

แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์

ธีร์ เกสทอง^{*} ปิยะ นาควัชร^{**} สุชาติ อินทรกำแหง ฦ ราชสีมา^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตำรวจสัญญาบัตร จำนวน 279 คนเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามทุนทางสังคมของตำรวจ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง 0.82 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจ จัดประชุมสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับทุนทางสังคมสูงสุด ต่ำสุดได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ตำรวจที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับจบจากสถาบันอื่น มีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ตำรวจที่สายปฏิบัติงานต่างกันมีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
4. ตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์กับภูมิลำเนาจังหวัดอื่น มีระดับทุนทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
5. แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทุนทางสังคม, ตำรวจภูธร, นครสวรรค์

^{*} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2555

^{**} อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ที่ปรึกษา

^{***} อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ที่ปรึกษา

The Developing Guideline on Social Capital of Nakhon Sawan Provincial Police

Thee Gesthong^{*} Piya Narkwatchara^{**} Suchada Intharakamhang Na Ratchasima^{***}

Abstract

The objectives of this research were, 1) to study the social capital level of NakhonSawan Provincial Police, 2) to compare the Social Capital of Nakhon Sawan Provincial Police which categorized in terms of personal status, and 3) to propose the development of social capital of Nakhon Sawan Provincial Police. The research consisted of two phases; first was the study of social capital level by using questionnaires (5-level Likert Scale) with reliability coefficient of 0.82. Mean, Standard Deviation (S.D.), t-test, and One Way ANOVA were used for statistical analysis. The second phase was to propose the social capital development guideline by focus group discussion of 9 experts.

The research results are as follows:

1. The social capital of police Nakhon Sawan Provincial Police office at a is high level with the highest ranking in organization culture and the lowest ranking work efficiency and effectiveness
2. The comparative study of social capital by personal status found that the police who graduated from Royal Police Cadet Academy (RPCA) and other institutions have no different level of social capital at the 0.05 level of significance.
3. The police who work in different duties have no difference in social capital level at the 0.05 level of significance.
4. The police who have a place of residence in Nakhon Sawan and other provinces have different level of social capital at the 0.05 level of significance.
5. The social capital development guideline consisted of 6 elements which are social network, responsibility, reliability, organizational culture, communication, work efficiency and effectiveness.

Keywords: Developing, Social Capital, Provincial Police, Nakhon Sawan

^{*}Student in Master of Public Administration Degree in New Public Administration Nakhon Program, Sawan Rajabhat University, 2012

^{**}Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University, Advisor

^{***}Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University, Advisor

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม การดำเนินชีวิตประจำวันจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก ยิ่งในปัจจุบันโลกมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุกๆ ความจำเป็นที่ต้องทำงานร่วมกัน ตลอดจนองค์กรที่มีการขยายตัวใหญ่ขึ้นหรือซับซ้อนมากขึ้น ก็ย่อมนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ มากมาย เพราะกิจกรรมขององค์กรเอง หรือแม้กระทั่งผลประโยชน์ของบุคคลในองค์กร (จิราพร พวงอินทร์, 2552: 1) ดังนั้นตำราวจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม เพราะเป็นผู้รักษากฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งได้แก่กฎหมาย ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดอันจะเป็นผลให้สังคมเกิดความยุ่งเหยิงเสียหาย หากมีผู้ละเมิดตำราวจต้องทำการระงับปราบปราม นำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการตามกฎหมาย ตำราวจจึงเป็นผู้รักษาวินัยของสังคม ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ความสงบสุข และความมั่นคงปลอดภัย ความถูกต้องเป็นธรรมในบ้านเมืองจะมีมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับตำราวจซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย (สุวรรณ สุวรรณเวช, 2540: 9-10) ด้วยอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมประกอบกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรตำราวจ จึงมีความจำเป็นที่องค์กรตำราวจจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการในบริบทเก่าเป็นการบริหารจัดการในบริบทใหม่และพัฒนาองค์กรตำราวจให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ตำราวจรัฐจังหวัดนครสวรรค์เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ภารกิจและการทำงานมีความใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยตรง เมื่อประชาชนเกิดปัญหาขึ้นไม่ว่าเรื่องใดๆ ก็ตาม จะเป็นหน่วยงานแรกทั้งๆ ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นหลายครั้งมิใช่ภารกิจและความรับผิดชอบของตำราวจ แต่ด้วยภาระหน้าที่ที่กำหนดว่า ต้องมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน จึงเป็นหน่วยงานแรกที่ประชาชนนึกถึงเมื่อเกิดปัญหาขึ้นนอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้รักษากฎหมาย ซึ่งครอบคลุมแทบทุกภารกิจ อำนาจการสอบสวนจับกุมของตำราวจ นับว่ามีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายแทบทุกฉบับด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบมากมาย อีกทั้งต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและองค์กรต่างๆ ในจังหวัดนครสวรรค์ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งอยู่เป็นประจำ ทูทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้หันนโยบาย ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำราวจบรรลุเป้าหมายได้ เพราะทุนทางสังคมเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติและฐานวัฒนธรรม โดยมองว่าเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต การทำมาหากินร่วมกันของคนทั้งชุมชนและถือว่าเป็นสายใยผูกพันในชุมชนที่ดำรงอยู่ร่วมกัน เป็นความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ครอบคลุมความหมายของการแบ่งปันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันผ่านกิจกรรมที่เสนอขึ้นมา อาจจะเฉพาะระหว่างชาวบ้านในชุมชนทั้งชุมชนรวมถึงการแผ่ขยายไปยังชุมชนใกล้เคียง ตลอดทั้งขยายความเอื้ออาทรไปสู่ผู้ยากลำบากทั้งหลายในชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ต่อเนื่องรวมถึงกิจกรรมที่มีความยั่งยืนใน

ระยะยาว เป็นทักษะการจัดการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเพิ่มทักษะ ความสามารถความชำนาญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มองค์กร เครือข่าย โดยร่วมมือกับสถาบันต่างๆ ในชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาความทุกข์ยากต่างๆ เพื่อแสวงหาทางออกและแก้ไขปัญหาโดยร่วมมือกันในหมู่สมาชิกขยายสู่ชาวบ้านในชุมชนใกล้เคียง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมานี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและแสวงหาคำตอบว่า ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ปัจจุบันเป็นอย่างไรและแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธร จังหวัดนครสวรรค์ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันตามสถาบันที่จบการศึกษา
2. ทุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันตามสายการปฏิบัติงาน
3. ทุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันตามภูมิลำเนา

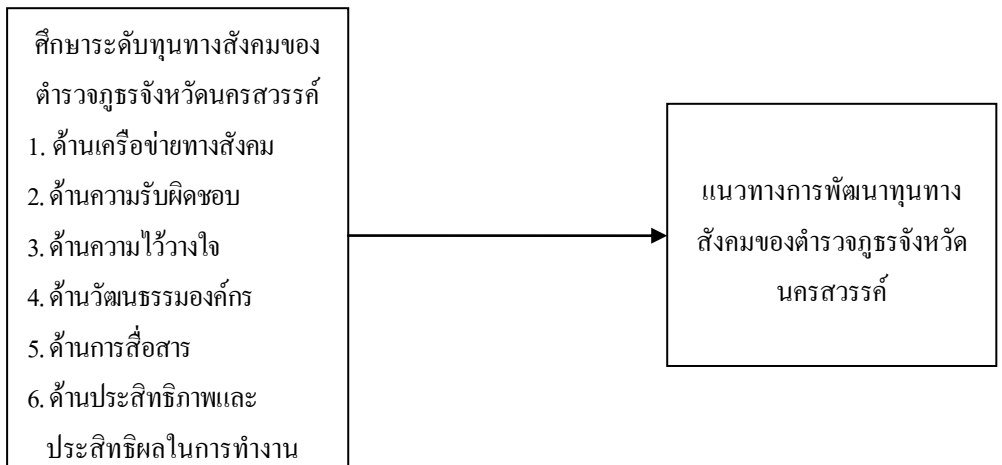
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางสังคมเป็นเสมือนทรัพยากรทางศีลธรรม (Moral resource) เป็นทรัพยากรประเภทที่ไร้ให้มีวันหมด แต่ทรัพยากรประเภทนี้จะไม่มีประโยชน์เลยถ้าไม่ถูกนำมาใช้ เพราะทุนเหล่านี้หมดไปเมื่อถูกนำมาใช้ ทุนทางสังคมเปรียบเสมือนสินค้าสาธารณะ (Public good) ที่ไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยภาคเอกชนและต้องมาจากกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ อันประกอบไปด้วยความผูกพันกัน (Ties) จารีตประเพณี (Norms) และความไว้วางใจกัน (Trust) สิ่งเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน (Hirschsman.1984: 54)

Pretty and Ward (2001: 16) กล่าวถึงทุนทางสังคมว่ามืองค์ประกอบ ดังนี้ ความสัมพันธ์ของความไว้วางใจ (Relations of trust) และการต่างตอบแทนและการแลกเปลี่ยน (Reciprocity and exchanges)

กฎระเบียบของส่วนรวม จารีต และการลงโทษ (Common rules, Norms and Sanctions) การติดต่อเครือข่ายและกลุ่ม (Connectedness, networks and groups) ซึ่ง Woolcock and Narayan (2000: 13) ได้ อธิบายถึงทุนทางสังคมว่า มีองค์ประกอบคือ บรรทัดฐานและเครือข่าย และสำหรับ Cohen and Prusak (200: 19) กล่าวว่า ทุนทางสังคมมีองค์ประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) ความเข้าใจอันดีระหว่างกัน (Mutual understanding) การมีค่านิยมร่วมกัน (Shared values) นอกจากนี้ World Bank (2006: 17) ได้ อธิบายถึงทุนทางสังคมมีองค์ประกอบด้วย ด้านกลุ่มและเครือข่าย ด้านความไว้วางใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่นเดียวกับองค์กรความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (OECD) ได้สรุปทุนทางสังคมมีองค์ประกอบด้วยเครือข่าย บรรทัดฐานการปฏิบัติ ค่านิยมและ ความเข้าใจร่วมกัน และบุญทันดอกไซสง (2551: 70) อธิบายว่าทุนทางสังคมของตำรวจไทย มีองค์ประกอบ 8 ประการคือการรักษา กฎหมาย การรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีความโปร่งใส การมีส่วนร่วมในชุมชนแบบครอบครัวเดียวกัน การมีความซื่อสัตย์สุจริต การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์และการเป็นสุภาพบุรุษของประเทศ

จากการศึกษาตามแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบทุนทางสังคมที่ สอดคล้องกับแนวคิดและเหมาะสมกับสังคมไทยและทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความไว้วางใจ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การสื่อสาร 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการ วิจัย ซึ่งแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 917 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 279 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยวิธีการแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนจำนวนประชากรตามหน่วยงาน 24 หน่วยงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. สถาบันการศึกษาที่จบปริญญาตรี
2. สายงานการปฏิบัติงาน
3. ภูมิลำเนา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. เครือข่ายทางสังคม 2. ความรับผิดชอบ 3. ความไว้วางใจ 4. วัฒนธรรมองค์กร 5. การสื่อสาร และ 6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ชั้นยศ สังกัดสถาบันการศึกษาที่จบ สายการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเนื้อหาถามในเรื่องทุนทางสังคมของตำรวจใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและหาค่า IOC (Item objective congruence) ตั้งแต่ 0.66-1.00 ซึ่งมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แจ้งขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลส่งถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์
2. ประสานงานโดยตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 22 พฤศจิกายน ถึง 28 ธันวาคม 2555 ได้ข้อมูลกลับคืนมา 279 ฉบับ ครอบคลุมตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับเพศ อายุ ชั้นยศ สถาบันการศึกษาที่จบ สายการปฏิบัติงานและภูมิลำเนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

2. การวิเคราะห์ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมาย (สมบูรณ์ สุริยวงศ์และคณะ. 2555: 274) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับทุนทางสังคมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับทุนทางสังคมมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับทุนทางสังคมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับทุนทางสังคมสังคมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับทุนทางสังคมสังคมน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

- 3.1 การเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสถาบันการศึกษาที่จบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) แบบอิสระต่อกัน (Independent Sample)

3.2 การเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามภูมิภาคนา สติติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) แบบอิสระต่อกัน (Independence Sample)

3.3 การเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสาย การปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จะต้อง เป็นสมาชิกหรือผู้แทนของกลุ่ม หรือเป็นตัวอย่างเป็นที่ดีของชุมชน หรือกลุ่มเป้าหมาย ที่สามารถพูดคุย ได้ตอบในรูปแบบของการสนทนากลุ่ม ในการที่จะแสดงทัศนคติสะท้อนถึงประสบการณ์รอบๆตัวได้ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายทางสังคม ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) เป็นนายตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นนักวิชาการ หรืออาจารย์มหา วิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก 3) เป็นตัวแทนภาคประชาชนหรือ กต.ตร. สถานีตำรวจ 4) เป็นตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยติดต่อนัดหมายและจัดการประชุม การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คนในวันที่ 5 เมษายน 2556 เวลา 13.30 - 16.00 น. ณ ห้อง ประชุมอมราวดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอแนวทางการ พัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ แสดงดังตาราง 1- 4

ตารางที่ 1 ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม

| ด้าน | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. เครือข่ายทางสังคม | 3.74 | 0.63 | มาก | 5 |
| 2. ความรับผิดชอบ | 3.81 | 0.62 | มาก | 2 |
| 3. ความไว้วางใจ | 3.76 | 0.58 | มาก | 4 |
| 4. วัฒนธรรมองค์กร | 3.87 | 0.60 | มาก | 1 |
| 5. การสื่อสาร | 3.77 | 0.63 | มาก | 3 |
| 6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน | 3.73 | 0.86 | มาก | 6 |
| รวมเฉลี่ย | 3.78 | 0.52 | มาก | |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับทุนทางสังคมสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.81$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ต่ำสุดได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) แต่มีระดับทุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสถาบันการศึกษา

| สถาบันการศึกษาที่จบ/ทุนทางสังคม | \bar{X} | S.D. | df | t | P |
|---------------------------------|-----------|------|-----|------|------|
| - จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ | 3.72 | 0.62 | 277 | 0.71 | 0.48 |
| - จากสถาบันอื่น | 3.79 | 0.51 | | | |

$P < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ที่จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและจากสถาบันอื่น มีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทุนทางสังคม ของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสายปฏิบัติงาน

| สายการปฏิบัติงาน/ทุนทางสังคม | SS | df | Mean Square | F | P |
|------------------------------|-------|-----|-------------|------|------|
| Between group | 1.32 | 4 | 0.33 | 1.20 | 0.31 |
| Within group | 74.99 | 274 | 0.27 | | |
| Total | 76.31 | 278 | | | |

*P<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ที่มีสายปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบทุนทางสังคม ของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามภูมิลำเนา

| ภูมิลำเนา/ทุนทางสังคม | \bar{X} | S.D | df | t-test | P |
|-----------------------|-----------|------|-----|--------|------|
| 1. จังหวัดนครสวรรค์ | 3.83 | 0.51 | 277 | 2.19* | 0.03 |
| 2. จังหวัดอื่น | 3.70 | 0.53 | | | |

*P<.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดอื่น มีระดับทุนทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์

1. แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

1.1 ด้านเครือข่ายทางสังคม

- 1) จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจ
- 2) จัดรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ
- 3) ประชาสัมพันธ์ทั้งตำรวจในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กรตำรวจ
- 4) จัดให้ตำรวจและชุมชนมีส่วนร่วมในงานประเพณีต่างๆ
- 5) จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- 6) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ วิชาการใหม่ๆ
- 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน
- 8) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

9) การบริหารงานในหน่วยงานควรแบ่งหน้าที่ให้สมาชิกทำกันอย่างทั่วถึง

10) จัดให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ

1) ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดี

2) ให้ตำรวจดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของหน่วยงาน

3) ให้ตำรวจต้องยอมรับ และหาแนวทาง แก้ไขความผิดพลาด

4) ปลุกจิตสำนึกให้ตำรวจมีจรรยาบรรณและคุณธรรม

5) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ควรนำประมวลจริยธรรมและ

จรรยาบรรณของตำรวจ มาบรรจุไว้ในหลักสูตร

6) มีระบบข้อมูล และติดตามผล อย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านความไว้วางใจ

1) ใช้โรงเรียนนายร้อยตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ พัฒนาตำรวจ

2) ผู้บริหารระดับสูงต้องดำเนินการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3) การดำเนินกิจกรรมต้องสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่

4) การให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

5) นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารหน่วยงาน

6) สร้างความตระหนักในอุดมการณ์และหน้าที่

7) การแต่งตั้งและโยกย้าย ต้องเป็นธรรม ยึดหลักการในกฎ

8) สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1) ศึกษาสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่เสมอ

2) ศึกษาและปรับปรุงระบบงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป

3) ปลุกฝังสิ่งที่ดีงามให้กับตำรวจ

4) ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5) การดำเนินกิจกรรมต้องสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก

6) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและวัฒนธรรมของหน่วยงานตำรวจ

7) รมรงค์ให้มีการลดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง

8) สร้างระบบและกลไกที่จะปกป้องคนดี มีคุณธรรม

1.5 ด้านการสื่อสาร

- 1) ให้ตำรวจทุกคนทุกฝ่ายต้องรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
- 2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการติดต่อ
- 3) เปิดโอกาสให้ตำรวจทุกคนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- 4) ประกาศช่องทางการสื่อสารให้ตำรวจทุกคนทราบอย่างชัดเจน
- 5) ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างต่อเนื่อง
- 6) ส่งเสริมให้มีการใช้เว็บไซต์เผยแพร่เอกสารและข้อมูลต่างๆ
- 7) ส่งเสริมให้ตำรวจทุกคนใช้อีเมลล์(E-mail)ใช้ในการติดต่อสื่อสาร
- 8) จัดระบบการสื่อสาร
- 9) ติดตามและประเมินผลการสื่อสารของหน่วยงานตำรวจ

1.6 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

- 1) ส่งส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้พัฒนาทักษะในการทำงาน
- 2) จัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน
- 3) การดำเนินงานทุกครั้ง ต้องดำเนินการตามแผน
- 4) แบ่งงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำตามหน้าที่และความสามารถ
- 5) จัดหาเอกสาร ตำรา วารสารวิชาการ
- 6) จัดบรรยายภาคที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้
- 7) นำกระบวนการ (Knowledge Spiral) มาดำเนินการ
- 8) นำวิธีการประเมินผลมาใช้
- 9) จัดทำแผนที่ทุนมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับทุนทางสังคมของตำรวจจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะแตกต่างจากวิชาชีพอื่น วิชาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อสังคม ประชาชนรัฐจึงต้องมีมาตรการควบคุมการประกอบวิชาชีพตำรวจเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพตำรวจต้องผ่านการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้มีความรู้ ความชำนาญเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อให้สามารถประกอบวิชาชีพได้ด้วยวิธีการแห่งปัญญา มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีสถาบันวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรโลงวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติเชษฐ์ เปรมสกุล (2542) ที่พบว่า การที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้นำหลักกรรมทางการศาสนา

มาประยุกต์ใช้ในการสอนวิชาจริยธรรมตำรวจ และสอดแทรกในวิชาอื่นๆ ด้วย อีกทั้งได้นำหลักกรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งผลดีต่อนักเรียน นายร้อยตำรวจอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี นิลเกาะ(2542) ที่พบว่า การปลูกฝังจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร อาจารย์ และนายตำรวจปกครองต้องช่วยกันสนับสนุนให้นักเรียนนายร้อยตำรวจจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปลูกฝังจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจขึ้น

2. ตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดอื่น มีระดับทุนทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดนครสวรรค์ จะมีระดับทุนทางสังคมสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม สถาบัน หรือองค์กรต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน และประสานงานกัน เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันของสังคม บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยอาศัยมิตรภาพและความเห็นอกเห็นใจกันและผลจากความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวทำให้ตำรวจในฐานะสมาชิกในชุมชนได้เข้าร่วมมือกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง (2551) ได้อธิบายถึงทุนทางสังคมไว้ว่า เป็นเรื่องของความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกันของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของการรวมกลุ่ม ความไว้วางใจกัน การมีบรรทัดฐานทางสังคมเดียวกัน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่แสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจนในรูปแบบของการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อากาศ จันทราภาส (2543) ที่พบว่า ทุนวัฒนธรรมในชุมชน ทุนบุคคลในชุมชน ทุนองค์กรในชุมชน ทุนเครือข่ายและเครือข่ายในชุมชน เหล่านี้เป็นทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ จิตรวัฒนา (2546) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยเกื้อหนุนให้กระบวนการทุนทางสังคมขับเคลื่อนไปได้ มาจากปัจจัยความเป็นเครือญาติ ความเชื่อ ค่านิยมในเรื่องเดียวกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิชุดิ โรมรัตน์ พันธุ์และคณะ (2546) ที่พบว่า ทุนทางสังคมในฐานะปัจจัยการผลิต ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่อยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจกัน มีความเอื้ออาทรกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยุต อินพรหม (2547) ที่พบว่า ทุนทางสังคมเกิดขึ้นจากจิตสำนึกรักบ้านเกิด ที่หล่อเลี้ยงความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนให้เกิดการรวมพลังเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญและดำรงอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข

3. ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ที่จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและจบจากสถาบันอื่น มีระดับทุนทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุนทางสังคมเป็นเรื่องที่มีอยู่แล้วโดยธรรมชาติในแต่ละสังคม เป็นเรื่องของระบบคิดของคนในสังคม ที่จะ

ส่งผลถึงวิถีปฏิบัติในหมู่ประชาชน ที่จะสร้างประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา เกิดวิชัย (2543) ที่พบว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นสถาบันอุดมศึกษา ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา อบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นผู้มีความสามารถในวิชาการตำรวจและการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง มีความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย สำหรับการปฏิบัติงานตำรวจอย่างลึกซึ้งและมีความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติเชษฐ์ เปรมสกุล (2542) ได้วิจัยเรื่องพุทธศาสนากับการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2538 ยังพบว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสอนวิชาจริยธรรมตำรวจและสอดแทรกในวิชาอื่นๆ ด้วย อีกทั้งได้นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ เช่น โครงการฝึกรับใช้ประชาชนในชนบท อุปสมบทหมู่ข้าราชการตำรวจและนักเรียนนายร้อยตำรวจ ฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน

4. แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ด้านเครือข่ายทางสังคม แนวทางหนึ่งได้แก่ การจัดรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมการสื่อสารความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยความสัมพันธ์ของสมาชิกต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง ของคนหรือองค์กร และอีกแนวทางหนึ่งได้แก่ การประชาสัมพันธ์ทั้งตำรวจในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กรตำรวจ ให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กรตำรวจ ให้ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นและมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งเครือข่ายมี 3 ลักษณะคือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยนเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนัยนา เกิดวิชัย (2555) ที่พบว่า การพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทย ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทยให้มีภารกิจกำหนดนโยบาย แนวทางและกรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์ การศึกษาสภาพแวดล้อมของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่ไม่เกื้อกูลต่อความเจริญก้าวหน้า การนำกระบวนการของเกลียวความรู้มาดำเนินการเพื่อดึงความรู้ และภูมิปัญญาที่อยู่ในตัวของตำรวจแต่ละคนออกมาเป็นความรู้และภูมิปัญญาที่เปิดเผย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมีระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการแก้ไข โดยอาจนำแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ที่ผู้วิจัยนำเสนอไว้ไปทดลองใช้

2. จากผลการศึกษาระดับทุนทางสังคมของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ในรายด้าน 6 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับทุนทางสังคมอยู่ในระดับมากดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์การธำรงรักษาไว้ ส่วนรายการที่เป็นลำดับสุดท้ายในแต่ละด้านควรใช้กลยุทธ์แก้ไข ปรับปรุง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ตำรวจภูธรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดอื่น มีระดับทุนทางสังคมแตกต่างกัน โดยตำรวจที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับทุนทางสังคมสูงกว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจหรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการงานตำรวจต่อไป

4. ในระดับสถานีตำรวจ ผู้กำกับการถือว่าเป็นผู้บริหารสูงสุด และเป็นผู้ที่ใกล้ชิดที่สุดกับตำรวจ จึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ที่จะนำแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไปใช้ปฏิบัติ

5. ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจที่ผู้วิจัยนำเสนอไว้ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเข้าใจและชี้แจงตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับทุนทางสังคมและแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจชั้นประทวน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบทุนทางสังคมของตำรวจภูธรกับตำรวจสังกัดอื่น เช่น กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น

3. ควรศึกษาวิจัยถึงบทบาทของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือบทบาทของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติเชษฐ์ เปรมสกุล. (2542). **พุทธศาสนากับการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2538**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ(ศาสนาเปรียบเทียบ).นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรากร พวงอินทร์. (2552). **ตำรวจกับความขัดแย้ง**. นครปฐม :JOB & JET – XEROX.
- ชยุต อินพรหม. (2547). **ทุนทางสังคมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ : กรณีศึกษา สถานีวิจัยตะโหนด ตำบลตะโหนด อำเภอตะโหนด จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (พัฒนาชุมชน).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐกานต์ จิตรวัฒนา. (2546). **พัฒนาการลงทุนทางสังคมของกลุ่มทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ บ้านโป่งคำ ตำบลอุ้มผาง อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (พัฒนาชุมชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัยนา เกิดวิชัย. (2543). **ความคิดเห็นของผู้นำหน่วยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาล**. นครปฐม : กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- นัยนา เกิดวิชัย. (2555). **การพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทย**. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 7(18). มกราคม-เมษายน: 27-40.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- วรวิภา โรมรัตนพันธ์ และคณะ. (2548). **โครงการศึกษาทุนทางสังคมในฐานะปัจจัยการผลิตของเศรษฐกิจชุมชน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุวรรณ สุวรรณเวโช. (2536). **ประวัติและวิวัฒนาการตำรวจไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Cohen, D and Prusak, L. (2001). **How social capital makes organization work**. Boston : Harvard Business School Press
- Hirschman, C. (1980). "Theories and models of ethnic inequality," In Cora Bagley MarretandCheryLeggon (Eds.) **Research in race and ethnic relation**. Vol. 2. Greenwich, Connecticut : JAI Press.
- OECD. (2001). **The well-being of nations : The role of human and social capital**. Paris.
- Pretty, J. and Ward, H. (2001). "Social capital and the environment," **World Development**.29(2), 209-227.
