการขยายผล โครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่าง ผู้ปกครองกับชุมชน รองลงมาคือจัด โครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ จัด โครงการฝึกอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา เจริญผล ศึกษาประสิทธิผลของ โครงการฝึกอาชีพระยะสั้น โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัย การอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพ ของ โครงการ ฝึกอาชีพระยะสั้น โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน อันเนื่องมาจาก พระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงรายปีการศึกษา 2541-2542 เพื่อศึกษาผลกระทบ ทางบวกของโครงการฯ และเพื่อเปรียบเทียบ กลุ่ม อายุ เพศ เกี่ยวกับผลกระทบทางบวกของ โครงการฯ เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบประเมินประเภทตรวจสอบรายการ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ ตาม โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541-2542 ที่ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการใน ภาคเอกชนและที่ประกอบอาชีพอิสระ (ในเขตอำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น และ

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย) หัวหน้างานหรือเจ้าของสถานประกอบการ ภาคเอกชน (ในเขตอำเภอเวียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอเทิง จังหวัด เชียงราย) ครู ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้บริหารของวิทยาลัยการอาชีพเทิงและผู้ปฏิบัติงานในโครงการฯ จำนวน 200 คน แบบประเมินผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเฉพาะหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น ชุดที่ 1 เป็น .9468 ชุดที่ 2 เป็น .9194 และได้รับตอบกลับคืน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t แบบกลุ่มอิสระ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอาชีพพระยะสั้น โรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ในด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านเนื้อหาวิชา ที่นำมาใช้สอนในการฝึกอาชีพ ด้านเทคนิคทักษะและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการจัดการ ศึกษาภาคปฏิบัติ ด้านความเหมาะสมของวิชาชีพที่จัดสอน และด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีผลการประเมินในระดับมาก 2) ผลกระทบทางบวกของโครงการฝึกอาชีพพระยะสั้น โรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัด เชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้และคุณภาพชีวิต ด้านความพึงพอใจ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอาชีพ ในภาพรวมมี ผลการประเมิน ในระดับมาก 3) กลุ่มอายุและเพศของผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพ ที่มีต่อผลกระทบทางบวกของ โครงการฝึกอาชีพพระยะสั้น โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอันเนื่องมาจาก พระราชดำริฯ ของวิทยาลัยการอาชีพเทิง จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2541-2542 ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรอง ให้งานการข่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างทันเวลา โดยมุ่งเน้นงานรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน งานรักษาความมั่นคงภายใน และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมถึง การพัฒนาขีดความสามารถของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในการทำงานข่าวลับอีกภารกิจหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทาน โครงการตามพระราชดำริ ให้กับ โรงเรียน ดชด. เพื่อดำเนินการพัฒนาให้เด็กและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การดำเนินงาน โครงการตามพระราชดำริ จะมีครู ดชด. เป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ประชาชนในชุมชนมาร่วมในทุกๆ กิจกรรมของโรงเรียน ดชด. ทำให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย รองลงมาคือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านโดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิสร สกฤตพูนทรัพย์ ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนางานของตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจตระเวนชายแดน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อม ด้านสวัสดิการ และด้านการยอมรับของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังโดยรวม ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับของสังคมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 3) ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่าง ส่วนด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม และด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่าง 4) ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจ กับความคาดหวังในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าความพึงพอใจ 6) แนวทางในการพัฒนาของตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านลักษณะงาน ตำรวจตระเวนชายแดนควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อหรือการอบรมฝึก

ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีองค์กรระดับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์รวบรวมข้อมูล ประเมินผล ศึกษาวิจัยเพื่อนำแนวทางการพัฒนางานของตำรวจตระเวนชายแดน พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมระบบฝึกปฏิบัติงาน โดยให้กำลังพลมีโอกาสศึกษาดูงานหรือฝึกปฏิบัติงานในหน่วยที่ประสบความสำเร็จ หรือสามารถเป็นแบบอย่างได้ในงานด้านต่างๆ (2) ด้านการบริหารหรือการบังคับบัญชา ตำรวจตระเวนชายแดนควรมีการจัดระบบให้ผู้บังคับบัญชา ออกเยี่ยมเยียนดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวอย่างต่อเนื่องให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนและครอบครัวที่สามารถพึ่งตนเองได้ สนับสนุนให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจได้มีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสุขภาพพลานามัย โดยให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ตั้งหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวตำรวจตระเวนชายแดนได้ออกกำลังกาย ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดกิจกรรม การป้องกันการเจ็บป่วย เนื่องจากการระบาดของโรค เช่น มาเลเรีย ไข้เลือดออก อหิวาตกโรค รวมถึงการเจ็บป่วยด้วยสาเหตุที่ป้องกันได้ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ ภูมิคุ้มกันบกพร่อง ฯลฯ และการเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุต่างๆ (3) ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อม ตำรวจตระเวนชายแดน ควรพัฒนาปรับปรุงอัตราจัดอาวุธ ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็น ในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วย จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความจำเป็นและ ประหยัดภายใต้กรอบอัตรากำหนดของหน่วย ตลอดจนสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของ ประเทศ พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล สถานภาพ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนอาคาร สิ่งปลูกสร้างให้มีความทันสมัย สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วตลอดเวลา พัฒนาที่ตั้งหน่วยทุก ระดับ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับสถานะ และ สอดคล้องกลมกลืนกับสภาพ ภูมิประเทศ พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารให้สามารถเชื่อมโยงระหว่าง หน่วยในแต่ละระดับได้อย่าง มีประสิทธิภาพ พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (4) ด้านสวัสดิการ ตำรวจตระเวนชายแดนควร ได้รับสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นและ ได้รับสิทธิเหมือนกับตำรวจภูธร และเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสม กับลักษณะการปฏิบัติงาน โดย การพิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างยุติธรรม การบริหารงบประมาณ ควรเน้นการ กระจายอำนาจในการบริหารงบประมาณให้กับหน่วยปฏิบัติมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบการดำเนินการ ด้านงบประมาณให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ ให้มากที่สุด พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการเงินให้มีความ ทันสมัย มีประสิทธิภาพและทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน พัฒนาระบบการตรวจสอบ

ติดตามงานด้านงบประมาณและการเงินให้มีความรัดกุม ถูกต้อง รวดเร็ว อันจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกำหนดทิศทางการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงบประมาณของประเทศ และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5) ด้านการยอมรับของสังคม ดำรวจตระเวนชายแดน ควรพัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับหมวดขึ้นไปให้มี ประสิทธิภาพและทันสมัย สามารถให้บริการแก่หน่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ด้วย ความถูกต้อง รวดเร็ว จัดระบบเชื่อมโยงเครือข่ายศูนย์ประชาสัมพันธ์แต่ละศูนย์เข้าด้วยกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการให้บริการ จัดให้มีการฝึกอบรมทวนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และศูนย์ประชาสัมพันธ์และมีการประสานแผนงาน ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เรียงตามลำดับมาก ไปน้อยดังนี้

1) วิเคราะห์ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านโครงการพระราชดำริ และน้อยที่สุดคือ ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดเป็นนโยบายของหน่วยตำรวจหนึ่งคนต่อหนึ่งการข่าวต่อหนึ่งตำบล

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ รองลงมาคือ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 10 ข้อ สมควรได้รับการพัฒนาทุกข้อให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการจัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการอบรมครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารเรียนที่เหมาะสมให้พัฒนามากยิ่งขึ้น

3) ด้านโครงการตามพระราชดำริ

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้าน โครงการตามพระราชดำริ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการขยายผลโครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่าง ผู้ปกครองกับชุมชน รองลงมา คือ จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดโครงการฝึกอาชีพ เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 10 ข้อ สมควรได้รับการพัฒนาทุกข้อให้ถึงระดับมากที่สุด โดยดำเนินงานตามโครงการตามพระราชดำริในทุกพระองค์ จัดโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา จัดโครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์ จัดโครงการฝึกอาชีพ จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์ จัดโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดโครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และเด็กมีการขยายผลโครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน โดยให้การจัดทำอย่างต่อเนื่องและให้เห็นถึงผลที่ตามมาให้มากยิ่งขึ้น

4) ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน

พบว่า ความคิดของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ด้านการข่าวและงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย รองลงมาคือ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาโดยรวม

ทั้ง 10 ข้อสมควรได้รับการพัฒนาทุกข้อให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการลาดตระเวนเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ จัดระบบการฝึกและปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยในพื้นที่กับกำลังสนับสนุน รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ แสวงหาข่าวในทางลับเพื่อเป็นข้อมูลต่อการปฏิบัติการ หาข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงและอาชญากรรมสำคัญ จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยข่าวต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม การปฏิบัติการด้านชุมชนสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะพบว่าข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์และข้อเสนอแนะที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ ครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ควรนำเอาข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ รายได้ สถานภาพสมรส

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 เพราะเหตุปัจจัยบางอย่างอาจส่งผลให้เกิดความเสื่อมทางจิตใจ ซึ่งเป็นสาเหตุของการประพฤติปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. 40 ปี โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

_____. ใต้ร่มพระบารมี 50 ปี คชด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

_____. ประวัติความเป็นมาและการดำเนินงานของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. .

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543.

ติน ประจัญพัทธ์. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นิภา เมธธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

พิทยา บวรวัฒนา. รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา ค.ศ. 1887-ค.ศ.1970. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.

ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช, 2539.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

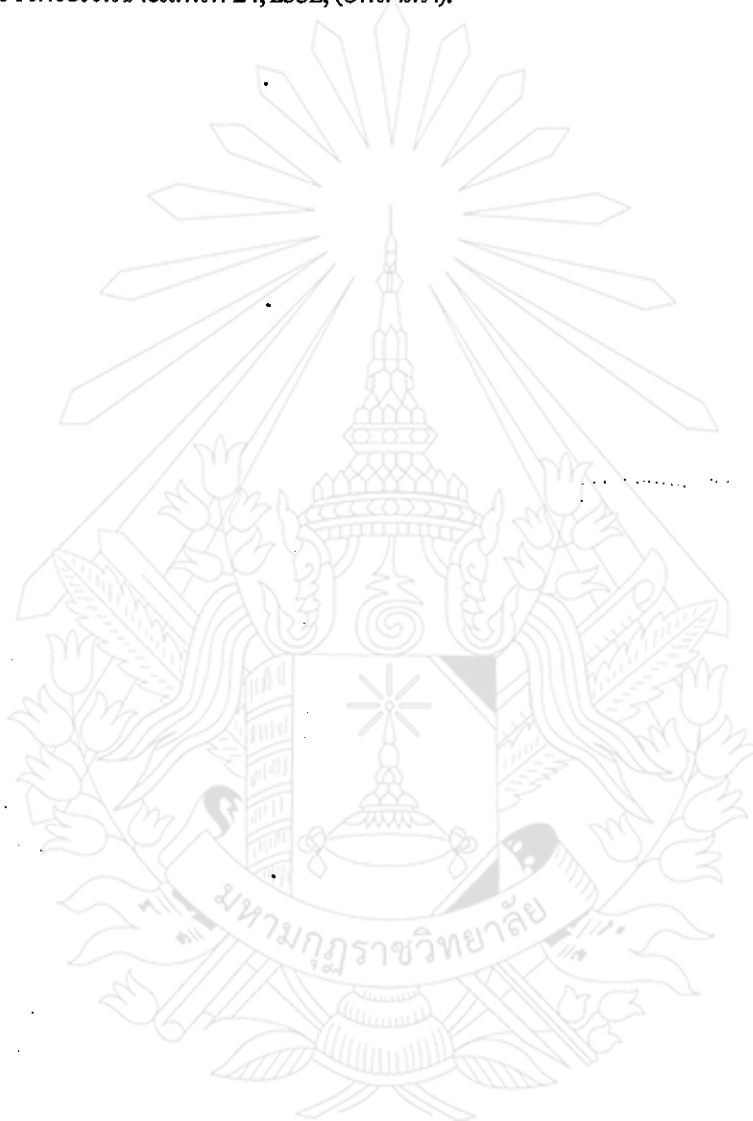
วรรณี ต. ตระกูล. การบริหารและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มีเคลนิกอล แมกกาซีน, 2549.

วิทยา ดำนักรงกุล. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟเอดิเคชัน จำกัด, 2546.

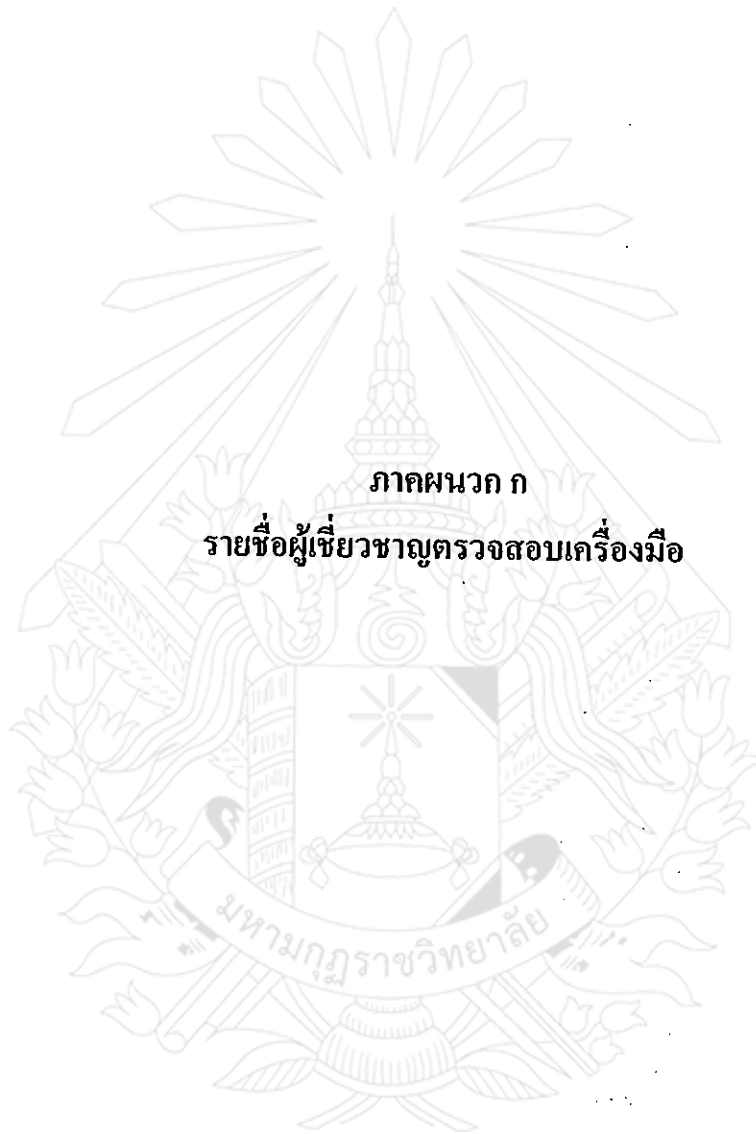
4) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

กองกํากับการตรวจตระเวนชายแดนที่ 33. “แบบ พค. 1-10 ประจำปี 2534”. เชียงใหม่ : กองกํากับการตรวจตระเวนชายแดนที่ 33, 2534, (อัดสำเนา).

กองกํากับการตรวจตระเวนชายแดนที่ 24. “ธรรมเนียมโรงเรียนปี 2550-2552”. อุตรธานี : กองกํากับการตรวจตระเวนชายแดนที่ 24, 2552, (อัดสำเนา).







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)

Ph.D. (Social Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. อาจารย์ทวีศักดิ์ ไกรบุตร

วุฒิการศึกษา การประถมศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. อาจารย์วิระพงศ์ คุณประทุม

วุฒิการศึกษา คม. (การวัดผลและประเมินผลการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4. จำเริญเอกสถิตย์ กรมทอง

วุฒิการศึกษา ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษประจำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

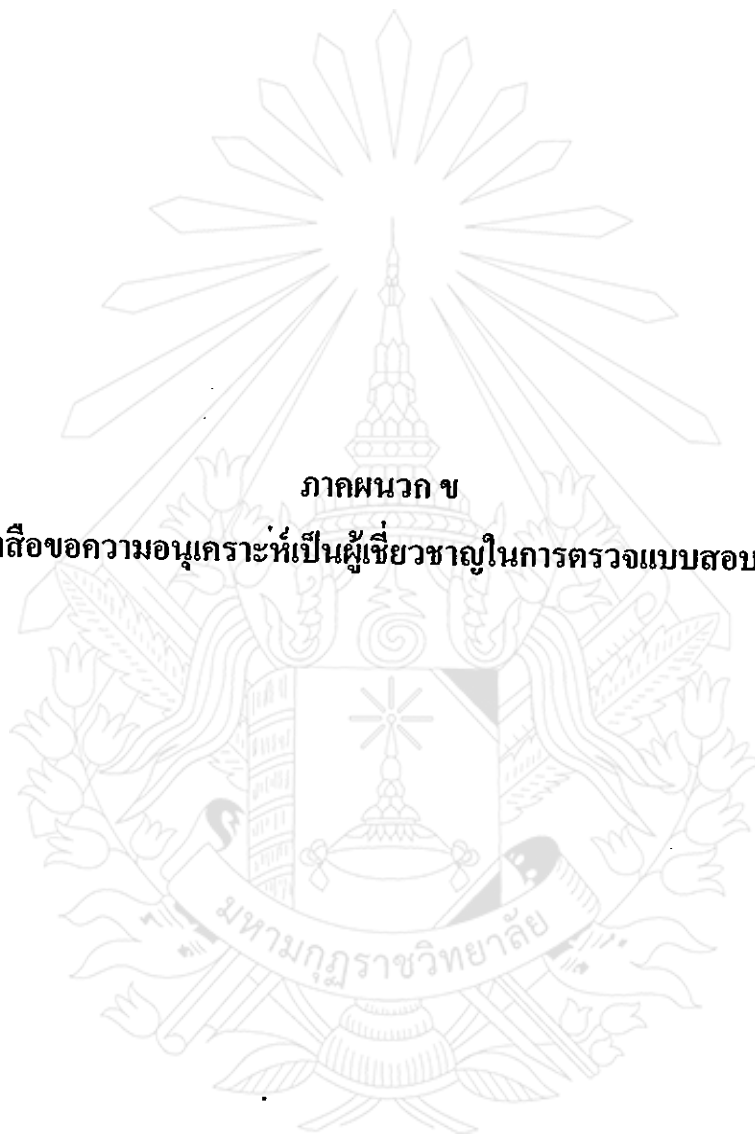
5. นายทวาร ปัญญาบุญ

วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า รุ่น 6)

ตำแหน่งปัจจุบัน นายอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๐๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๒) / ว ๐๗๓

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ผศ.ดร.ภาสกร คอกจันทร์

ด้วยร้อยตำรวจตรีนิคม อ่อนผิว นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๔ โดยมี คร.รพีพร ธงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายสมพบ อุกประ โคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๐๖

ที่ ศร ๖๐๑๖ (๒.๒) / ว ๐๗๓

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายทวีศักดิ์ ไกรบุตร

ด้วยร้อยตำรวจตรีนิคม อ่อนผิว นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตรการปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๔ โดยมี ดร.รพีพร ชงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายสมทบ อุกประโคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๐๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๒) / ว ๐๗๓

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายวิระพงศ์ คุณประทุม

ด้วยร้อยตำรวจตรีนิคม อ่อนผิว นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๔ โดยมี ดร.รพีพร ธงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายสมทบ อุทประ โคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ

(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๙๑-๔๐๖๐๖
ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๒) / ว ๐๗๓ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายเทวา ปัญญาบุญ

ด้วยร้อยตำรวจตรีนิคม อ่อนผิว นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง สภาพการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๔
โดยมี ดร.รพีพร ชงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายสมพ อุกประโคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการ
รวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมี
ประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน
๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๐๖

ที่ ศร ๖๐๑๖ (๒.๒) / ว ๐๗๓

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร จำสืบเอกสถิตย์ กรมทอง

ด้วยร้อยตำรวจตรีนิคม อ่อนผิว นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๔ โดยมี ดร.รพีพร ชงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายสมพบ อุกประ โคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

.....

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย
2. แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจโทนิคม อ่อนผิว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. การศึกษา

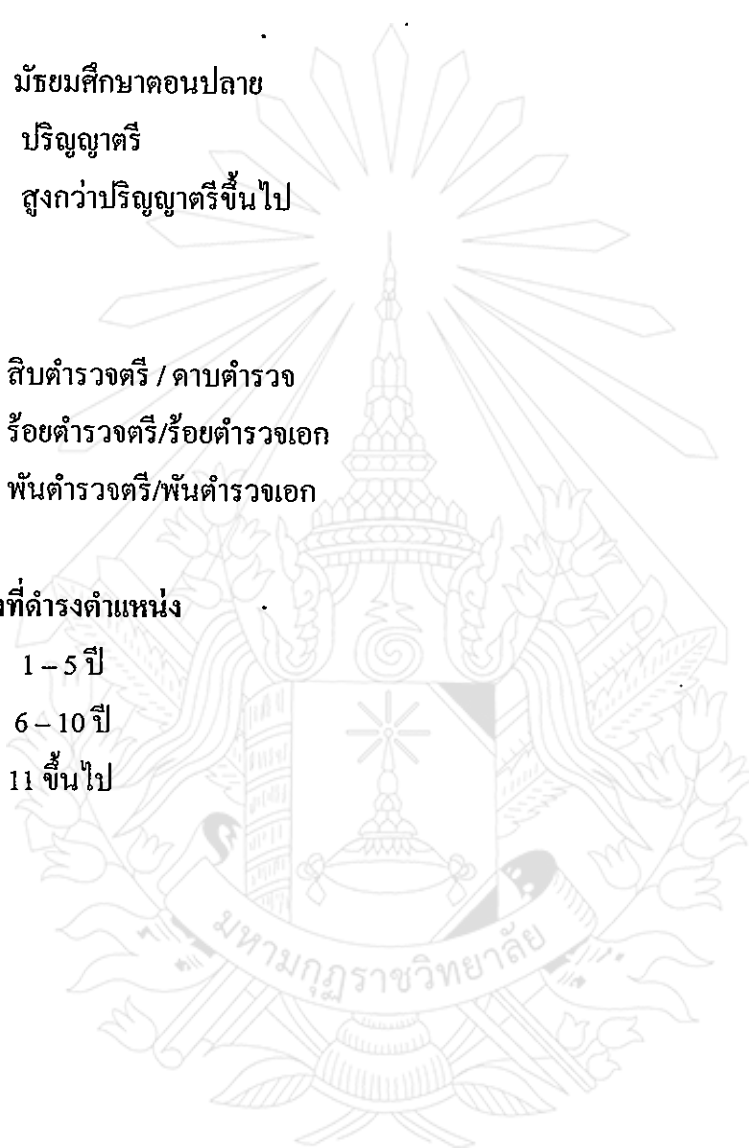
- มัธยมศึกษาตอนปลาย
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

2. ยศ

- สิบตำรวจตรี / ดาบตำรวจ
- ร้อยตำรวจตรี / ร้อยตำรวจเอก
- พันตำรวจตรี / พันตำรวจเอก

3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

- 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1) ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1.	จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.	มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
3.	มีการอบรมครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาวิชาชีพ					
4.	มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่าง เต็มศักยภาพ					
5.	ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
6.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ					
7.	มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความ สนใจ					
8.	มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
9.	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
10.	มีอาคารเรียนที่เหมาะสม					
1.	ดำเนินงานตามโครงการตามพระราชดำริ ในทุกพระองค์					

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำลังการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2) ด้านโครงการตามพระราชดำริ						
2.	จัดโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน					
3.	จัดโครงการควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน					
4.	จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา					
5.	จัดโครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์					
6.	จัดโครงการฝึกอาชีพ					
7.	จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์					
8.	จัดโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
9.	จัดโครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยแม่และ เด็ก.....					
10.	มีการขยายผลโครงการโดยเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับ ชุมชน					



ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3) ด้านการข่าวและการพัฒนาชุมชน						
1.	การลาดตระเวนเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน					
2.	การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ					
3.	จัดระบบการฝึกและปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยในพื้นที่ กับกำลังสนับสนุน					
4.	รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดนในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ					
5.	แสวงหาข่าวในทางลับเพื่อเป็นข้อมูลต่อการปฏิบัติการ					
6.	หาข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงและอาชญากรรม สำคัญ					
7.	จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย					
8.	ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยข่าว ต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ					
9.	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านโดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม					
10.	การปฏิบัติการด้านชุมชนสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

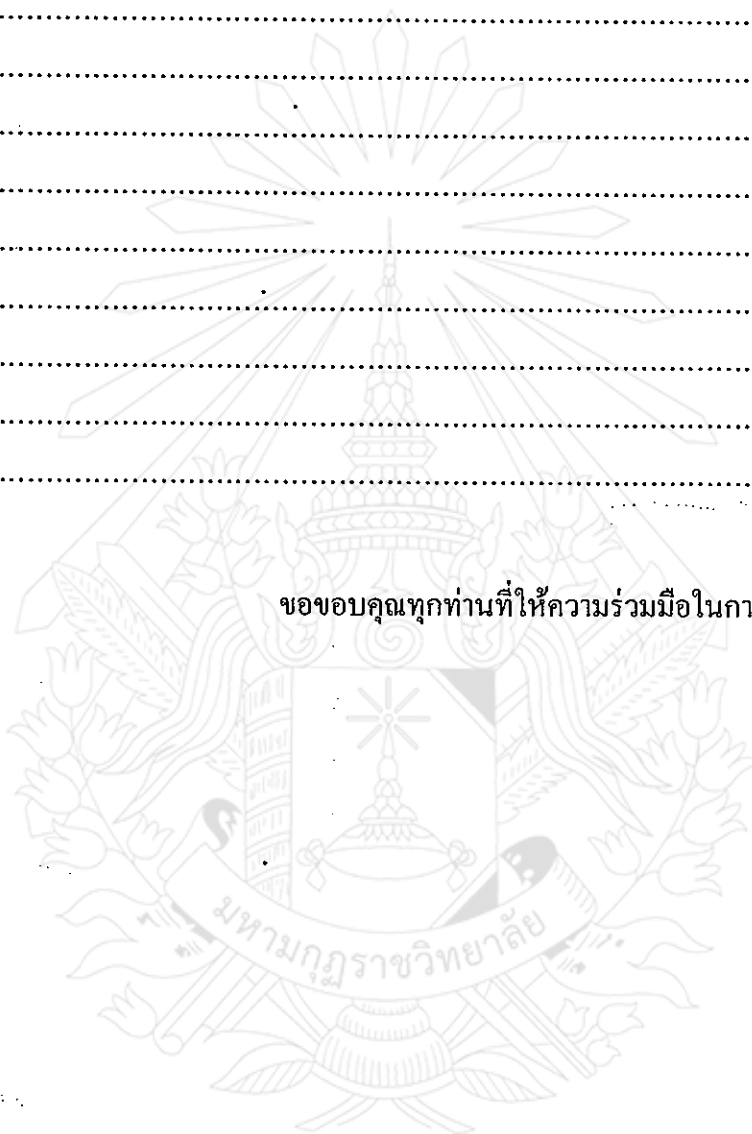
.....

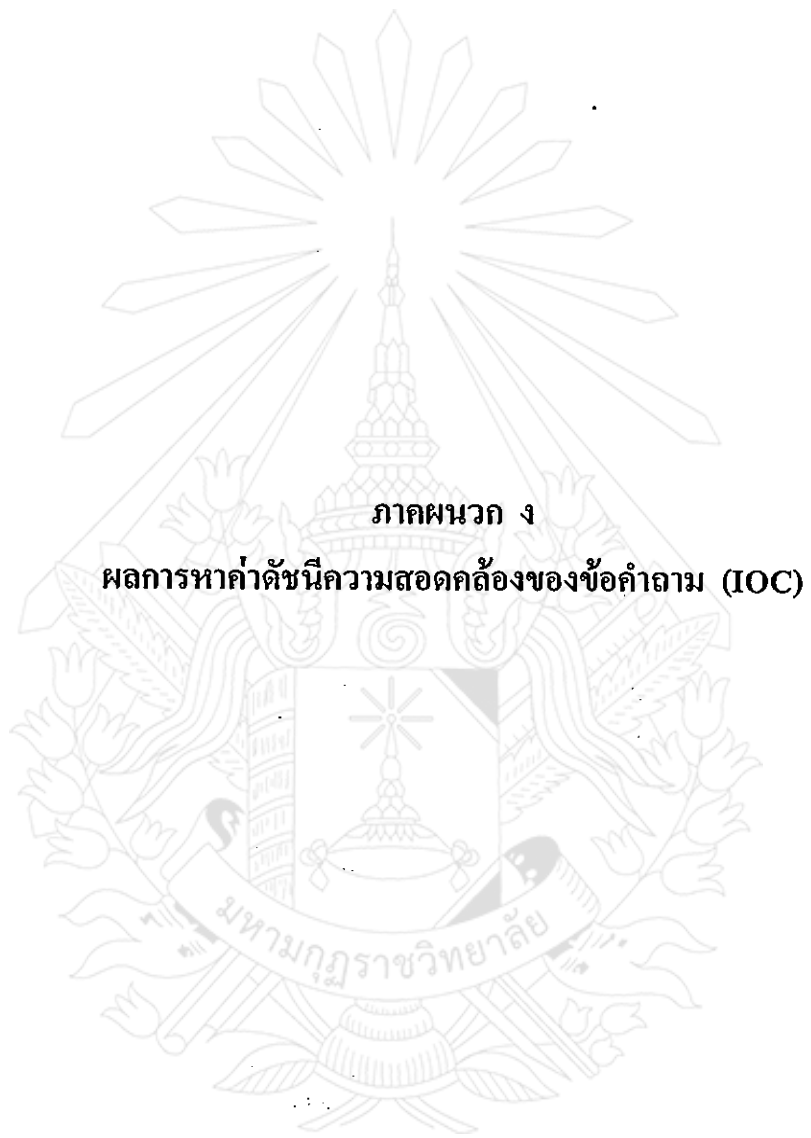
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ง

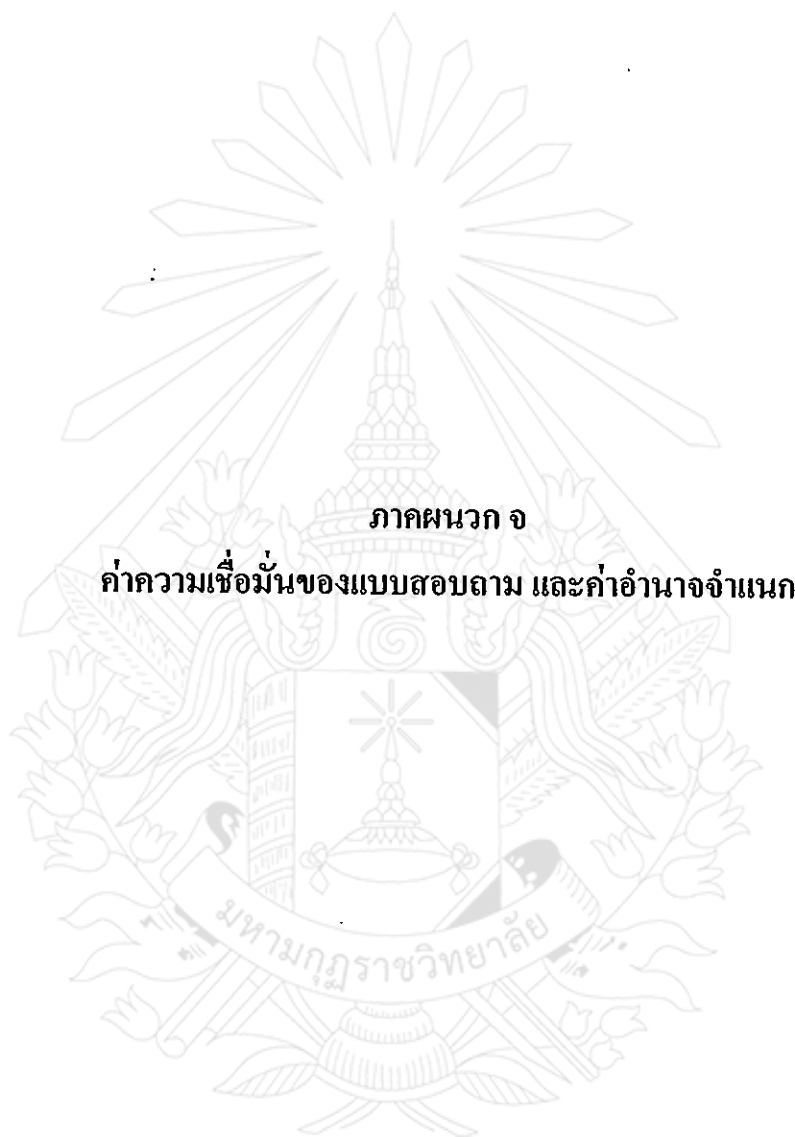
ผลการหาตำแหน่งความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	
	1	2	3	4	5			
1) ด้านการจัดการเรียนการสอน								
1.	จัดการเรียนสอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	0	1	1	4	0.80
2.	มีการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	0	4	0.80
3.	มีการอบรมครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00
4.	มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	0	1	1	4	0.80
5.	ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00
6.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1.00
7.	มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	1	0	1	1	0	3	0.60
8.	มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	1	1	0	1	1	4	0.80
9.	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00
10.	มีอาคารเรียนที่เหมาะสม	1	0	1	0	1	3	0.60

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	
	1	2	3	4	5			
2) ด้านโครงการตามพระราชดำ								
11.	ดำเนินงานตาม โครงการตามพระราชดำริใน ทุกพระองค์	1	1	1	1	1	5	1.00
12.	จัดโครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน	1	0	1	1	1	4	0.80
13.	จัดโครงการควบคุม โรคขาดสารไอโอดีน	1	0	1	1	0	3	0.60
14.	จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00
15.	จัดโครงการนักเรียนในพระราชานุเคราะห์	1	0	1	1	0	3	0.60
16.	จัดโครงการฝึกอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00
17.	จัดโครงการส่งเสริมสหกรณ์	1	1	1	1	1	5	1.00
18.	จัดโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	1	1	0	1	1	4	0.80
19.	จัดโครงการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพ อนามัยแม่และเด็ก	1	1	1	1	1	5	1.00
20.	มีการขยายผลโครงการ โดยเชื่อมโยงระหว่าง ผู้ปกครองกับชุมชน	1	0	1	1	0	3	0.60

รายการประเมิน		ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
3) ด้านการข่าวและพัฒนาชุมชน								
21.	การลาดตระเวนเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน	1	0	1	1	0	3	0.60
22.	การจัดวางกำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่ รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00
23.	จัดระบบการฝึกและปฏิบัติการร่วมระหว่าง หน่วยในพื้นที่กับกำลังสนับสนุน	1	0	1	1	0	3	0.60
24.	รวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวชายแดน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ	1	0	1	1	1	4	0.80
25.	แสวงหาข่าวในทางลับเพื่อเป็นข้อมูลต่อการ ปฏิบัติการ	1	1	0	1	1	4	0.80
26.	หาข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคง และอาชญากรรมสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1.00
27.	จัดตั้งแหล่งข่าวในทางลับและเปิดเผย	1	1	1	1	1	5	1.00
28.	ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับหน่วยข่าวต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ	1	1	1	1	1	5	1.00
29.	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อน บ้านโดยใช้กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
30.	การปฏิบัติการด้านชุมชนสัมพันธ์ทั้งใน ลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	1	1	1	1	1	5	1.00
รวม		30	21	25	29	23	128	25.6



ภาคผนวก จ

คำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และคำอำนาจจำแนก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนก

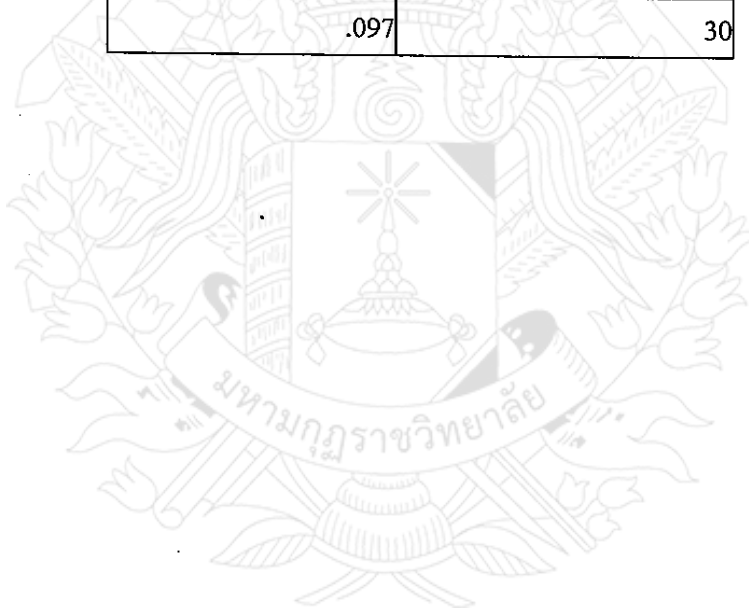
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	91.23	44.478	-.007	.097
x2	91.42	43.763	.054	.081
x3	91.35	43.916	.036	.086
x4	91.34	45.022	-.044	.106
x5	91.54	44.765	-.057	.116
x6	90.95	44.814	-.037	.106
x7	90.92	45.144	-.066	.115
x8	91.32	42.522	.065	.073
x9	91.37	41.165	.141	.043
x10	91.43	44.030	-.025	.106
y1	91.33	44.345	-.038	.110
y2	91.78	43.143	.018	.091
y3	91.43	44.677	-.046	.111
y4	91.52	43.944	-.019	.104
y5	91.49	42.717	.032	.085
y6	91.67	42.943	.024	.088
y7	91.35	42.944	.079	.071
y8	91.55	43.657	.004	.096
y9	91.48	43.939	-.011	.101
y10	91.05	43.549	.064	.078

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	91.27	42.367	.138	.055
z2	91.87	43.776	.020	.090
z3	91.69	43.402	.043	.083
z4	91.29	43.823	.058	.081
z7	90.93	44.366	-.006	.098
z8	91.40	44.220	-.035	.110
z9	91.33	41.268	.134	.046
z10	91.47	44.530	-.057	.118

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.097	30



ค่าอำนาจจำแนก

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.34
2	0.25
3	0.23
4	0.23
5	0.25
6	0.20
7	0.35
8	0.32
9	0.32
10	0.23
11	0.30
12	0.23
13	0.20
14	0.38
15	0.56

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
16	0.43
17	0.27
18	0.38
19	0.34
20	0.27
21	0.71
22	0.25
23	0.24
24	0.21
25	0.25
26	0.32
27	0.34
28	0.43
29	0.38
30	0.23



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : ร้อยตำรวจโทนิคม อ่อนผิว
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วัน พุธ ที่ 4 เดือน กันยายน 2506
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 44 หมู่ 5 ตำบลปทุม
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. 2519 : ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านปากห้วยวังนอง
ตำบลปทุม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2525 : ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ม.ศ. 5)
โรงเรียนศรีทองวิไลวิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2540 : ปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏสกลนคร
- ประวัติการทำงาน**
- พ.ศ. 2526 : ผู้บังคับหมู่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24
จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2532 : ผู้บังคับหมู่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23
จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2542 : ผู้บังคับหมู่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 22
จังหวัดอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2550 : ครู (สบ1) ร้อย ตชด. 242 กก. ตชด. 24
จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2553 : ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนบ้านนาชมภู
อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี