

การวิเคราะห์และความหมายของข้อมูล



การวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษ
 ของกรมตำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งสำรวจการบริหารบุคลากรโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การให้
 ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากร
 พ้นจากงานของโรงเรียนตำรวจทั้ง ๑๑ แห่ง ภายในความอำนวยการของกองบัญชาการ
 ศึกษา กรมตำรวจ ว่าได้มีการปฏิบัติตามความเป็นจริงอย่างไร ข้าราชการตำรวจ
 ชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป จนถึงผู้บริหารสูงสุดมีความคิดเห็นอย่างไร
 การที่ได้มีการศึกษาดังกล่าวนี้ก็เนื่องจาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารแต่ละคนและครู
 แต่ละคนย่อมจะมีความแตกต่างกัน หรือเหมือนกันบ้าง เป็นธรรมดา นอกจากนั้นทางค่าน
 ผู้บริหาร ตั้งแต่ผู้บังคับกองร้อย หรือหัวหน้าแผนก ตามสายการปกครองบังคับบัญชาโดยตรง
 ขึ้นไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดกับทางค่านครู ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
 ซึ่งมียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ไม่รวมถึงผู้บริหาร ระดับรองและผู้บริหารสูงสุดนั้น
 ความคิดเห็นในการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรโรงเรียนแต่ละประเภท
 ของบุคคลทั้งสองกลุ่มมีความสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันเพียงใด

การที่ผู้วิจัยสนใจการบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจและจัดแบ่งการศึกษา
 ตามแนวทางความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น ก็เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า ข้อมูลส่วนตัว
 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครู เหล่านั้น ย่อมจะมีผลเกี่ยวข้อง
 กับการบริหารบุคลากรโรงเรียนซึ่งควรแก่การสนใจและนำศึกษาอย่างยิ่ง การจัดสร้าง
 แบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างมีมาตรฐาน จะช่วยให้สามารถรวบรวม
 ข้อมูลที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ในการวิจัย ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับ

การบริหารบุคลากรต่าง ๆ เช่น ความรู้ หรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคล อาจทำให้ความคิดเห็นในการ ปฏิบัติ ราชการ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรแตกต่างกันได้ ตัวอย่าง เช่น การให้ค่าจ้างซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้าน การ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมาแล้วอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะเป็นบุคคลที่มี คุณสมบัติเพียงพอที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการ สอน ตำรวจ แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะทำให้นักเรียนได้เกิดการ เรียนรู้ เทียบ เทาผู้ที่มิทั้ง ประสบการณ์ในด้านการทำงานใน สาขาวิชานั้น และมีความรู้ความสามารถในทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพด้วย แต่ข้อมูลบางอย่าง เช่น ทักษะคติเกี่ยวกับนโยบายการบริหารบุคลากรของบุคคล ๒ คน ไม่น่าจะเป็นผลทำให้ความรู้ความสามารถในทางการ สอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ของเขาให้แตกต่างกันไปได้

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๓ ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และแปลความหมายว่า เป็นอย่างไร ส่วนที่สองวิเคราะห์การปฏิบัติตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู โดยเปรียบเทียบกันด้วยว่าแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด ส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดง ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่จะช่วยให้ เกิดความเข้าใจการบริหารงานบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

๑. ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับสถานภาพทาง อายุจากผู้บริหารจำนวน ๘ คน และครูจำนวน ๑๙๘ คน จำแนกตามอายุปัจจุบันดังแสดงไว้ในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงอายุของผู้บริหารและครู

อายุปัจจุบัน	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
สูงกว่า ๔๕ ปี	๑๖	๑๘.๖๐	๒๑	๑๑.๘๐
๔๐ - ๔๕ ปี	๓๐	๓๔.๘๕	๓๓	๑๘.๕๔
๓๐ - ๓๙ ปี	๓๗	๔๓.๐๒	๘๔	๔๓.๑๘
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓	๐๓.๕๕	๕๐	๒๖.๕๓
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๓๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ผู้บริหาร จำนวน ๓๗ คน หรือร้อยละ ๔๓.๐๒ มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี ส่วนที่เหลืออีก จำนวน ๓๐ คน หรือร้อยละ ๓๕.๐๘ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๖ คน หรือร้อยละ ๑๘.๖๐ มีอายุสูงกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป และจำนวน ๓ คนหรือร้อยละ ๐๓.๕๕ มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ตามลำดับ สำหรับครูนั้น จากจำนวนครู ๑๓๘ คน ครูจำนวน ๘๔ คน หรือร้อยละ ๖๑.๑๕ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี ส่วนที่เหลืออีกจำนวน ๕๐ คน หรือร้อยละ ๓๖.๒๓ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี จำนวน ๓๓ คน หรือร้อยละ ๒๓.๖๒ มีอายุอยู่ในระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี และจำนวน ๒๑ คน หรือร้อยละ ๑๕.๒๑ มีอายุสูงกว่า ๔๕ ปีตามลำดับ

โดยส่วนรวม ผู้บริหารมีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี และครูมีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี เช่นเดียวกัน

๒. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลา ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔.

ตารางที่ ๔ แสดงระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เกินกว่า ๕ ปี	๐	๐	๑๓	๐๗.๓๐
๓ - ๕ ปี	๒	๐๒.๓๒	๑๗	๐๙.๕๕
๔ - ๖ ปี	๒๒	๒๕.๕๘	๕๑	๒๘.๖๕
๑ - ๓ ปี	๔๕	๕๒.๓๓	๕๕	๓๐.๙๐
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๗	๑๙.๗๗	๒๒	๑๓.๖๐
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ผู้บริหารจำนวน ๔๕ คน หรือร้อยละ ๕๒.๓๓ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนที่เหลืออีกจำนวน ๒๒ คน หรือร้อยละ ๒๕.๕๘ อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๑๗ คน หรือร้อยละ ๑๙.๗๗ อยู่ในระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๑ ปี และจำนวน ๒ คน หรือร้อยละ ๐๒.๓๒ อยู่ในระยะเวลา ๓ - ๕ ปี ตามลำดับ สำหรับครูนั้นจากจำนวนครู ๑๗๘ คน ครูจำนวน ๕๕ คน หรือร้อยละ ๓๐.๙๐ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนที่เหลืออีกจำนวน ๕๑ คน หรือร้อยละ ๒๘.๖๕ อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๒๒ คน หรือร้อยละ ๑๒.๖๐ อยู่ในระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๗ คน หรือร้อยละ ๐๙.๕๕ อยู่ในระยะเวลา ๓ - ๕ ปี และจำนวน ๑๓ คน หรือร้อยละ ๐๗.๓๐ อยู่ในระยะเวลาเกินกว่า ๕ ปี ตามลำดับ

โดยส่วนรวม ผู้บริหาร ดำรงตำแหน่งอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี และครูส่วนใหญ่ก็ดำรงตำแหน่งอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี เช่นเดียวกัน

๓. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางระยะเวลาการรับราชการอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลา ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงระยะเวลาการรับราชการอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เกินกว่า ๕ ปี	๔	๑๔.๖๕	๓๓	๑๘.๕๔
๗ - ๕ ปี	๖	๐๖.๕๘	๔	๐๒.๒๕
๔ - ๖ ปี	๒๓	๒๖.๗๔	๓๐	๑๖.๘๕
๑ - ๓ ปี	๓๒	๓๗.๒๑	๘๔	๔๗.๑๕
ต่ำกว่า ๑ ปี	๒๑	๒๔.๔๒	๒๗	๑๕.๑๗
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ผู้บริหารจำนวน ๓๒ คน หรือร้อยละ ๓๗.๒๑ ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนปัจจุบันมานานเป็นระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนที่เหลืออีกจำนวน ๒๓ คน หรือร้อยละ ๒๖.๗๔ ระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๖ คน หรือร้อยละ ๐๖.๕๘ ระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี และจำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๔.๖๕ ระยะเวลาเกินกว่า ๕ ปี ตามลำดับ สำหรับครูนั้น จากจำนวนครู ๑๗๘ คน ครูจำนวน ๘๔ คนหรือร้อยละ ๔๗.๑๕ ดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนมานานเป็นระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนที่เหลืออีก จำนวน ๓๓ หรือร้อยละ ๑๘.๕๔ ระยะเวลาเกินกว่า ๕ ปี จำนวน ๓๐ คนหรือร้อยละ ๑๖.๘๕ ระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๒๗ คน หรือร้อยละ ๑๕.๑๗ ระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๒.๒๕ ระยะเวลา ๗ - ๕ ปี ตามลำดับ

โดยส่วนรวม ผู้บริหารดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนมานานเป็นระยะเวลา ๑ - ๓ ปี และครูอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี เช่นเดียวกัน

๔. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางวุฒิการศึกษาสูงสุดเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของผู้บริหารและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ แสดงวุฒิการศึกษาสูงสุดเมื่อเริ่มรับราชการ เป็นข้าราชการตำรวจ วุฒิจำนวนสัญญาบัตร

วุฒิการศึกษา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๐๒.๓๓	๑๓	๐๓.๓๐
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๕๘	๖๗.๕๕	๗๘	๕๓.๘๒
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑๑	๑๒.๘๕	๕๕	๓๐.๕๐
ประกาศนียบัตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๕	๑๗.๕๕	๓๒	๑๗.๕๘
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๖ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ผู้บริหารจำนวน ๕๕ คน หรือร้อยละ ๖๓.๘๖ มีวุฒิการศึกษาสูงสุด เมื่อเริ่มรับราชการ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลืออีก จำนวน ๑๕ คนหรือร้อยละ ๑๗.๕๕ อยู่ในระดับประกาศนียบัตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คนหรือร้อยละ ๑๒.๘๕ อยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และจำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๐๕.๘๑ อยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ สำหรับครูนั้น จากจำนวนครู ๑๗๘ คน ครูจำนวน ๗๘ คน หรือร้อยละ ๕๓.๘๒ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในระดับปริญญาตรี ส่วนที่เหลืออีกจำนวน ๕๕ หรือร้อยละ ๓๐.๕๐ อยู่ในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๓๒ หรือร้อยละ ๑๗.๕๘ อยู่ในระดับประกาศนียบัตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และจำนวน ๑๓ หรือร้อยละ ๐๓.๓๐ อยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

โดยส่วนรวม ผู้บริหารเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และครูก็มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เช่นเดียวกัน

๕. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางคุณวุฒิทางครูของผู้บริหารและครู
 จำแนกตามสถาบันการศึกษา ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงวุฒิทางครูของผู้บริหาร และครูของสถาบันการศึกษา

ชื่อสถาบันการศึกษา	ผู้บริหาร				ครู			
	มี		ไม่มี		มี		ไม่มี	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	๑๕	๖๘.๑๘	๗	๓๑.๘๒	๓๑	๕๕.๖๒	๒๑	๔๐.๓๘
โรงเรียนสืบสวน	๔	๘๐.๐๐	๑	๒๐.๐๐	๖	๑๐๐.๐๐	๐	๐
โรงเรียนนายสิบตำรวจ	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐	๑๐	๕๐.๕๑	๑	๐.๐๕
โรงเรียนตำรวจนครบาล	๒	๕๐.๐๐	๓	๖๐.๐๐	๕	๕๐.๐๐	๕	๕๐.๐๐
โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี)	๓	๕๒.๘๕	๓	๕๐.๐๐	๓	๕๖.๖๗	๘	๕๓.๓๓
โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา)	๕	๕๕.๕๖	๔	๔๔.๔๔	๑๑	๗๘.๕๗	๓	๒๑.๔๓
โรงเรียนตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น)	๓	๕๒.๘๖	๔	๕๗.๑๔	๘	๖๑.๕๓	๕	๓๘.๔๗
โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง)	๔	๕๐.๐๐	๔	๕๐.๐๐	๗	๕๖.๖๗	๘	๕๓.๓๓
โรงเรียนตำรวจภูธร ๖ (นครสวรรค์)	๒	๕๐.๐๐	๓	๖๐.๐๐	๖	๘๕.๗๑	๑	๑๔.๒๙
โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม)	๓	๕๒.๘๖	๔	๕๗.๑๔	๗	๕๐.๐๐	๗	๕๐.๐๐
โรงเรียนตำรวจภูธร ๘ (ยะลา)	๔	๕๕.๕๕	๕	๕๕.๕๕	๕	๖๙.๒๓	๔	๓๐.๗๗
รวม	๘๘	๕๕.๘๑	๓๘	๕๔.๘๘	๑๑๑	๖๒.๓๖	๖๗	๓๗.๖๔

จากตารางที่ ๗ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ของสถาบันการศึกษา ๑๑ แห่งในกองบัญชาการ
 ๑๑ แห่งของกรมตำรวจ มีผู้บริหารที่มีคุณวุฒิทางครู จำนวน ๘๘ คนหรือร้อยละ ๕๕.๘๑ สถาบันการศึกษาที่ผู้บริหาร
 คุณวุฒิทางครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนนายสิบตำรวจ จากจำนวนผู้บริหาร ๓ คน มีคุณวุฒิทางครู ๓ คน
 หรือร้อยละ ๑๐๐ ส่วนที่เหลือรองลงมาคือโรงเรียนสืบสวน จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีวุฒิทางครู ๔ คน

หรือร้อยละ ๘๐ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากจำนวนผู้บริหาร ๒๒ คน มีคุณวุฒิทางครู
 ๑๕ คน หรือร้อยละ ๖๘.๑๘ โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา) จากจำนวนผู้บริหาร
 ๕ คน มีคุณวุฒิทางครู ๕ คน หรือร้อยละ ๕๕.๕๖ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง)
 จากจำนวนผู้บริหาร ๘ คน มีคุณวุฒิทางครู ๔ คน หรือร้อยละ ๕๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจ
 ภูธร ๕ (ยะลา) จากผู้บริหาร ๕ คน มีคุณวุฒิทางครู ๔ คน หรือร้อยละ ๘๘.๘๘
 โรงเรียนตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น) จากจำนวนผู้บริหาร ๗ คน มีคุณวุฒิทางครู ๓ คน
 หรือร้อยละ ๔๒.๘๖ โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม) จากจำนวนผู้บริหาร ๗ คน
 มีคุณวุฒิทางครู ๓ คน หรือร้อยละ ๔๒.๘๖ โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี) จากจำนวน
 ผู้บริหาร ๗ คน มีคุณวุฒิทางครู ๓ คน หรือร้อยละ ๔๒.๘๕ โรงเรียนตำรวจภูธร ๖
 (นครสวรรค์) จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีคุณวุฒิทางครู ๒ คน หรือร้อยละ ๔๐.๐๐ และ
 โรงเรียนตำรวจนครบาล จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีวุฒิทางครู ๒ คน หรือร้อยละ
 ๔๐.๐๐ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่ไม่มีคุณวุฒิทางครูของทุกสถาบันการศึกษา รวมกันมีจำนวน
 ๓๘ คน หรือร้อยละ ๔๔.๑๘ ของทั้งหมด

สำหรับครูที่มีคุณวุฒิทางครู จากจำนวน ๑๓๘ คน ของสถาบันการศึกษา ๑๑ แห่ง
 ในกองบัญชาการศึกษารวมตำรวจ มีครูที่มีคุณวุฒิทางครูจำนวน ๑๑๑ คน หรือร้อยละ
 ๖๒.๓๖ สถาบันการศึกษาที่ครูมีวุฒิทางครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสืบสวนจากจำนวน
 ครู ๖ คน มีคุณวุฒิทางครูทั้ง ๖ คน หรือร้อยละ ๑๐๐ ส่วนที่เหลือรองลงมาคือ โรงเรียน
 นายสิบตำรวจ จากจำนวนครู ๑๑ คน มีคุณวุฒิทางครู ๑๐ คน หรือร้อยละ ๙๐.๙๑ โรงเรียน
 ตำรวจภูธร ๖ (นครสวรรค์) จากจำนวนครู ๗ คน มีวุฒิทางครู ๖ คน หรือร้อยละ ๘๕.๗๑
 โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา) จากจำนวนครู ๑๔ คน มีวุฒิทางครู ๑๑ คน หรือ
 ร้อยละ ๗๘.๕๗ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ยะลา) จากจำนวนครู ๑๓ คน มีคุณวุฒิทางครู
 ๕ คน หรือร้อยละ ๖๙.๒๓ โรงเรียนตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น) จากจำนวนครู ๑๓ คน
 มีคุณวุฒิทางครู ๘ หรือร้อยละ ๖๑.๕๓ โรงเรียนนายร้อยตำรวจจากจำนวนครู ๕๒ คน
 มีคุณวุฒิทางครู ๓๑ คน หรือร้อยละ ๕๙.๖๒ โรงเรียนตำรวจนครบาล จากจำนวนครู ๑๘ คน

มีคุณวุฒิทางครู ๕ คน หรือร้อยละ ๕๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม) จากจำนวนครู ๑๔ คน มีคุณวุฒิทางครู ๗ คน หรือร้อยละ ๕๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี) จากจำนวนครู ๑๕ คน มีคุณวุฒิทางครู ๗ คน หรือร้อยละ ๔๖.๖๗ และโรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง) จากจำนวนครู ๑๕ คน มีคุณวุฒิทางครู ๗ คน หรือร้อยละ ๔๖.๖๗ ตามลำดับ ส่วนครูที่ไม่มีคุณวุฒิทางครูของทุกสถาบันการศึกษารวมกันจำนวน ๖๗ คน หรือร้อยละ ๓๗.๖๔

โดยส่วนรวมแล้ว สถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางครู คือ โรงเรียนนายสิบตำรวจ และครูส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางครู คือ โรงเรียนสืบสวน

๖. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางการศึกษาเพิ่มเติมของผู้บริหาร และครู ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหาร ๔๖ คน ของสถาบันการศึกษา ๑๑ แห่ง ในกองบัญชาการการศึกษาของกรมตำรวจ มีผู้บริหารที่มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒๖ คน หรือร้อยละ ๗๖.๗๔ สถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาเพิ่มเติม คือ โรงเรียนสืบสวนจากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติมทุกคนหรือร้อยละ ๑๐๐ ส่วนโรงเรียนที่ผู้บริหารมีการศึกษาเพิ่มเติมรองลงมา คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากจำนวนผู้บริหาร ๒๒ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒๐ คน หรือร้อยละ ๙๐.๙๐ โรงเรียนตำรวจนครบาล จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๔ คน หรือร้อยละ ๘๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม) จากจำนวนผู้บริหาร ๗ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๕ คน หรือร้อยละ ๗๑.๔๒ โรงเรียนนายสิบตำรวจ จากจำนวนผู้บริหาร ๓ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒ คน หรือร้อยละ ๖๖.๖๗ โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา) จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒ คน หรือร้อยละ ๔๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น) จากจำนวนผู้บริหาร ๗ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒ คน หรือร้อยละ ๒๘.๕๗ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ยะลา) จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒ คน หรือร้อยละ ๔๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง) จากจำนวน

ตารางที่ ๘ แสดงการศึกษาเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูของสถาบันการศึกษา

ชื่อสถาบันการศึกษา	ผู้บริหาร				ครู			
	เคย		ไม่เคย		เคย		ไม่เคย	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	๒๐	๕๐.๕๐	๒	๐๕.๑๐	๒๖	๕๐.๐๐	๒๖	๕๐.๐๐
โรงเรียนสืบสวน	๕	๑๐๐.๐๐	๐	๐	๕	๘๓.๓๓	๑	๓๕.๖๗
โรงเรียนนายสิบตำรวจ	๒	๖๖.๖๗	๑	๓๓.๓๓	๗	๖๓.๖๔	๔	๓๖.๓๖
โรงเรียนตำรวจนครบาล	๔	๘๐.๐๐	๑	๒๐.๐๐	๑๒	๖๖.๖๗	๖	๓๓.๓๓
โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี)	๔	๖๖.๖๗	๒	๓๓.๓๓	๖	๕๐.๐๐	๕	๖๐.๐๐
โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา)	๖	๖๖.๖๗	๓	๓๓.๓๓	๘	๕๘.๑๔	๖	๔๑.๘๖
โรงเรียนตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น)	๖	๘๕.๗๑	๑	๑๔.๒๘	๕	๓๘.๔๖	๘	๖๑.๕๔
โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง)	๕	๖๒.๕๐	๓	๓๗.๕๐	๔	๒๖.๖๗	๑๑	๗๓.๓๓
โรงเรียนตำรวจภูธร ๖ (นครสวรรค์)	๓	๖๐.๐๐	๒	๔๐.๐๐	๔	๕๗.๑๔	๓	๓๖.๘๖
โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม)	๕	๗๑.๔๓	๒	๒๘.๕๗	๗	๕๐.๐๐	๗	๕๐.๐๐
โรงเรียนตำรวจภูธร ๘ (ยะลา)	๖	๖๖.๖๗	๓	๓๓.๓๓	๔	๕๗.๑๔	๕	๓๖.๘๖
รวม	๖๖	๗๖.๗๔	๒๐	๒๓.๒๖	๘๘	๕๕.๔๕	๕๐	๕๐.๕๖

ผู้บริหาร ๘ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๕ คน หรือร้อยละ ๖๒.๕๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๖ (นครสวรรค์) จากจำนวนผู้บริหาร ๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓ คน หรือร้อยละ ๖๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี) จากจำนวนผู้บริหาร ๖ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๔ คน หรือร้อยละ ๖๖.๖๗ ส่วนผู้บริหารที่ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติมของทุกสถาบันรวมกัน จากจำนวนผู้บริหาร ๘๖ คน ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติมจำนวน ๒๐ คน หรือร้อยละ ๒๓.๒๖ สำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมของครูนั้น จากจำนวน ๑๗๘ คน ของสถาบันการศึกษา ๑๑ แห่ง ในกองบัญชาการศึกษา ของกรมตำรวจ มีครูที่มีการศึกษาเพิ่มเติมจำนวน ๘๘ คน หรือร้อยละ

๔๕.๔๔ สถาบันการศึกษาที่ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาเพิ่มเติม คือ โรงเรียนสืบสวน จากจำนวนครู ๒ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๕ คน หรือร้อยละ ๔๓.๓๓ โรงเรียน ตำรวจนครบาล จากจำนวนครู ๑๔ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๑๒ คน หรือร้อยละ ๖๖.๖๗ โรงเรียนนายสิบตำรวจ จากจำนวนผู้บริหาร ๑๑ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๗ คน หรือร้อยละ ๖๓.๖๔ โรงเรียนตำรวจภูธร ๓ (นครราชสีมา) จากจำนวน ครู ๑๔ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๘ คน หรือร้อยละ ๕๗.๑๔ โรงเรียนตำรวจภูธร ๖ (นครสวรรค์) จากจำนวนครู ๗ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๔ คน หรือร้อยละ ๕๗.๑๔ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ยะลา) จากจำนวนครู ๑๓ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๔ คน หรือร้อยละ ๕๗.๑๔ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จากจำนวนครู ๕๒ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๒๖ คน หรือร้อยละ ๕๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๗ (นครปฐม) จากจำนวนครู ๑๔ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๗ คน หรือร้อยละ ๕๐.๐๐ โรงเรียนตำรวจภูธร ๒ (ชลบุรี) จากจำนวนครู ๑๕ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๖ คน หรือร้อยละ ๔๐.๐๐ โรงเรียน ตำรวจภูธร ๔ (ขอนแก่น) จากจำนวนครู ๑๓ คน มีการศึกษาเพิ่มเติม ๕ คน หรือ ร้อยละ ๓๘.๔๖ โรงเรียนตำรวจภูธร ๕ (ลำปาง) จากจำนวนครู ๑๕ คน มีการศึกษา เพิ่มขึ้น ๔ คน หรือร้อยละ ๒๖.๖๗ ตามลำดับ ส่วนครูที่ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติมนั้นจาก จำนวนครู ๑๓๘ คน ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติม จำนวน ๘๐ คน หรือร้อยละ ๕๐.๕๖

โดยส่วนรวม ผู้บริหารที่มีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่ในโรงเรียนสืบสวน คือ จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๑๐๐ และครูส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่ในโรงเรียน สืบสวนเช่นเดียวกัน คือ จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๔๓.๓๓

๗. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางสาขาวิชาการศึกษาเพิ่มเติมของ ผู้บริหารและครู ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชา

สาขาวิชา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความดี	ร้อยละ	ความดี	ร้อยละ
กฎหมาย	๖	๐๖.๕๘	๒๑	๑๑.๘๐
การตำรวจ	๒๘	๓๒.๕๖	๔๔	๒๔.๗๒
สังคมศาสตร์	๑๓	๑๕.๑๒	๑๕	๐๘.๔๓
ทหารและการฝึก	๒๘	๓๓.๗๒	๒๗	๑๕.๑๗
ไม่เคย	๖	๐๖.๘๗	๕๒	๒๘.๒๑
ไม่ตอบ	๔	๐๔.๖๕	๑๘	๑๐.๖๗
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ๘๖ คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาเพิ่มเติมสาขาวิชาทหารและการฝึก จำนวน ๒๘ คน หรือ ร้อยละ ๓๒.๕๖ ส่วนที่เหลือรองลงมาคือสาขาวิชาการตำรวจ มีจำนวน ๒๘ คน หรือ ร้อยละ ๓๒.๕๖ สาขาวิชาสังคมศาสตร์จำนวน ๑๓ คน หรือร้อยละ ๑๕.๑๒ และสาขาวิชากฎหมายจำนวน ๖ คน หรือร้อยละ ๐๖.๕๘ ตามลำดับ ผู้บริหารที่ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดเลย จำนวน ๖ คน หรือร้อยละ ๐๖.๘๗ และไม่ตอบอีกจำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๔.๖๕ สำหรับสาขาวิชาการศึกษาเพิ่มเติมทางค่านครุนั้น จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ๑๗๘ คน ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาการตำรวจ คือ จำนวน ๔๔ คน หรือร้อยละ ๒๔.๗๒ ส่วนที่เหลือรองลงมาคือ สาขาวิชาทหารและการฝึกมีจำนวน ๒๗ คน หรือร้อยละ ๑๕.๑๗ สาขาวิชากฎหมายจำนวน ๒๑ คน หรือ ร้อยละ ๑๑.๘๐ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน ๑๕ คน หรือร้อยละ ๐๘.๔๓ ตามลำดับ ครูที่ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดเลย จำนวน ๕๒ คน หรือร้อยละ ๒๘.๒๑ และไม่ตอบอีกจำนวน ๑๘ คน หรือร้อยละ ๑๐.๖๗

โดยเฉลี่ยแล้ว จำนวนผู้บริหารที่มีการศึกษาเพิ่มเติมมากที่สุดอยู่ในสาขา
 วิชาทหารและการฝึก คือ จำนวน ๒๕ คน หรือร้อยละ ๓๓.๓๒ และครูที่มีการศึกษา
 เพิ่มเติมมากที่สุดอยู่ในสาขาวิชาการตำรวจ คือ จำนวน ๔๔ คน หรือร้อยละ ๒๔.๓๒

๘. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางประสพการณ์การบริหารของผู้บริหาร
 และครู ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เกินกว่า ๑๕ ปี	๘	๐๕.๓๐	๕	๐๒.๘๑
๑๓ - ๑๕ ปี	๖	๐๖.๕๘	๔	๐๒.๒๕
๑๐ - ๑๒ ปี	๓	๐๓.๕๕	๓	๐๓.๕๓
๗ - ๙ ปี	๘	๐๕.๓๐	๔	๐๒.๒๕
๔ - ๖ ปี	๑๕	๒๒.๑๐	๔	๐๒.๒๕
๑ - ๓ ปี	๓๓	๓๘.๓๓	๕	๐๒.๘๑
ต่ำกว่า ๑ ปี	๕	๐๕.๘๑	๑๑	๐๖.๑๓
ไม่เคยบริหาร	๔	๐๕.๖๕	๑๓๘	๓๓.๕๓
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๓๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๐ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ๘๖ คน
 ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมาแล้ว คือ ๓๓ คน หรือร้อยละ ๓๘.๓๓
 อยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนที่เหลือรองลงมาคือ จำนวน ๑๕ คน หรือร้อยละ ๒๒.๑๐
 อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๘ คน หรือร้อยละ ๐๕.๓๐ อยู่ในระยะเวลา ๗ - ๙ ปี

จำนวน ๘ คน หรือร้อยละ ๐๘.๓๐ อยู่ในระยะเวลาเกินกว่า ๕ ปี จำนวน ๖ คน หรือร้อยละ ๐๖.๘๘ อยู่ในระยะเวลา ๑๓ - ๑๕ ปี จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๐๕.๘๑ อยู่ในระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี และจำนวน ๓ คน หรือร้อยละ ๐๓.๘๕ อยู่ในระยะเวลา ๑๐ - ๑๒ ปี ตามลำดับ แต่ปรากฏว่าผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อน มีจำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๔.๖๕

สำหรับประสบการณ์ทางการบริหารของครูนั้น จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ๑๓๘ คน ปรากฏว่าครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมาแล้ว คือ ๑๑ คน หรือร้อยละ ๐๖.๑๗ อยู่ในระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี ส่วนที่เหลือรองลงมา คือ จำนวน ๗ คน หรือร้อยละ ๐๓.๘๓ อยู่ในระยะเวลา ๑๐ - ๑๒ ปี จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๐๒.๘๑ อยู่ในระยะเวลาเกินกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๐๒.๘๑ อยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี จำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๒.๒๕ อยู่ในระยะเวลา ๑๓ - ๑๕ ปี จำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๒.๒๕ อยู่ในระยะเวลา ๓ - ๕ ปี จำนวน ๔ คน หรือร้อยละ ๐๒.๒๕ อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี ตามลำดับ แต่ปรากฏว่าครูที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อนมีจำนวน ๑๓๘ คน หรือร้อยละ ๗๗.๕๓

โดยส่วนรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารมาแล้ว อยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี และครูอยู่ในระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี

๕. ข้อมูลส่วนตัว เกี่ยวกับสถานภาพทางประสบการณ์การสอนของผู้บริหาร และครู กิ่งไค้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทางการสอน

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		ครู	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เกินกว่า ๑๕ ปี	๑๓	๑๕.๑๒	๗	๐๓.๕๓
๑๓ - ๑๕ ปี	๓	๓๓.๔๕	๒	๐๑.๑๒
๑๐ - ๑๒ ปี	๗	๐๘.๑๔	๕	๐๕.๐๖
๗ - ๙ ปี	๑๑	๑๒.๗๕	๑๑	๐๖.๑๘
๔ - ๖ ปี	๒๓	๒๖.๗๕	๓๕	๒๑.๕๑
๑ - ๓ ปี	๑๔	๑๖.๒๘	๓๑	๓๕.๘๕
ต่ำกว่า ๑ ปี	๒	๐๒.๓๓	๑๑	๐๖.๑๘
ไม่เคยสอน	๑๓	๑๕.๑๒	๒๘	๑๕.๗๓
รวม	๘๖	๑๐๐.๐๐	๑๗๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๑ แสดงว่าจากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ๘๖ คน ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาแล้ว คือ จำนวน ๒๓ คน หรือร้อยละ ๒๖.๗๕ อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี ส่วนผู้บริหารที่เหลือ มีจำนวนรองลงมา คือ จำนวน ๑๔ คน หรือร้อยละ ๑๖.๒๘ อยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี จำนวน ๑๓ คน หรือร้อยละ ๑๕.๑๒ อยู่ในระยะเวลาเกินกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๑ คน หรือร้อยละ ๑๒.๗๕ อยู่ในระยะเวลา ๗ - ๙ ปี จำนวน ๗ คน หรือร้อยละ ๐๘.๑๔ อยู่ในระยะเวลา ๑๐ - ๑๒ ปี จำนวน ๓ คน หรือร้อยละ ๐๓.๔๕ อยู่ในระยะเวลา ๑๓ - ๑๕ ปี จำนวน ๒ คน หรือร้อยละ ๐๒.๓๓ อยู่ในระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๑ ปี ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการสอนมีจำนวน ๑๓ คน หรือร้อยละ ๑๕.๑๒

สำหรับประสบการณ์ทางการสอนของครูนั้น จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ๑๗๘ คน ปรากฏว่าครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาแล้ว คือ จำนวน ๗๑ คน หรือร้อยละ ๓๙.๘๘ อยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ส่วนครูที่เหลือรองลงมา คือ จำนวน ๓๙ คน หรือร้อยละ ๒๑.๘๑ อยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๑๑ คน หรือร้อยละ ๐๖.๑๘ อยู่ในระยะเวลาต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๐๕.๐๖ อยู่ในระยะเวลา ๑๐ - ๑๒ ปี จำนวน ๗ คน หรือร้อยละ ๐๓.๙๓ อยู่ในระยะเวลาเกินกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๒ คน หรือร้อยละ ๐๑.๑๒ อยู่ในระยะเวลา ๑๓ - ๑๕ ปี ตามลำดับ ส่วนครูที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการสอนมาก่อนมีจำนวน ๒๘ คน หรือร้อยละ ๑๕.๗๕

โดยส่วนรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาแล้วอยู่ในระยะเวลา ๔ - ๖ ปี และครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาแล้วอยู่ในระยะเวลา ๑ - ๓ ปี

ส่วนที่สอง ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องการบริหารบุคลากร โรงเรียนตำรวจ ในกองบัญชาการศึกษา ของกรมตำรวจ ซึ่งความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จะช่วยให้เข้าใจการบริหารบุคลากรโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวกับการให้โทษซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานได้ดียิ่งขึ้นโดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

๓.๕๑ - ๔.๐๐ มากที่สุด

๒.๕๑ - ๓.๕๐ มาก

๑.๕๑ - ๒.๕๐ น้อย

๑.๐๐ - ๑.๕๐ น้อยที่สุด

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องการให้โทษซึ่งบุคลากร อันเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรโรงเรียนตำรวจต่าง ๆ ๑๑ โรงเรียน ในกองบัญชาการศึกษาของกรมตำรวจ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับการให้ค่าซึ่งบุคลากรโรงเรียนของผู้บริหาร
 และครู

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๑. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรในโรงเรียน ใ้รับการ พิจารณาขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงกว่า	๒.๘๑	๐.๘๔	๑	๒.๓๔	๐.๘๘	๔	๒.๕๘	๐.๘๐	๒
๒. การแสวงหาผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบัน อื่นในการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในโรงเรียน	๑.๘๔	๐.๓๗	๗	๒.๐๖	๐.๓๗	๗	๒.๐๒	๐.๓๗	๗
๓. การประกาศหรือแจ้งให้ผู้ที่สนใจ ทราบทั่วกันในการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรของโรงเรียน	๑.๓๒	๐.๘๘	๘	๑.๖๒	๐.๓๖	๘	๑.๖๕	๐.๓๗	๘
๔. การปรึกษาหารือของผู้บริหาร สูงสุดกับผู้บริหารระดับรอง ในการ สรรหาและคัดเลือกข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน	๑.๘๔	๐.๘๘	๘	๑.๘๓	๐.๘๒	๘	๑.๘๔	๐.๘๕	๘
๕. การใช้เหตุผลของคณะกรรมการ สรรหาและคัดเลือกข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน	๒.๐๕	๐.๘๖	๖	๒.๑๔	๐.๘๔	๖	๒.๑๑	๐.๘๖	๖

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๖. การให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ ใ้รับการแต่งตั้งมาอยู่โรงเรียนมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่น	๒.๖๘	๐.๘๔	๒	๒.๕๕	๐.๘๘	๑	๒.๘๓	๐.๘๗	๑
๗. การให้โอกาสแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนได้แนะนำญาติมิตร เข้ารับการพิจารณาแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	๑.๖๒	๐.๓๗	๑๐	๑.๕๔	๐.๖๘	๑๑	๑.๕๗	๐.๓๑	๑๑
๘. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ควรมีการสอบคัดเลือก	๒.๐๗	๑.๐๑	๕	๒.๓๐	๑.๑๐	๕	๒.๒๓	๑.๐๗	๕
๙. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน	๒.๓๔	๐.๓๑	๓	๒.๕๒	๐.๘๔	๒	๒.๔๓	๐.๘๐	๓
๑๐. การให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนไปช่วยราชการในหน่วยอื่น	๑.๕๘	๐.๓๘	๑๑	๑.๕๘	๐.๖๓	๑๐	๑.๕๘	๐.๓๑	๑๐
๑๑. ความพึงพอใจในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ไ้ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรฯ	๒.๓๒	๐.๘๔	๔	๒.๔๒	๐.๘๔	๓	๒.๓๘	๐.๘๓	๔
รวม	๒.๑๐	๐.๘๒	๐	๒.๑๓	๑.๒๕	๐	๒.๑๒	๐.๘๗	๐

จากตารางที่ ๑๒ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้โตมาซึ่งบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้โอกาสแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนได้รับการพิจารณาขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๑ การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ การให้โอกาสแก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษา มาจากสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ ได้รับการแต่งตั้งมาอยู่โรงเรียนมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๕ ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนไปช่วยราชการในหน่วยอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๕๘

สำหรับความคิดเห็นของครู จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้โตมาซึ่งบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้โอกาสแก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ ได้รับการแต่งตั้งมาอยู่โรงเรียนมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๕ การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๒ ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้โอกาสแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนได้แนะนำญาติมิตร เข้ารับการพิจารณาแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๕๔

โดยเฉพาะ ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการให้โตมาซึ่งบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๑๐ และครูก็มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๑๓ ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการให้โตมาซึ่งบุคลากรโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษา ของกรมตำรวจ ยังอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ยรวม ๒.๑๒

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เรื่อง การบำรุงรักษา
บุคลากรอื่นเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจต่าง ๆ ๑๑ โรงเรียนในกอง
บัญชาการศึกษ ของกรมตำรวจ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรโรงเรียนของผู้บริหาร
และครู

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๑๒. ความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้ง ให้มาดำรงตำแหน่งในโรงเรียน	๒.๘๒	๐.๕๑	๑	๓.๑๕	๐.๘๘	๑	๓.๑๖	๐.๘๘	๑
๑๓. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าพักอาศัย และการอำนวยความสะดวกในโรงเรียน	๒.๗๕	๐.๘๕	๓	๒.๘๐	๑.๐๑	๒	๒.๘๑	๑.๐๐	๒
๑๔. ความเหมาะสมในการจัดสำนักงาน และที่ทำงานในโรงเรียน	๒.๕๓	๐.๗๗	๑๕	๒.๕๘	๐.๗๕	๕	๒.๕๓	๐.๗๘	๘
๑๕. การแจ้งเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและนโยบายการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ทราบทั่วกันของโรงเรียน	๒.๕๕	๐.๘๕	๑๓	๒.๒๓	๐.๘๘	๑๕	๒.๓๐	๐.๘๗	๑๕
๑๖. การปรึกษาหารือของผู้บริหารสูงสุด กับผู้บริหารระดับรองในการพิจารณา ความชอบพิเศษให้แก่ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรโรงเรียน	๒.๕๕	๐.๘๗	๑๔	๒.๑๕	๐.๘๕	๑๗	๒.๒๗	๐.๘๕	๑๕

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม ^{๑)}		
	X̄	S.D.	ลำดับ	X̄	S.D.	ลำดับ	X̄	S.D.	ลำดับ
๑๗. ความพึงพอใจ ผลการพิจารณา ว่าเห็นความชอบประจำปีของ คณะกรรมการโรงเรียน	๒.๓๕	๐.๕๕	๑๖	๒.๒๐	๐.๕๕	๑๖	๒.๒๕	๐.๖๓	๑๖
๑๘. การมอบหมายงานให้ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ได้ปฏิบัติตรงกับความรู ความ สามารถ และประสบการณ์	๒.๕๒	๐.๓๓	๑๒	๒.๕๖	๐.๔๓	๖	๒.๕๓	๐.๖๓	๖
๑๙. ความพึงพอใจในการให้ได้รับ ค่าตอบแทนเป็นรายได้ และ /หรือ สิ่งของตามสิทธิโดยชอบของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในโรงเรียน	๒.๖๓	๐.๔๕	๗	๒.๐๕	๐.๔๘	๑๙	๒.๒๕	๐.๕๐	๑๗
๒๐. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนได้ปฏิบัติ งานเพื่อความก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน	๒.๔๐	๑.๑๑	๒	๒.๕๐	๐.๓๑	๑๑	๒.๕๓	๐.๕๔	๕
๒๑. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ได้ปรึกษา ข้าราชการและปัญหาส่วนตัว	๒.๓๓	๐.๕๕	๕	๒.๕๓	๐.๕๒	๗	๒.๖๑	๐.๕๐	๕
๒๒. การให้ความสำคัญข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนแก่ตำแหน่ง ต่าง ๆ โดยเท่าเทียมกัน	๒.๓๑	๐.๓๓	๖	๒.๕๒	๐.๔๓	๕	๒.๕๒	๐.๔๔	๑๐

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๒๓. การมอบหมาย สั่งการ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และชมเชยผลงานที่สำเร็จ เรียบร้อยเป็นกำลังใจแก่ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน	๒.๖๕	๐.๘๒	๘	๒.๓๘	๐.๘๐	๑๒	๒.๕๕	๐.๘๑	๑๑
๒๔. การให้โอกาสครูอาจารย์ในโรงเรียน ได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	๒.๑๐	๐.๘๒	๒๐	๒.๒๘	๐.๘๑	๑๘	๒.๑๘	๐.๘๒	๑๘
๒๕. การผลักดันเปลี่ยนหมุนเวียนให้ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น นอกเหนือ จากหน้าที่ประจำ	๒.๑๘	๐.๘๐	๑๘	๑.๘๒	๐.๖๐	๒๐	๒.๐๐	๐.๘๒	๒๐
๒๖. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรในโรงเรียนได้ลาหยุดราชการ	๒.๖๒	๐.๖๘	๘	๒.๓๘	๐.๓๓	๓	๒.๓๐	๐.๓๑	๓
๒๗. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ใน โรงเรียนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ รถรับส่งและการ เบิกเงินค่าสอน	๒.๓๓	๐.๓๒	๕	๒.๕๘	๐.๘๕	๕	๒.๖๘	๐.๘๒	๕
๒๘. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ ในโรงเรียนเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก สะดวก ในค่านักหาค่าฯ หนังสือ คู่มือ เอกสารทางวิชาการ และการ จัดทำสื่อการเรียน	๒.๒๘	๐.๖๓	๑๘	๒.๕๒	๐.๓๘	๑๐	๒.๓๓	๐.๓๖	๑๓

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๒๘. การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสวัสดิการ หารายได้เพิ่มให้แก่ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน	๑.๕๐	๐.๘๓	๒๑	๑.๓๒	๐.๓๑	๒๑	๑.๓๘	๐.๓๗	๒๑
๓๐. การพบปะสังสรรค์อย่าง เป็นกันเอง ของผู้บริหาร ครูอาจารย์และ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในโรงเรียน	๒.๕๓	๐.๓๗	๑๐	๒.๓๘	๐.๘๘	๑๓	๒.๕๒	๐.๘๓	๑๒
๓๑. ความร่วมมือของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรในการทำงานเพื่อ ชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้า ของโรงเรียน	๒.๕๖	๐.๓๖	๑๑	๒.๕๓	๐.๓๓	๘	๒.๕๔	๐.๓๔	๗
๓๒. การให้การสนใจของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานให้อยู่กับโรงเรียน ให้นานที่สุด	๒.๓๐	๐.๓๘	๑๓	๒.๑๘	๐.๘๕	๑๘	๒.๒๒	๐.๘๒	๑๘
รวม	๒.๕๘	๐.๕๘	๐	๒.๓๘	๐.๘๗	๐	๒.๕๒	๐.๕๑	๐

จากตารางที่ ๑๓ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจที่อยู่ในเกณฑ์มากและมีค่าสูงสุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งในโรงเรียนและมีค่าเฉลี่ย ๒.๘๒ การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมาคือ การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า โดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๐ และความพึงพอใจเกี่ยวกับการ เข้าพักอาศัยและการอำนวยความสะดวกในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๙ ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสวัสดิการหารายได้เพิ่มให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๕๐

สำหรับความคิดเห็นของครู จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ค่าซึ่งบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจที่อยู่ในเกณฑ์มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจ เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนเช่นเดียวกับผู้บริหาร และมีค่าเฉลี่ย ๓.๑๕ การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการ เข้าพักอาศัยและการอำนวยความสะดวกในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๐ และการให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน ได้ลาหยุดราชการ มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๙ ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสวัสดิการหารายได้เพิ่มให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน เช่นเดียวกับผู้บริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๗๒

โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๕ และครูก็มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๕ ซึ่ง เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษา ของกรมตำรวจยังอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ยรวม ๒.๔๒

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเรื่องการพัฒนาบุคลากร
อันเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจต่าง ๆ ๑๑ โรงเรียนในกองบัญชาการ
ศึกษาของกรมตำรวจ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๔ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนของผู้บริหารและครู

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๓๓. การจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มาดำรงตำแหน่ง ใหม่ของโรงเรียน	๑.๘๗	๐.๗๓	๕	๑.๘๔	๐.๘๑	๕	๑.๘๕	๐.๗๘	๕
๓๔. การจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติ การให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา- บัตรของโรงเรียน	๑.๘๕	๐.๗๕	๖	๑.๘๒	๐.๗๕	๖	๑.๘๓	๐.๗๕	๖
๓๕. การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของโรงเรียน	๒.๐๓	๐.๕๑	๒	๑.๘๗	๐.๗๒	๔	๑.๙๓	๐.๘๒	๔
๓๖. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรและครูอาจารย์ไปร่วมงาน ทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและ หน่วยงานอื่น	๑.๕๕	๐.๗๗	๘	๑.๕๔	๐.๘๐	๓	๑.๕๕	๐.๗๗	๓
๓๗. การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรในโรงเรียนไปศึกษา งานนอกสถานที่	๑.๗๓	๐.๖๕	๗	๑.๗๒	๐.๖๘	๗	๑.๗๓	๐.๖๖	๗

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๓๘. การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจาก การสอนให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้น สัญญาบัตรที่ทำหน้าที่การสอนหลักสูตร ต่างๆ ในโรงเรียน	๒.๓๓	๐.๖๓	๑	๒.๓๓	๐.๓๘	๑	๒.๓๕	๐.๕๒	๑
๓๙. การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครู อาจารย์ และข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียน	๑.๕๕	๐.๖๕	๓	๑.๕๖	๐.๓๑	๒	๑.๕๓	๐.๓๐	๒
รวม	๑.๕๘	๐.๓๕	๐	๑.๕๓	๐.๓๓	๐	๑.๕๔	๐.๓๘	๐

จากตารางที่ ๑๔ แสดงว่า จากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจนั้น ไม่มีการปฏิบัติที่อยู่มาก คงมีเฉพาะการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งหมด สำหรับการปฏิบัติที่อยู่มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากการสอนให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่การสอนหลักสูตรต่าง ๆ ในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๓ รองลงมา คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ๒.๐๓ ส่วนการปฏิบัติที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๓๓

สำหรับความคิดเห็นของครู จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งหมด เช่นเดียวกับผู้บริหาร สำหรับการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากการสอนให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่การสอนหลักสูตรต่าง ๆ ในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๓ รองลงมาคือการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์และข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ๑.๕๖ ส่วนการปฏิบัติที่ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การให้โอกาสข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนไปศึกษาทำงานนอกสถานที่ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๑.๗๒

โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจอยู่ในเกณฑ์น้อย คือมีค่าเฉลี่ย ๑.๕๘ และครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกันคือ มีค่าเฉลี่ย ๑.๕๒ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษารวมตำรวจ ยังอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ยรวม ๑.๕๘

๔. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเรื่อง การให้บุคลากรพ้นจากงานอันเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจต่าง ๆ ๑๑ โรงเรียน ในกองบัญชาการศึกษารวมตำรวจ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๕

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๕ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น
เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานโรงเรียนของผู้บริหารและครู

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร			ครู			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ลำดับ
๔๐. การให้สวัสดิการแก่ผู้พ้นจากงาน โรงเรียนโดยเหตุผลพิเศษ เช่น ตาย ทุพพลภาพ หรือเกษียณอายุ	๒.๔๔	๐.๕๑	๓	๒.๔๔	๐.๕๖	๓	๒.๓๑	๐.๕๔	๓
๔๑. การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนและ ทุกฝ่าย เมื่อมีเหตุบกพร่องทางวินัย หรือทางอาญา	๓.๐๖	๐.๕๑	๑	๒.๕๖	๐.๗๑	๑	๓.๐๐	๐.๗๔	๑
๔๒. การให้การสนับสนุนแก่ข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติราชการ ในโรงเรียนครบ ๒ ปี แล้วได้ โยกย้ายไปตามต้องการ	๒.๘๐	๐.๕๘	๒	๒.๕๕	๐.๘๓	๒	๒.๕๕	๐.๕๒	๒
๔๓. การให้ความสัมพันธ์ของโรงเรียน กับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่พ้นจากงานโรงเรียนไปแล้ว	๒.๐๘	๐.๕๓	๔	๒.๐๓	๐.๕๔	๔	๒.๐๘	๐.๕๔	๔
รวม	๒.๖๐	๐.๕๔	๐	๒.๕๕	๐.๘๕	๐	๒.๕๐	๐.๕๒	๐

จากตารางที่ ๑๕ แสดงว่าจากจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานของงานบริหารบุคลากร โรงเรียนตำรวจที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนและทุกฝ่ายเมื่อมีเหตุบกพร่องทางวินัย หรือทางอาญามีค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ การปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์มากรองลงมา คือ การให้การสนับสนุนแก่ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนครบ ๒ ปี แล้วได้โยกย้ายไปตามต้องการ มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๐ สำหรับการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้สวัสดิการแก่ผู้พ้นจากงานโรงเรียนโดยเหตุปกติ เช่น ตาย ทูพพลภาพหรือเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๔ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การให้ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับข้าราชการตำรวจที่พ้นจากงานโรงเรียนไปแล้ว มีค่าเฉลี่ย ๒.๐๘

สำหรับความคิดเห็นของครู จากจำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บุคลากรโรงเรียนตำรวจที่ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในโรงเรียนและทุกฝ่ายเมื่อมีเหตุบกพร่องทางวินัย หรือทางอาญามีค่าเฉลี่ย ๒.๘๖ ส่วนการปฏิบัติที่อยู่ในเกณฑ์น้อยและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้การสนับสนุนแก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนครบ ๒ ปี แล้วได้โยกย้ายไปตามต้องการมีค่าเฉลี่ย ๒.๔๔ การให้สวัสดิการแก่ผู้พ้นจากงานโรงเรียนโดยเหตุปกติ เช่น ตาย ทูพพลภาพ หรือเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๔ และการให้ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่พ้นจากงานโรงเรียนไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๒.๐๓

โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานของงานบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจอยู่ในเกณฑ์มากคือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ และครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๓ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับกาลให้บุคลากรพ้นจากงานโรงเรียนตำรวจ ในกองบัญชาการศึกษา ของกรมตำรวจ ยังอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๐

๕. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู อันเกี่ยวกับการให้ค่าซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการใหม่บุคลากร พนจากงานของงานบริหารบุคลากร โรงเรียนตำรวจทาง ๆ ๑๑ โรงเรียน ในกองบัญชาการศึกษาศึกษา ของกรมตำรวจ ซึ่งทดสอบโดยใช้ค่า t (t - test) ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖ แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากรโรงเรียนของผู้บริหารและครู

งานบริหารบุคลากร	ผู้บริหาร		ครู		t^*
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
๑. การให้ค่าซึ่งบุคลากร	๒.๑๐	๐.๕๒	๒.๑๓	๐.๕๕	-๐.๑๘
๒. การบำรุงรักษาบุคลากร	๒.๕๕	๐.๕๔	๒.๓๕	๐.๕๓	๑.๓๘
๓. การพัฒนาบุคลากร	๑.๕๘	๐.๓๕	๑.๕๓	๐.๓๗	๐.๕๘
๔. การใหม่บุคลากรพนจากงาน	๒.๖๐	๐.๕๔	๒.๕๕	๐.๕๕	๑.๕๐
รวม	๒.๒๕	๐.๕๕	๒.๒๑	๐.๕๑	๐.๖๕

* ค่า t ที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑ = ± ๒.๕๘

จากตารางที่ ๑๖ แสดงว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีผู้บริหารและครูของโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษาศึกษาของกรมตำรวจ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยงานบริหารบุคลากรประเภทต่าง ๆ แล้ว ปรากฏดังนี้

ประเภทการให้ค่าซึ่งบุคลากรได้พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๑๐ กลุ่มครูก็อยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๑๓ และเมื่อทดสอบค่า t ปรากฏว่ามีค่า -๐.๑๘ ซึ่งน้อยกว่า ± ๒.๕๘ จึงหมายถึงความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑

ประเภทการบำรุงรักษาบุคลากรได้พบว่าคุณคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารอยู่ใน
เกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๕ กลุ่มครูที่อยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย
๒.๓๕ และเมื่อทดสอบค่า t ปรากฏว่ามีค่า ๑.๓๔ ซึ่งน้อยกว่า $+ ๒.๕๕$ จึงหมายถึง
ความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑

ประเภทการพัฒนาบุคลากรได้พบว่าคุณคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์น้อย
คือมีค่าเฉลี่ย ๑.๕๔ กลุ่มครูที่อยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย ๑.๕๓ และเมื่อ
ทดสอบค่า t ปรากฏว่ามีค่า ๐.๕๕ ซึ่งน้อยกว่า $+ ๒.๕๕$ จึงหมายถึงความไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑

ประเภทการใหญ่บุคลากรพ้นจากงานได้พบว่าคุณคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร
อยู่ในเกณฑ์มาก คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ กลุ่มครูอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๕
และเมื่อทดสอบค่า t ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ย ๑.๔๐ ซึ่งน้อยกว่า $+ ๒.๕๕$ จึงหมายถึง
ความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ได้พบว่าคุณคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริหาร
บุคลากรซึ่งมีการให้ค่าซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และ
การใหญ่บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนตำรวจ ๑๑ แห่ง ในกองบัญชาการตำรวจ
กรมตำรวจนั้น คุณคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์น้อย คือ มีค่าเฉลี่ย
๒.๒๕ และกลุ่มครูที่อยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ และเมื่อทดสอบ
ค่า t ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ย ๐.๖๕ ซึ่งน้อยกว่า $+ ๒.๕๕$ จึงหมายถึงความไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่นระดับ .๐๑

ส่วนที่สาม คุณคิดเห็นแบบปลายเปิด (Open-end) จากแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการให้ค่าซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการใหญ่
บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งได้จัดทำให้ออบแบบเติมค่าและกาเครื่องหมายไว้แล้วนั้น ผู้ตอบ
แบบสอบถามอาจจะมีข้อคิดเห็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมอีก จึงได้ขอให้แสดงไว้
ในส่วนที่สามของแบบสอบถาม และได้นำมาแบกรวบรวมตามประเภทของการบริหาร
บุคลากร ดังต่อไปนี้

ปัญหาการให้โตมาซึ่งบุคลากร (ลำดับที่ ๑ - ๕)

ลำดับที่ ๑ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ให้ความสนใจและสมัครใจมาปฏิบัติงานทางด้านการฝึกอบรมน้อยมาก (ความถี่ ๘๒)

ลำดับที่ ๒ ลักษณะงานโรงเรียนตำรวจไม่จูงใจบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิในด้านสาขาวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมตำรวจมาร่วมงาน (ความถี่ ๒๗)

ลำดับที่ ๓ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่นนอกกรมตำรวจ ได้รับโอกาสในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกน้อยมาก (ความถี่ ๒๒)

ลำดับที่ ๔ การให้โตมาซึ่งบุคลากรโรงเรียน มีโตมาจากการสรรหาและคัดเลือกโดยการสอบ (ความถี่ ๑๗)

ลำดับที่ ๕ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยจะได้มีโอกาสในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมาประจำโรงเรียน (ความถี่ ๕)

ลำดับที่ ๖ ความสำคัญของโครงการฝึกอบรม อยู่ในระดับรองจากความเร่งด่วนในการแก้ปัญหาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (ความถี่ ๓)

ปัญหาการบำรุงรักษาศูนย์บุคลากร (ลำดับที่ ๗ - ๑๐)

ลำดับที่ ๗ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนครบกำหนด ๒ ปีแล้ว มิได้รับการแต่งตั้งให้ไปประจำหน่วยตามความต้องการ (ความถี่ ๓๕)

ลำดับที่ ๘ ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ยังไม่ตรงกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ (ความถี่ ๓๒)

ลำดับที่ ๙ การพิจารณาบำเหน็จความชอบ การเลื่อนยศและตำแหน่งในโรงเรียนไม่ได้รับความพึงพอใจเท่าที่ควร (ความถี่ ๒๔)

ลำดับที่ ๑๐ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่นนอกกรมตำรวจมีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับสิทธิและโอกาสโดยเท่าเทียมกัน (ความถี่ ๒)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร (ลำดับที่ ๑๑ - ๑๓)

ลำดับที่ ๑๑ ความเข้าใจและสนใจในค่านิยมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อย และบางแห่งเกือบจะไม่มีเลย (ความถี่ ๓๖)

ลำดับที่ ๑๒ การสนับสนุนและจัดให้มีการประชุมนิเทศการฝึกอบรมภายในมิได้กระทำโดยต่อเนื่องกันไป (ความถี่ ๒๑)

ลำดับที่ ๑๓ การศึกษาดูงานนอกสถานที่และหมุนเวียนไปยังโรงเรียนต่าง ๆ มีน้อยลงไป (ความถี่ ๖)

ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน (ลำดับที่ ๑๔ - ๑๕)

ลำดับที่ ๑๔ กรณีครองตำแหน่งในหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ตรงกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ (ความถี่ ๓๓)

ลำดับที่ ๑๕ กรณีไม่บังเกิดผลงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ (ความถี่ ๑๗).

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย