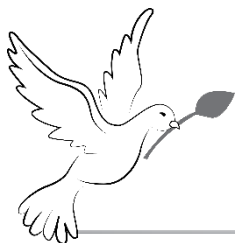


ทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*

Social Capital of Police Cadet Instructors in

Royal Police Cadet Academy



ธัญญรัตน์ ทิวถนอม

Tanyarad Tewthanom

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Royal Police Cadet Academy, Thailand.

Corresponding Author. Email: to_tanya@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2) เปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมให้กับคณาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งคัดเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้แก่ คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้งหมด จำนวน 106 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านเครือข่ายทางสังคม (2) ด้านความไว้วางใจ (3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ (4) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งพบว่าทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลไม่ทำให้ระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน แต่หากปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอาจมีผลต่อทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากกว่าทุนทางสังคมด้านอื่น นอกจากนี้ พบว่า คณาจารย์ที่มีปัจจัยภูมิหลังด้านอายุมากกว่า 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีชั้นยศพันตำรวจเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และสังกัดกลุ่มงานพลศึกษาและการต่อสู้ป้องกันตัว มีทุนทางสังคมมากกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ 3) ทุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยเครือข่ายทางสังคมเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน บนพื้นฐานความเชื่อถือหรือความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อประสานงานกัน และดำเนินงานตามศักยภาพตามวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดพลังในการ

* Received March 1, 2020; Revised August 20, 2020; Accepted August 30, 2020



กระทำกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ ทั้งนี้ พบว่าคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความรักต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและการพัฒนาองค์กร

คำสำคัญ: ทุนทางสังคม; คณาจารย์; โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Abstract

The purposes of this research were to 1) investigate factors influencing the social capital of the instructors, 2) to compare social capital of police cadet Instructors which may be classified by personal background factors, 3) to analyze the obtained data for the development of the social capital of the instructors in Royal Police Cadet Academy. This study is a quantitative research collecting data by using the questionnaire. The samples used in the study were 106 police cadet teachers using the formula of Taro Yamane.

The research results based on objectives were found as follows; 1) The factors that influence the social capital of the instructors are divided in four aspects: 1) social network 2) trust 3) organizational culture and 4) efficiency and effectiveness in work. The four aspects were found in high level. 2) The four aspects of the social capital of instructors were not differentiated by the personal backgrounds. When considering the details, it was found that personal background factors in all aspects have the most influence on the aspect of trust. If the personal background factors are different, they may have more impact on the trust aspect than other aspects. Moreover, the research found that instructors who are older than 50 years have a bachelor's degree from Royal Police Cadet Academy, working experience between 5-10 years, with the rank of colonel, positing as a teacher rank 2 in Physical Education group and teaching in Martial Art. They have more social capital than other groups of instructors. 3) The Social capital in all four aspects were connected. Social networking is a tool to facilitate co-operation on the basis of trust or mutual trust. Coordination and operate according to corporate culture also have been found that the police instructors have the highest trust level in social capital. It is a motivation for love of the organization and members to follow their beliefs, corporate values, which impact on productivities, and organizational developments.

Keywords: Social Capital; Police Cadet Instructors; Royal Police Cadet Academy



บทนำ

แนวคิดเรื่องทุนทางสังคมเป็นแนวคิดที่องค์กรพัฒนาระหว่างประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญและให้การยอมรับ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) ได้กล่าวว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาแบบบูรณาการความหลากหลายให้สอดคล้องสมดุลกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทุน 5 ประการ คือ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางกายภาพ ทุนทางมนุษย์ ทุนทางธรรมชาติ และทุนทางสังคม ซึ่งในเรื่องทุนทางสังคมนี้ มีการนำไปใช้ในแง่มุมใหญ่ 2 ประการ คือ (Portes, 1998)

1. การให้ความหมายในแง่กลุ่มพลังทางการเมือง การให้คำนิยามนี้จะมุ่งไปที่ความสัมพันธ์เชิงสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม หรือโครงสร้างทางสังคม เป็นการรวมกันของแต่ละปัจเจกชนเพื่อก่อให้เกิดพลังอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของกลุ่มสมาชิก

2. การให้ความหมายในแง่เชิงวัฒนธรรม โดยจะเน้นความหมายในแง่ที่สังคมยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไขบางอย่างที่สร้างความเข้มแข็งหรือฟื้นฟูตัวเองได้ เช่น จิตใจโอปอฮ้อมารี ความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนและสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีกลุ่มกิจกรรมสาธารณะหรืออื่นๆ ดังนั้นการให้ความหมาย “ทุนทางสังคม” จึงมักมีความหมายในเงื่อนไขการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน

ในขณะที่ธนาคารโลกก็ได้ให้ความสำคัญและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มระดับความสัมพันธ์ทางสังคมที่ตึงระหว่างปัจเจกบุคคล หรือการเพิ่มระดับเครือข่ายทางสังคมทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย (Phra Suteerutanabunthid (สุทิติย์ อาภากร), 2004) สามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนได้ The World Bank (2006) กล่าวได้ว่า การทำงานของเครือข่ายทางสังคม เป็นความพยายามในการตอบสนองต่อความต้องการที่จะแสวงหาเพื่อนหรือกลุ่มที่มีความต้องการคล้ายกัน มีความคิดหรืออุดมคติเหมือนกันและความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคลและองค์กรอื่นที่อยู่รวมกัน เพื่อให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามีพื้นที่ทางสังคมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และนำมาซึ่งหลักประกันของความมั่นคงทางจิตใจ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Lohatrakul, 1996) เครือข่ายทางสังคมจึงมีความสัมพันธ์กับทุนทางสังคม โดยมีโครงสร้างทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน (Coleman, 1988) ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้มีการพิจารณาถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในรูปแบบเครือข่ายหรือองค์กร และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและความสำเร็จของการพัฒนา (Adam, and Borut, 2003)

สำหรับทุนทางสังคมในบริบทของการพัฒนาในประเทศไทยนั้น ภาครัฐได้ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมโดยกำหนดให้มีโครงการต่างๆ ให้ความสำคัญกับภาคประชาชนซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาชุมชนและประเทศ (Arikul, 2013) ทุนทางสังคมเป็นระบบคิดที่มีผลต่อระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานความเอื้ออาทรกัน การเกื้อกูลกัน การแบ่งปันและการช่วยเหลือกัน หรือต่างตอบแทนกัน และอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งทุนทางสังคมนี้อาจอยู่ในรูปของค่านิยมที่มีมาแต่เดิมหรือจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่ของสังคมนั้น กล่าวคือ ทุนทางสังคม



มีความใกล้เคียงหรือตรงกับสังคมเข้มแข็ง คือ มีการรวมกลุ่มกันหรือความเป็นกลุ่มก้อนทางสังคม มีความเป็นชุมชน (Wasee, 2015) โดยทุนทางสังคมประกอบไปด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาและวัฒนธรรม ทุนที่เป็นสถาบัน และทุนที่เป็นองค์ความรู้ มีกระบวนการเชื่อมโยงเกื้อกูลกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม ต้องมองแบบองค์รวม (Holism) จึงจะทำให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่สมบูรณ์ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง (Cabinet resolution, 2006)

จะเห็นได้ว่า ทุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น การวัดทุนทางสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทราบว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างไร แม้ว่าการวัดทุนทางสังคมจะเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม (Bankston, and Zhou, 2002) เนื่องจากยังไม่มีเครื่องมือที่ดีพอที่จะวัดปริมาณ ลักษณะและศักยภาพของทุนทางสังคมได้ เพราะข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และศักยภาพของทุนทางสังคมยังไม่เป็นที่รับรู้อย่างครบถ้วน (Fox, 1997; Durlauf, 2002) ประกอบกับแนวคิดเรื่องทุนทางสังคมยังไม่ชัดเจน และความผิดพลาดจากการเลือกใช้เครื่องมือ (Aldridge, Halpern, and Fitzpatrick, 2002) แต่นักวิชาการบางส่วนให้ความเห็นว่า สามารถวัดทุนทางสังคมได้จากระดับความไว้วางใจ ความเป็นสมาชิก และเครือข่ายทางสังคม (The Office of National Statistics, 2017; Narayan, 1999) โดยอาจจำแนกลักษณะทุนทางสังคมออกเป็นด้าน ๆ คือ 1) ลักษณะของกลุ่ม 2) ความร่วมมือ 3) กฎเกณฑ์ทั่วไป 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การติดต่อกันของสมาชิกในกลุ่ม 6) อาสาสมัคร และ 7) ความไว้วางใจ (Narayan, and Cassidy, 2001) ซึ่งผลจากการวัดทุนทางสังคมทำให้เห็นประเด็นต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในเครือข่าย การต่างตอบแทนกัน ความไว้วางใจกัน และบรรทัดฐานทางสังคม

จากความเป็นมาและความสำคัญของทุนทางสังคมดังกล่าว ประกอบกับเพื่อให้การวัดทุนทางสังคมมีความสอดคล้องกับบริบทในสังคมไทย จึงอาจสรุปได้ว่าทุนทางสังคมมีลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ในสังคมต้องมีหน่วยงานที่ช่วยในการปลูกฝังและสร้างความสมดุลในการใช้ การรักษาทุนทางสังคมเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ โรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสำคัญและมีประวัติศาสตร์การก่อตั้งสถาปนาโรงเรียนมากกว่า 115 ปี ทำหน้าที่ในการผลิต ปลูกฝัง และขัดเกลา นักเรียนนายร้อยตำรวจให้สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นตำรวจ เป็นเจ้าหน้าที่ และเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่ทำหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในสังคม อีกทั้ง ยังเป็นองค์กรในการผลิตตำรวจผู้มีความรู้ความสามารถ เข้มแข็ง อดทน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายในการให้บริการประชาชนและดูแลรักษาความสงบสุขของสังคม คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจถือเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการผลิตนายตำรวจที่มีคุณภาพและคุณธรรมออกสู่สังคม

ดังนั้น การศึกษาวิจัยจึงมุ่งให้ความสำคัญกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจต่อกัน เพื่อนำไปสู่การผลิตตำรวจที่มีปณิธานในการทำงานเพื่อประเทศชาติ พระมหากษัตริย์ และประชาชน



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้นำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาทุนทางสังคมให้กับคณาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม ศีลธรรมระดับทุนทางสังคม และความแตกต่างของระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกตามภูมิหลัง ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ชัยยศ ตำแหน่ง และสังกัด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในประเด็นเครือข่ายทางสังคม ความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม และก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการบริหารงานตำรวจ และด้านการบริหารงานตำรวจ แนวใหม่ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สูงสุด สถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ชัยยศ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทุนทางสังคม แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้งหมด จำนวน 106 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560) ประกอบด้วยคณาจารย์ 4 กลุ่ม คือ 1) คณาจารย์คณะตำรวจศาสตร์ 2) คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ 3) คณาจารย์คณะนิติวิทยาศาสตร์ และ 4) คณาจารย์กลุ่มงานพลศึกษาและต่อสู้ป้องกันตัว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น



(Probability Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามได้ รวม 81 ชุด ดังนี้

1. กลุ่มงานพลศึกษาและต่อสู้ป้องกันตัว ศผต.	จำนวน	7	ชุด
2. คณะตำรวจศาสตร์ (ตศ.)	จำนวน	50	ชุด
3. คณะนิติวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานคณาจารย์ (นว.)	จำนวน	9	ชุด
4. คณะสังคมศาสตร์ กลุ่มงานคณาจารย์ (สค.)	จำนวน	15	ชุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคม ความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ชัยยศ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด รวม 7 ด้าน โดยใช้ค่า f-Test

ผลการวิจัย

ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีจำนวนมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับอื่น รวมจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

นอกจากนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ท. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มากกว่าดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอาจารย์ 4 และ 5 จำนวนตำแหน่งละ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ทั้งนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่สังกัดคณะตำรวจศาสตร์ (ตศ.) จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.7 และสังกัดคณะ/กลุ่มงานอื่น ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจำแนกรายวัตถุประสงค์ พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาทุนทางสังคมจำแนกรายด้าน จะเห็นว่าคณาจารย์โรงเรียน



นายร้อยตำรวจมีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และด้านเครือข่ายทางสังคม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความเกี่ยวพันและผูกพันระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่างๆ ร่วมกัน โดยเชื่อมโยงสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่จะแสวงหาเพื่อนหรือกลุ่มที่มีความต้องการคล้ายกัน มีความคิดหรืออุดมคติเหมือนกันและความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคลและองค์กรอื่นที่อยู่รวมกัน นำมาซึ่งหลักประกันของความมั่นคงทางจิตใจ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเครือข่ายทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.62 (S.D. =.721) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 อันดับ พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 (S.D. =1.008) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. =.889) องค์กรมีการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. =1.116) ตามลำดับ และองค์กรช่วยให้บุคลากรในองค์กรพบปะสังสรรค์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคีกันมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. =1.014) ตามลำดับ

1.2 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การมอบความเชื่อมั่นและเต็มใจยินยอมในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะกระทำการเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้ที่ไว้วางใจตน โดยไม่เอาใจเอาเปรียบกัน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความไว้วางใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.80 (S.D. =.880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรักและภักดีต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. =1.099) รองลงมา คือ การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. =1.006) องค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. =1.084) ตามลำดับ

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยแบบแผนการดำเนินชีวิต พฤติกรรม บรรทัดฐาน วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดความคิด ความรู้สึก และการกระทำของสมาชิกในองค์กรทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะแตกต่างกันออกไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.70 (S.D. =.795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 อันดับ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 (S.D. =1.054) รองลงมา คือ องค์กรมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. =.858) ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และองค์กรให้โอกาสกับบุคลากรทุกคนในการเสนอผลงาน/ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 3.73 (S.D. =.922, .908) ตามลำดับ

1.4 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ



ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.65 (S.D. =.851) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 อันดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการช่วยเหลือและร่วมมือในงานส่วนรวมเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 (S.D. =1.025) รองลงมา คือ องค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. =.995) บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรตั้งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. =1.026) ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรภายในองค์กรมีความชัดเจน ทัวถึง และเหมาะสม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแม้จะมีปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน แต่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (ค่า f) ที่คำนวณได้เท่ากับ .752 ค่า df เท่ากับ 3 และค่า Sig. เท่ากับ .525 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่าอายุแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน โดยช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ช่วงอายุมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ยกเว้น ช่วงอายุ 30 - 40 ปีมีทุนทางสังคมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.222 ค่า df เท่ากับ 3 และค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วุฒิการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวม จำแนกตามสถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.042 ค่า df เท่ากับ 2 และค่า Sig. เท่ากับ .358 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่า สถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถาบันการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมาก



ที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ .752 ค่า df เท่ากับ 3 และค่า Sig. เท่ากับ .525 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ แตกต่างกัน โดยผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด โดยผู้มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ยกเว้น ผู้มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีทุนทางสังคมด้านเครือข่ายทางสังคมมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในภาพรวม จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.630 ค่า df เท่ากับ 3 และ ค่า Sig. เท่ากับ .189 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่าชั้นยศแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน โดยชั้นยศพันตำรวจเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ชั้นยศมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด โดยชั้นยศพันตำรวจตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านเครือข่ายทางสังคม มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในขณะที่ชั้นยศพันตำรวจเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจ มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และชั้นยศร้อยตำรวจโท มีทุนทางสังคมด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.630 ค่า df เท่ากับ 3 และค่า Sig. เท่ากับ .189 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่าตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตำแหน่งอาจารย์มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านเครือข่ายทางสังคม และด้านความไว้วางใจ มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และอาจารย์ 4 มีเท่ากัน นอกจากนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 4 ยังมีทุนทางสังคมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ค่า f ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.630 ค่า df เท่ากับ 3 และค่า Sig. เท่ากับ .189



ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด โดยผู้ที่สังกัดกลุ่มงานพลศึกษา และการต่อสู้ป้องกันตัว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางสังคมด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีข้อค้นพบและประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทุนทางสังคมในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อระดับทุนทางสังคมที่สูงขึ้น เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อความร่วมมือ สนับสนุนและประสานงาน ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ และการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรม ประกอบกับการสื่อสารภายในองค์กรที่มีความถูกต้องชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อระดับทุนทางสังคมด้านเครือข่ายทางสังคมที่สูงขึ้น (Tacharthik, 2009) ส่วนการมีความรักและภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจ โดยผ่านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ การมีประสบการณ์ร่วมกัน และความซื่อสัตย์ระหว่างกัน (Zaheer, and Harris, 2005) ซึ่งความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust) แสดงถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร (Luhman, 1979)

จากผลการวิจัยดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้การยอมรับนโยบายของผู้บังคับบัญชาและเป้าหมาย รวมทั้งวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ระดับทุนทางสังคมด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมาจากการที่วัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรได้รับความเชื่อถือ ยอมรับจากสมาชิกในองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการกระทำของสมาชิก (Sangonwongwan, 2003) นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทุนทางสังคมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมีมาก คือการช่วยเหลือและร่วมมือในงานส่วนรวม การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนและบุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การที่ทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น (Wongwisayawan, 1997) คือ การมีวัฒนธรรมขององค์กร จารีตประเพณี หลักนิยม ที่มีความเป็นระเบียบแบบแผนมีการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน ประกอบกับรูปแบบความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เป็นแบบแผนเดียวกันกับข้าราชการตำรวจอื่นภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการเป็นองค์กรระบบราชการซึ่งมีเครือข่ายเชื่อมโยงตามโครงสร้างและระบบการบริหารงานราชการ



ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ชั้นยศ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีความแตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคม ความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด หากปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอาจมีผลต่อทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากกว่าทุนทางสังคมด้านอื่นด้วย นอกจากนี้ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีชั้นยศพันตำรวจเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 และสังกัดกลุ่มงานพลศึกษาและการต่อสู้ป้องกันตัว มีทุนทางสังคมมากกว่าคณาจารย์กลุ่มอื่นๆ อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กร หลักนิยม ระเบียบวินัยของตำรวจ ประกอบกับคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ปลูกฝังค่านิยม แบบแผนการปฏิบัติของตำรวจ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ทุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน คือ เครือข่ายทางสังคม ความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยเครือข่ายทางสังคมเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน บนพื้นฐานความเชื่อถือหรือความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อประสานงานกัน และดำเนินงานตามศักยภาพตามวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดพลังในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ ทั้งนี้ พบว่าคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อทุนทางสังคมทั้ง 4 ด้านคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในองค์กร การมีความรักและภักดีต่อองค์กร การช่วยเหลือและร่วมมือในงานส่วนรวมเป็นประจำ และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การมีสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเหมาะสมมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความรักต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและการพัฒนาองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าทุนทางสังคมทั้ง 4 ด้าน มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน สนับสนุนและเกื้อกูลกัน กล่าวคือ เครือข่ายทางสังคมมีความสำคัญกับทุนทางสังคม โดยมีโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกในการกระทำร่วมกัน ทำให้เกิดพลังในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ และส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายทางสังคม คือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การตอบสนองแทนที่เหมาะสม และการติดต่อประสานงานทั้งภายในและระหว่างกลุ่ม เป็นการดำเนินงานตามศักยภาพของชุมชน ซึ่งมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเครือข่าย มีกฎระเบียบของกลุ่มหรือชุมชนที่รวมความเชื่อและค่านิยมเข้ากับ



ข้อบังคับของสังคม (Coleman, 1988) ประกอบกับผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า คณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทุนทางสังคมทั้ง 4 ด้านคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/บุคลากรในองค์กร การมีความรักและภักดีต่อองค์กร การช่วยเหลือและร่วมมือในงานส่วนรวมเป็นประจำ และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Radchasamuc (2014) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญมากต่อการทำงาน ทำให้การบริหารงานมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ช่วยโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การขาดอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เมื่อทุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร จึงต้องมีการสร้างกระบวนการสื่อสารการสร้างผู้นำตามธรรมชาติ การวางระบบการบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันให้ทำงานสอดคล้องกัน และการปรับเปลี่ยนกฎหมายให้เหมาะสม เพื่อการพัฒนาทุนทางสังคมให้ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Secretariat of the Senate, 2006) การมีสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะทำให้สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเหมาะสมมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความรักต่อองค์กร และสมาชิกในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและการพัฒนาองค์กรในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำไปใช้ในการดำเนินการดังนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาทุนทางสังคมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และโรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นสถาบันหลักในการผลิตบุคลากรให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดระดับทุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปฏิบัติ และประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จัดทำระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสาขาวิชา โดยอาจจำแนกตามทุนทางสังคมด้านต่าง ๆ เพื่อให้คำปรึกษากับข้าราชการตำรวจทั่วประเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสาขาวิชา หรือด้านต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาทุนทางสังคมและกระบวนการเสริมสร้างทุนทางสังคม ในกลุ่มประชากรอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานทางการศึกษากับหน่วยงานทางการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการนำทุนทางสังคมของคณาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



References

- Areekul, C. (2013). *Model Development for Strengthening Social Capital for Being a Sustainable Lifelong Learning Society*. (Doctoral Dissertation). Chulalongkorn University. Bangkok.
- Adam, F., & Borut, R. (2003). Social Capital: Recent Debates and Research Trends. *Social Science Information*. 42(4), 155-183.
- Aldridge, S., Halpern, D., & Fitzpatrick, S. (2002). *Social Capital: A Discussion Paper*. London: Performance and Innovation Unit.
- Bankston, C., & Zhou, M. (2002). Social Capital as a Process: The Meanings and Problems of a Theoretical Metaphor. *Sociological Inquiry*. 72, 285-317.
- Cabinet Resolution. (9 May 2006). *On the Progress of the 10th National Economic and Social Development Plan (2007-2011)*. nd.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*. 94, S95-S120.
- Durlauf, S. (2002). Symposium on social capital: Introduction. *The Economic Journal*. 112, 417-418.
- Fox, J. (1997). The World Bank and social capital: contesting the concept in practice. *Journal of International Development*. 9, 963-971.
- Luhmann, N. (1979). *Trust and Power*. Chichester: John Wiley.
- Narayan, D., & Cassidy, M. (2001). A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a social capital inventory. *Current Sociology*. 49, 59-102.
- Narayan, D., & Pritchett, L. (1999). Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. *Economic Development and Cultural Change*. 47(4), 871-897.
- Phra Suthirattanabundit (Suthit Apakaro). (2004). *Networks: Nature, Knowledge and Management*. Bangkok: October Publisher.
- Piumsombun, P. (2003). *Police Administration: New Update*. Bangkok: Bannakit.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*. 24, 1-25.



- Rajsamak, P. (2014). *Factors That Affect Motivation in Job for Preventing and Suppressing of Police at Samrongtai Police Station in Phrapradaeng District, Samutprakarn Province*. (Master's Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Sanguanwongwan, W. (2003). *Management and Organizational Behavior*. Bangkok: Pearson Education Indo China.
- Secretariat of the Senate. (2006). The Role of Social Capital and Sustainable Development of the Country. In Document No. 001/49. Bangkok: The Secretariat of the Senate.
- Techaatik, S. (2009). *The Development of Systematic Community Organization and Social Network for Poverty Problem Solving*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- The Office of National Statistics (United Kingdom). (2017) *Guide to Social Capital*. Retrieved August 23, 2017, from <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/>.
- The World Bank. (2006). Thailand Social Capital Evaluation: A Mixed Methods Assessment of the Social Investment Fund's Impact on Village Social Capital. Thailand.
- Walaisathian, P. (2003). *Processes and Techniques of Developer Works*. (2nd ed.). Bangkok: Research Fund Office.
- Wasi, P. (2015). *Strong Community: Thai Social Capital*. Bangkok: Social Fund Office, Government Savings Bank.
- Wongwaisayawon, S. (1997). *Organizational Culture: Concept, Research and Experience*. Bangkok: B.J Plate Processor.
- Zaheer, A., & Harris, J. (2005). Interorganizational trust. In O. Shenkar and J. Reuer (Eds.), *Handbook of strategic alliances*. 219-227. London: Sage.