

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย



วว 110936

วว 110936

ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23

วว 110936 วว 110936

110936

ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รับรับ.....
วันลงคะแนน.....
เลขทะเบียน.....
เลขเรียกหนังสือ.....

26 พ.ย. 2557
230990
0363185 01466

2557

ก-2

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาตรีประจำปี มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาตรีประ产业化ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รศ.ดร.สมเจตน์ ภูครี)

(ด.ต.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญาส)

(ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย)

(ผศ.ดร.สัญญา เกณากุมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)



กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
มหาวิทยาลัยอนุมติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาตรีประ产业化ศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการป้องกัน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....๑๐.๐๔.๒๕๕๗ พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจของกำกับการตำรวจตะราเวน
ชายแดนที่ 23

ผู้วิจัย ร.ต.อ. อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ ปริญญา รป.m. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการที่ปรึกษา พศ.ดร. วัชรินทร์ สุทธิศัย ประธานกรรมการ
พศ.ดร.สัญญา เศณากุมิ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ และเปรียบเทียบศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจของกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ใช้วิธีขนาดนัดกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครชีแอลเอน จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าวัยและค่าเฉลี่ยส่วน เมื่ยงแบบมาตราฐานการทดสอบสมมติฐานใช้ F – test (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ ตะราเวนชายแดนที่ 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ สัมพันธ์ และทักษะด้านการประสานเนื้อความคิด
- เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หน่วยงานในสังกัดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนา บุคลากร ทักษะด้านเทคนิค และด้านประสานเนื้อความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน พบร้า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ดังนี้ คือ ควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ ตำรวจตะราเวนชายแดนให้มีความทันสมัย ควรมีการฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกิดความร่วมมือ และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของตำรวจตะราเวนชายแดน เช่น อาสาสมัครตำรวจตระเวนชายแดนควรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถรถ มีภาวะผู้นำและมีทักษะการนำหน่วย



TITLE : The Requirement of Police Officers Development, Border Patrol Police 23

AUTHOR : Pol.Capt. Adipong Bootsart **DEGREE** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Watcharin Sutthisai Chairman

Asst. Prof. Dr. Sanya Kanaphoom Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY-2014

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare the requirement of police officers development, border patrol police 23 classified by organization and working times, Including to study suggestion of the requirement of the requirement of police officers development, border patrol police 23. The samples were 278 border patrol police officers 23; they was fixed by the table of Krejcie & Morgan. Questionnaires with rating scale at 5 were used as a instrument to collect data. Statistics were percentage, mean, standard deviation, and One Way ANOVA : (F-test)

The research results were found as follow:

1. The requirement of police officers development, border patrol police 23 as overall at a high level. It was ranked respectively, highest to lowest; namely the technique skill and the human skill, the moderate level was conceptual skill respectively.
 2. The comparison of the requirement of police officers development, border patrol police 23, which was classified by organization and official age was found that it was not statistically different at 0.05 significance level. However, considering each aspect found that the police had requirement on Development in the technique was different by statistical significance at .05 levels.
 3. The suggestions of the requirement of police officers development, border patrol police 23 were border patrol police; it's should to enhance knowledge and improve themselves. The people should take part in working on the real situations in order to understand and assist the operation of border patrol police, such as border patrol police volunteers should be trained and developed in many aspects, such as the ability of leadership skill.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคัดวิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างอ่อนโยนคือจากท่าน พศ.ดร. วัชรินทร์ สุทธิศัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก พศ.ดร. สัญญา เศณากุณิ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาการศึกษาผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาปรัชญาและศาสตราจารย์ที่ให้ความรู้อันมีค่า

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ร.ต.อ. เติมศักดิ์ คงทอง นางสาวครึ่มมาศบุญธรรม และนางศศิธร ศรีไชย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำในการตรวจเนื้อหางานวิจัยและขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามตามทุกท่านที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์จนนำมาสู่การทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ได้

ขอกราบขอบคุณ คุณพ่อสองครรภ์ บุตรศาสตร์ คุณแม่สุภาพ บุตรศาสตร์ บิดามารดาผู้ให้กำเนิดซึ่งเป็นผู้ให้การเลี้ยงดูเป็นครูกุศลแรกและเป็นผู้ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาในวันนี้และต่อไปได้

ท้ายสุดนี้คุณประโยชน์ทั้งหลายและคุณงามความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณและขอกรุณาอาจารย์และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

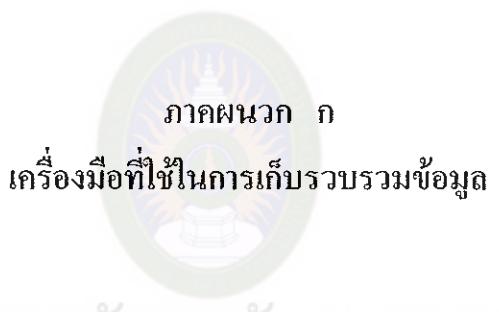
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์

ภาคพนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ
雷霆เวนชายแดนที่ 23

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ ผู้ทำการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ雷霆เวนชายแดนที่ 23 โดยผู้ทำการวิจัยจะนำข้อมูล
ดังกล่าวไปดำเนินการวิจัย ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ雷霆เวนชายแดนที่ 23

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ雷霆เวนชายแดนที่ 23

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอความอนุเคราะห์ท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้
ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่าน โดยอิสระ ผู้ทำการศึกษาหวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ลงชื่อ) ร.ต.อ. อดิพงษ์ บุตรศาสตร์

(อดิพงษ์ บุตรศาสตร์)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในหน่วยใด

- () ฝ่ายอำนวยการ
- () กองร้อยสนับสนุน
- () กองร้อยปฏิบัติการ

2. อายุราชการในการทำงานของท่าน

- () ต่ำกว่า 15 ปี
- () 16 - 20 ปี
- () 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะแบบสอบถาม ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ

กองกำกับการตรวจตราเรณุชัยແคนที่ 23 แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจาก

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

คำชี้แจง โปรดภารกิจอย่างหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด ตามระดับที่ต้องการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ศักยภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการตัวร่วง กองกำกับการตำรวจนครเวน ชัยเด่นที่ 23	ระดับที่ต้องการพัฒนาบุคลากร				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	1. ทักษะด้านเทคนิค ความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิคในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย
2.	ความรู้ความสามารถในการกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การปักครองบังคับบัญชา การอนุมานฯ หน้าที่อย่างเหมาะสม
3.	ความรู้ความสามารถในวิธีการปฏิบัติงาน เช่น ขั้นตอนและวิธีการการทำงานต้องถูกต้องและเหมาะสมกับงานแต่ละหน่วยในสังกัด
4.	เทคนิคในการบริหารงานและการวางแผน
5.	มีความรู้ทางเทคนิคของกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เช่น ป.อาญา, ป.วิอาญา, พ.ร.บ.ยาเสพติด, พ.ร.บ.ศุลกากร, พ.ร.บ.ป่าไม้ พ.ร.บ.แรงงานต่างด้าว, พ.ร.บ.อาชุธปืน
6.	มีความรู้เชิงชาญในระเบียบข้อบังคับเฉพาะในหน้าที่ตำรวจ เช่น พ.ร.บ.ตำรวจนแห่งชาติ, ระเบียบตำรวจนไม่เกี่ยวกับคดี, กฎ ก.ตร.
7.	ความรู้เกี่ยวกับบุหรูที่ใช้ตรวจ เช่น บุหรูที่ใช้ตรวจอาชุธ การตรวจค้นจับกุม การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ 雷霆เวนชายแดนที่ 23	ระดับที่ต้องการพัฒนาบุคลากร				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
8.	เทคนิคความรู้ในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม
9.	เทคนิคความรู้และกลยุทธ์ในการสืบสวน
10.	เทคนิคในงานมวลชนสัมพันธ์ทั้งในหน่วยงานและ นอกหน่วยงานโดยเฉพาะกับประชาชน
11.	ทักษะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ข้าราชการ ตำรวจ雷霆เวนชายแดน
12.	ทักษะด้านเทคนิคทักษะความรู้เชิงนโยบายและ ยุทธศาสตร์ 2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์
1.	ทักษะความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานข้างเคียงและ ประชาชนในพื้นที่
2.	ทักษะความสามารถในการสร้างบรรยายกาศที่ดีใน หน่วยงานและที่ปูนติงงาน
3.	ทักษะความสามารถและเทคนิคในการใช้คอมพิวเตอร์ โน้มน้าวใจ และซักจุ่งใจให้เกิดความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน
4.	ทักษะความสามารถในการแสดงหาความร่วมมือใน หน่วยงาน นอกหน่วยงานโดยเฉพาะกับประชาชน
5.	ทักษะความสามารถในการบูรณาการ การทำงาน กับหน่วยข้างเคียง

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจนครบาล ตรวจสอบรายเด่นที่ 23	ระดับที่ต้องการพัฒนาตนเอง				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
6.	ทักษะและเทคนิคในการทำงานเป็นทีม
7.	ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
8.	ทักษะและเทคนิคในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
9.	ทักษะความสามารถในการปลูกจิตสำนึกให้เกิดความเสียสละความมีน้ำใจและเอื้อเพื่อเพื่อแผ่
10.	ทักษะความสามารถและเทคนิคในการจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน
	3. ทักษะด้านประสมณ์และความคิด					
1.	ทักษะความสามารถของความมีภาวะผู้นำ
2.	ทักษะความสามารถและเทคนิคในการนำหน่วย
3.	ทักษะความสามารถในการเชื่อมโยงและประสานแนวความคิด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4.	ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
5.	ทักษะความสามารถของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี
6.	ทักษะความสามารถในการมีปฏิกิริยาให้พร้อมที่ดี
7.	ทักษะความสามารถในการเป็นนักคิดวิเคราะห์เหตุการณ์
8.	ทักษะความสามารถในการคาดการณ์และประเมินสถานการณ์
9.	ทักษะความสามารถและเทคนิคในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความตามความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะของท่านเพื่อประโยชน์

ในการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

1. ทักษะด้านเทคนิค.....

.....
.....
.....

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์.....

.....
.....
.....

3. ทักษะด้านประสบการณ์ความคิด.....

.....
.....
.....

4. อื่นๆ.....

.....
.....
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

อดิพงษ์ บุตรศาสตร์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวัชป্রัชญาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

การหาผลรวมและค่า IOC ของความต้องการพัฒนาบุคคลกรของข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า	สรุปผล
		1	2	3			
ทักษะด้านเทคนิค	1	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	10	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	11	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	12	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	1	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	10	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เขียนราย			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ทักษะด้านประสมแนวความคิด	1	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช่ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ราษฎร์
ภาคพนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
A1	128.2162	77.5683	.8106	.8147
A2	128.2757	76.0539	.5490	.8078
A3	127.8703	76.9642	.7409	.8069
A4	128.0757	78.7531	.6659	.8122
A5	128.0757	78.7368	.8642	.8120
A6	128.0838	79.8493	.4900	.8151
A7	127.7108	77.5069	.6945	.8078
A8	127.7919	78.1869	.6015	.8101
A9	127.6865	77.7226	.7704	.8082
A10	127.8459	76.2066	.3334	.8045
A11	127.5730	77.8172	.4948	.8074
A12	128.4000	70.6472	.3950	.7981
B1	127.9811	73.2544	.4317	.7978
B2	128.2189	69.5102	.5866	.7893
B3	128.5514	65.2995	.5829	.7864
B4	128.4622	67.5067	.5218	.7907
B5	128.3054	68.7601	.6072	.7878
B6	128.0000	71.3713	.5485	.7928

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B7	127.9189	72.3024	.5823	.7936
B8	127.9838	71.1434	.6375	.7907
B9	128.0216	72.1296	.6058	.7930
B10	128.5243	66.7867	.5683	.7878
C1	128.1946	70.3794	.5628	.7911
C2	128.3486	70.2060	.6121	.7896
C3	128.5946	70.4748	.5575	.7914
C4	128.6541	73.2730	.4010	.7986
C5	128.6595	73.7645	.3417	.8006
C6	128.4486	76.0529	.7376	.8085
C7	128.4297	77.5845	.9056	.8178
C8	128.5378	77.6530	.6009	.8157
C9	128.6676	77.8269	.4032	.8135

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Reliability Coefficients

N of Cases = 40

N of Items = 31

Alpha = .8070



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๓๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการตำรวจนครบาลชั้นที่ ๒๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓๗๐ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๗๖๐๐๑๑๒๕
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจนครบาลชั้นที่ ๒๗” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วย
ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอความอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชาชนจากข้าราชการตำรวจนครบาลชั้นที่ ๒๗ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๗๐ นาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๑๒-๕๕๗๕



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๓๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ร้อยตรีวราหงษ์ เติมศักดิ์ ผงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตรีวราหงษ์ อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๗๖๐๐๑๐๑๒๕
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตราชวนชายแดนที่ ๒๗” เพื่อให้การทำวิจัยดำเนินไปด้วย
ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประมาณผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๗๘



ที่ ศธ ๐๔๔๐.๐๑/ว ๐๓๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๒๕๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เขี่ยวน้ำยูตราชสอปเครื่องมือแบบสอนถ่านการวิจัย

เรียน นางศศิธร ศรีไบชี

สังกัดที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอนถ่านการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตรีเอก อดิพงษ์ บุตรค่าสาตร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๗๖๐๐๑๐๑๒๕
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจนครบาลที่ ๒” เพื่อให้การทำวิจัยดำเนินไปด้วย
ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขี่ยวน้ำยูตราชสอป
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๑๒-๕๕๗๔



ที่ กช ๐๔๕๐.๐๑/ว ๐๓๗๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เข้าข่ายตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามตามการวิจัย

เรียน นางสาวเครือวัลย์ บุญธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามตามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตรีวุฒิเดช อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๗๖๐๐๑๐๑๒๔๕
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาธุรศึกษาและศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจนครบาลที่ ๒๗” เพื่อให้การทำวิจัยดำเนินไปด้วย
ความเรียบเรียง บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเชิญชวนเป็นผู้เข้าข่าย
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประมาณผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรียงศักดิ์ ไพรวรรถ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๙

บรรณานุกรม

กาญจนा สันติพัฒนา. สังคมวิทยา มนุษย์วิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

กานต์ โพธนเจริญ. การจัดการทรัพยากรม努ยของธุรกิจรับเหมา ก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่
การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.

กิตima ปรีดีศิลป. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532.

กรรมการ คงแก้ว. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ก่อสวัสดิ์ พานิชย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ออมรินทร์การพิมพ์, 2544.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ :
กองนโยบายและแผน. อัสดสำเนา, 2543.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. มปป. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2530 - 2544). กรุงเทพฯ.

_____ . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549).กรุงเทพฯ.

_____ . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554).กรุงเทพฯ.

เครื่อวัลย์ ลิ่มอภิชาต. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทางการวางแผน
การเพิ่มประสิทธิภาพ และการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามคิลป์การพิมพ์, 2531.

จิรากรณ์ รังรื่น. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนม้านกุดบงพิทยาคาร
อัมเภอโนนพิสัย จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ชูชัย สมิทธิ์ไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ : ชูพัฒน์กิจมหาวิทยาลัย, สนพ.
แห่ง, 2554.

ชุเดช บุญครรภ์. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของหนังงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยอยอส์ จำกัด.
ปัญหาพิเศษ รป.น. (รัฐประศาสนศาสตร์) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยมุ่รพา, 2551.

เต็มใจ เศกคิริ. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษากองโรงเรียนจังหวัดยะลา.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2550.

ธิตารัตน์ เมย์มกสิพงษ์. ความต้องการพัฒนาตนของข้าราชการขนส่งทางบก. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

รวมคำแหง, 2549.

สำเร็จ ศรีทิพย์. แนวทางพัฒนาการบริหารงานธุรการในโรงเรียนเรียนมัธยมศึกษาสังกัด

กรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ ศย.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพ :

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547,

ปราณี รวมสูตร และจำรัส ด้วงสุวรรณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2545.

เบรนดูดี กิ่งแสง. ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม. วิทยานิพนธ์ ศย.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรวมคำแหง, 2554.

พงษ์ศรี นุญสุวรรณ. การพัฒนานักศึกษาในการประชาสัมพันธ์. นครสวรรค์ : ภาควิชาการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์, 2542.

พินิจดา วีระชาติ. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ : โอลเดียนสโตร์, 2543.

มัณฑนา ไหรสกุล. การพัฒนานักศึกษาของข้าราชการครู โรงเรียนก่อตั้งเครือข่ายจตุนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศย.ม. (บริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

รุ่งอรุณ กระนุกกาญจน์. ความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในชุมชนที่ปฏิบัติงานในชุมชนชุมชนสาธารณะ เขต 14. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.

รัตนากรณ์ คงมะเริง. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสะระบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2550.

รัศมี สาเพ็ชร. ความต้องการพัฒนานักศึกษาของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น. นนทบุรี : สำนักบรรณสารสนเทศ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.

รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง. การพัฒนานักศึกษาเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาฯ, 2543.

วิจิตร อะwareกุล. คู่มือฝึกอบรมและพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาฯ, 2537.

วัชพร มนารัจตร. การพัฒนานักศึกษา. อุตรธานี : โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุตรธานี, 2542.

วีระนารถ มนากิจ. พฤติกรรมของนักศึกษาในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรรักษา, 2526

ศุภลักษณ์ วัฒนาวิทวัส. สุขภาพส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542.

ส่วน ศุทธิเดชอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์, 2545.
สมนึก เหลี่ยมครว. ความต้องการพัฒนาตนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของศูนย์ เครือข่ายนเนื่อ อ.สอง จ.แพร่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา)
อุดรคิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรคิตต์, 2551.

สมเกียรติ เกียรติเจริญ. “ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางการวิจัยและการจัดทำ
วิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระ,” ในเอกสารประกอบการสอน : โครงการผลิต
เอกสารและตำราทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการป้องกัน. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2555.

ไสกณ ช้างกลาง. ความต้องการพัฒนาตนของข้าราชการตำรวจตะรวจเวนชายแคนที่ 14.

วิทยานิพนธ์ ศม. (การพัฒนาทรัพยากรัฐประศาสน์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2551.

ไสภา ศกุลสันติธรรม. การศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านงานวิชาการของโรงเรียนจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศม. (พื้นฐานการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2546.

Bergeron, Bryan. *Essentials of Knowledge Management*. New Jersey : John Wiley and Sons, Inc, 2003

Katz, Robert L. *Skill of an effectiveness administrator*. Harvard Business Review.J,
32- 42 , 1955.

Maslow, D.R. *Mativation and personality*. New York : Harber and Brother. 1964.

Nadler. *Corporate Human ResonrceDevelopment*. New York : van. Nostrand Reinhold .
Company, 1980.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์
วัน เดือน ปีเกิด 10 กรกฎาคม 2513
สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 60 หมู่ 2 บ้านแมด ต. เชียงขวัญ อ. เชียงขวัญ
จ. ร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 60 หมู่ 2 บ้านแมด ต. เชียงขวัญ อ. เชียงขวัญ
จ. ร้อยเอ็ด โทรศัพท์ 0895508245
ตำแหน่งปัจจุบัน พบ.นว.กค.ตชด. 23 กองร้อยตำรวจนครเวนชัยແคนที่ 23
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.) สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดันบบที่ 8(พ.ศ.2540-2544)เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศได้กำหนดแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งให้ค่านเป็นศูนย์กลางการพัฒนาพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดันบบที่ 9(พ.ศ.2545-2549)ได้อัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและการบริหารประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีค่านเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดันบบที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)ได้กำหนดแนวคิดหลักการพัฒนาในทิศทางที่เพิ่มเติมลงและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น โดยยังคงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีค่านเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจะเห็นได้ว่าตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดันบบที่ 8ถึงฉบับที่ 10ซึ่งใช้เวลากว่าหกปีได้นำให้ค่านเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกด้าน(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดันบบที่ 8-10 พ.ศ. 2530-2554)

สำนักงานคำร่วงแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองในทุกด้านถ้าการบริหารงานสำนักงานคำร่วงแห่งชาติไม่มีประสิทธิภาพแล้วอาจทำให้การพัฒนาประเทศเกิดปัญหาไปด้วยเช่นกัน เป็นที่สังเกตได้ว่าตั้งแต่ในอดีตแม้ว่าสำนักงานคำร่วงแห่งชาติจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งด้านบุคลากร การบริหาร ภาระภาครอง เทคโนโลยี แต่ก็ยังไม่ได้พ่อโดยจะเห็นได้จากเสียงวิจารณ์ลักษณะการทำงานของสำนักงานคำร่วงแห่งชาติ จากประชาชนและสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ให้สำนักงานคำร่วงแห่งชาติพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเสนอๆ เมื่อตนเป็นการต้องให้สำนักงานคำร่วงแห่งชาติได้เห็นว่าการพัฒนาปรับปรุงองค์กรตั้งแต่อดีตมาถึงปัจจุบัน

ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้รัฐบาลมีแนวโน้มฯที่จะพัฒนาองค์กรปรับปรุงระบบงานของตำรวจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานในการดูแลเชิงและทรัพย์สินของประชาชน โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงานตำรวจนครบาลพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจนิ่งให้มีอุดมการณ์และมีศักยภาพในการให้บริการประชาชนสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของข้าราชการตำรวจนิ่งที่ยอมรับและนับถือสมกับที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง (สำนักงานตำรวจนครบาล 2548 : 8)

การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาลฯ ย่อมก่อให้เกิดผลดีและเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนทำให้การปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ของตำรวจนครบาลฯดีขึ้น องค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) กล่าวว่าการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบในฐานะที่มนุษย์เป็นผู้พัฒนาและผู้ถูกพัฒนา ด้วยการยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคคลเพิ่มสมรรถภาพในการผลิต ตลอดจนความสามารถที่จะสร้างสรรค์และเสริมสร้างความเป็นผู้นำ โดยใช้การทางการศึกษาการฝึกอบรมและการวิจัยการศึกษาอบรม นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะการศึกษาช่วยให้มีความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ผู้ที่ได้รับการศึกษานั้นว่าเป็นผู้ที่รู้จักคิดเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายมีความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อส่วนรวม สามารถนำการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตร และยังช่วยยกระดับจิตใจของมนุษย์ให้สูงขึ้น มีความคิดพิจารณาไตรตรองถึงการกระทำที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย (สำนักงานตำรวจนครบาล 2548 : 12)

ข้าราชการตำรวจนครบาลฯ กำกับการตำรวจนครบาลฯ ที่ 23 ให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยตามแนวทางและมาตรฐานฯ ที่บังคับใช้ ให้ประชาชนตามคุณลักษณะของตำรวจนครบาลฯ ตลอดจนความต้องการของประชาชน แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามกระแสของโลกภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเกิดปัญหาความมั่นคง การเกิดอาชญากรรม ได้พัฒนารูปแบบการกระทำความผิดไปไกลเดิมมาก เช่น การลักลอบค้ายาเสพติด การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การลักลอบนำเข้าและส่งออกสินค้าหลบหนีภาษี การลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติการค้าอาวุธสงคราม การໂจรกรรมรถขนต์ ตลอดจนอาชญากรรมข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ได้มีการนำอาบทโหนได้ยึดการสื่อสารอุปกรณ์และเครื่องมือที่หันสมัยเข้ามาใช้ในการกระทำความผิดสภาพภูมิประเทศตามแนวทางและมาตรฐานฯ ที่ซ่อนเดียวกันมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จากสภาพปัจจุบันได้กลายเป็นพื้นที่ชุมชนเมืองประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านได้มีการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วทำให้สภาพภูมิประเทศเกิด

การเปลี่ยนแปลง ประชาชนในพื้นที่กีฬาเดียวกันจากที่เคยใช้ชีวิตอยู่ในชนบทที่ห่างไกลความเจริญเหมือนแต่ก่อนก็ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตตามไปด้วยเช่นมีการเปลี่ยนแปลงเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น มีการศึกษามากขึ้น มีการนำเครื่องอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆมาใช้ในชีวิตประจำวันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทุกๆ ด้าน (กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 232555 : 5)

กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้ทันสมัยมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นของ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเห็นได้จาก การที่หน่วยส่งข้าราชการตัวจริงทั้งระดับสัญญาบัตรและขั้นประทวนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งในหน่วยและนอกหน่วยตามแผนการฝึกอบรมของกองบัญชาการตรวจตรวจสอบรายเด่น แผนการฝึกอบรมของสำนักงานตัวจริงแห่งชาติ ตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมของกองทัพและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ข้าราชการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นมีความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนและประเทศชาติสรุปว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตัวจริงตรวจสอบรายเด่น แม้จะมีการคัดเลือกบุคลากรแล้ว ยังต้องมีการฝึกและศึกษาอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้รู้และพร้อมในการปฏิบัติงาน

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะทำวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวจริง กองกำกับการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นที่ 23 เพื่อที่จะยกระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการตัวจริง กองกำกับการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นที่ 23 เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวจริง กองกำกับการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นที่ 23

2. เพื่อเปรียบเทียบศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวจริง กองกำกับการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นที่ 23 จำแนกข้าราชการตัวจริงตามหน่วยงาน ในสังกัดและอายุราชการ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวจริง กองกำกับการตัวจริงตรวจสอบรายเด่นที่ 23

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวรวจของกำกับการตัวรวจตรวจสอบ
ชายแดนที่ 23 อุบลราชธานีระดับมาก

2. ข้าราชการตัวรวจของกำกับการตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัด
และอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
พัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวรวจ กองกำกับการตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 ใน 3 ด้านตาม
ทฤษฎี Skill Method โรเบิร์ต เอลเก็ฟ (Robert L.Katz. 1972 : 123) คือทักษะทางด้านเทคนิค
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านประสิมัณฑ์ความคิด

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตัวรวจของกำกับการ
ตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 จำนวน 1,038 นาย (งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการกอง
กำกับการตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตัวรวจ กองกำกับการ
ตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครชีและมอร์แกน
(Krejcie and Morgan) (สมเกียรติ เกียรติเจริญ.2555: 47) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 ราย

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ หน่วยงานในสังกัด และอายุ
ราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะด้าน
มนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านประสิมัณฑ์ความคิด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจาก
การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวรวจของกำกับ
การตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 ตามทฤษฎี Skill Method (Robert L.Katz. 1972 : 123)

4. พื้นที่การวิจัย ได้แก่ พื้นที่กองกำกับการตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23

5. ระยะเวลาในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นระยะเวลาจำนวน 5 เดือนตั้งแต่
วันที่ระหว่าง 1 พฤษภาคม 2556 – 1 มีนาคม 2557

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

การพัฒนา หมายถึง การปรับปรุงการทำให้ดีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่ สิ่งที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร

ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความประณานาที่จะเพิ่มและเสาะ แสวงหาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์หรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ ความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิค กระบวนการและวิธีการในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การวางแผน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตัวเอง ได้แก่ ความรู้เรื่องกฎหมาย วิธีการ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนงานตรวจสอบสัมพันธ์ ตลอดจนความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง ฯ ที่

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแสวงหาความร่วมมือและบูรณาการการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างบรรยาศาสตร์และความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าได้กับทุกคน ทุกระดับ สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวและซักจุ่งให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือได้

3. ทักษะด้านการประสานความคิด หมายถึง ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักนั้นเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กรหรือการปฏิบัติงาน ของตนเอง เป็นทักษะด้านเชาว์ปัญญา ไหวพริบ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการ เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด มีความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งปัญหานาฬิกา หรือระยะเวลา สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต

กองกำกับการตรวจคนเข้าเมือง 23 หมายถึง หน่วยงานการบังคับบัญชา สูงสุดในกองกำกับการตรวจคนเข้าเมือง 23 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 23 กองบัญชาการ ภาค 2 กองบัญชาการ ตรวจคนเข้าเมือง 23 ภาค 2

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง ฝ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามอัตรากำลังของกองกำกับการจัดของกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการ กองร้อยสนับสนุน และกองร้อยปฏิบัติการ

ฝ่ายอำนวยการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจของกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเอกสารงานข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับธุรการทั้งหมด

กองร้อยสนับสนุนหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจของกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกองกำลังพลและปฏิบัติงานในการสนับสนุนส่วนต่างๆ ในหน่วย เช่น สนับสนุนฝ่ายอำนวยการ สนับสนุนกองร้อยปฏิบัติการ

กองร้อยปฏิบัติการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจของกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนปฏิบัติการในเรื่องของการรับผิดชอบรายเด่นด้านจังหวัดมุกดาหาร – จังหวัดครพนม

กองร้อยตรวจตรวจสอบรายเด่น หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจของกองร้อยตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23

ข้าราชการตรวจ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจพระราชนัก勞士์ตัวตรวจแห่งชาติในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและ ชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23

ข้าราชการตรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตรวจที่มีศักดิ์ตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปจนถึงพันตำรวจเอกที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23

ข้าราชการตรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตรวจที่มีศักดิ์ตั้งแต่พลตำรวจถึงดานดำรงตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เข้าทำงานรับราชการจริงไม่ว่าจะเป็นวันหรือคืน แต่ครั้งแรกจะเป็นปัจจุบัน อาชญากรรมหรือระยะเวลาที่เข้าทำงานรับราชการจริงไม่ว่าจะเป็นวันหรือคืน ที่ได้รับจากทางราชการแบ่งออกเป็น ประสบการณ์ต่ำกว่า 15 ปี ตั้งแต่ 15 – 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนับสนุนที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจ ตะเวนชายแดนที่ 23 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปเสนอแนะผู้บริหารเพื่อวางแผนในการ พัฒนาบุคลากรต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนของข้าราชการตำรวจกำกับการ ตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเขียน โดยระหว่างตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาจากนั้นจึงตั้งเป็น สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ประกอบด้วยสาระดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนของ
4. บริบทของกำกับการตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ กือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผลสัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวง อันเป็นทรัพย์ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) โดยมีนักวิชาการหลาย ท่านให้คำจำกัดความไว้วังนี้

มอนดี และ โนอย (Mondy and Noe, 1990 : 4) ได้กล่าวถึงการขัดการทรัพยากร มนุษย์ กือ วิธีใช้ประโยชน์จากทรัพย์กรมนุษย์และระบบภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมทัศนคติและสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ

มัลตี้ เวชชาชีวะ (2524 : 16) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ว่า มีความหมายครอบคลุมถึงโครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือ และความรู้คนทั้ง คุณภาพและปริมาณตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมและการฝึกอาชีพการฝึกอบรมในการทำงานจนถึงโครงการพัฒนาสุขภาพสวัสดิการ และอื่น ๆ

แนวรัตน์ พลดอยน้อย (2527 : 93) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทึ่กกำลังกาย กำลังความคิด มีจิตความสามารถสูงขึ้นในทุก ๆ ด้านอันจะยังประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ครอบครัวสังคม และประเทศชาติ โดยเป้าหมายแท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้ว ให้ไปปฏิบัติงานหรือการคิจเพื่อการพัฒนาประเทศ

เจมส์ (Jame. 1970 : 4) ได้สรุปแนวคิดสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไว้วัดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไปจะเกิดผลมาจากการประสบการณ์จากการทำงาน

2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิ์อำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ด้วยตัวของเขาว่าปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน

3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์การจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์การปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรม หรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขานองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้นำไปสู่การพัฒนา

4. กิจกรรมที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นสำคัญ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นเรื่องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์การสามารถพัฒนาตนเองได้

6. การพัฒนามนุษย์ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ การพัฒนานั้น ต้องดึงดูดความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเข้า ถ้าไม่เข่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

7. การพัฒนาในองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่จะทำให้การพัฒนาสามัคธิผล

แนดเลอร์ (Nadie. 1980) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์ และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาปรับปรุงความรู้ความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวความคิดของแนดเลอร์มีได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น ยังหมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับ

การออกแบบที่นำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพุทธิกรรม ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางคีดครรມ และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์ต่อสังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานที่มีลักษณะเดียวกันด้วย

3. การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หรือ ความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้ง โดยการเรียนรู้โดยทางตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือ โดยวิธีอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

ศาสตร์ สุขศรีวงศ์ (2551 : 67) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์องให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอทั้ง ในด้านคุณภาพและปริมาณตลอดจนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญ มีพุทธิกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์เป็นศูนย์กลางพัฒนา

กาญจนา สันติพัฒนา. (2541 : 22 ; อ้างถึงใน ก่อ สวัสดีพานิช. 2544 : 89) กล่าวถึง การพัฒนามนุษย์ในแนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ที่ถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา (The concept development on man) คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำการทำงานมนุษย์ ผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องเป็นของมนุษย์ เมื่อมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดความต้องการถึงความต้องการ หรือความจำเป็นของมนุษย์ มนุษย์จะเป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนา

โดยอาศัยความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมุ่งยึดเป็นผู้จัดการองค์ประกอบของ การพัฒนา โดยอาศัยความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมุ่งยึดเป็นผู้จัดการ องค์ประกอบของการพัฒนาให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตนตั้งขึ้น เช่น การสร้างสถาบันทาง สังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ถึงแม้กิจกรรมนี้เป็นสภาพแวดล้อมที่ทำ ให้เกิดการพัฒนา แต่มุ่งยึดพัฒนาอย่างโดยเดียวไม่ได้ มุ่งยึดต้องพัฒนาในสิ่งแวดล้อม แค่สถานการณ์ที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ ดังนั้น กระบวนการพัฒนามุ่งยึดโดย ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลางจึงเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบ โดยต้องพิจารณาทุกส่วนของ องค์ประกอบในการพัฒนา และทุกด้านของชีวิตซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ถึง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากที่สุด เนื่องจาก คนเป็นทรัพยากร ทางการบริหารที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้นำอาชีวศึกษา ไปจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลการพัฒนาขององค์กร จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของ บุคลากร ในหน่วยงาน เป็นสำคัญซึ่งการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี ประชาชน ตามกรอบภารกิจอำนวยหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ได้ และประกอบกันปัจจุบัน ได้ เกิดการเปลี่ยนแปลงมากหลายภาค ให้ยุคแห่งท่ามกลาง ไร้พรมแดน และยุคของเศรษฐกิจสังคมแห่ง การเรียนรู้ เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปสิ่งต่าง ๆ ตามมา เช่น การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูป ภารกิจการปฏิรูปองค์กร รัฐวิสาหกิจและเอกชน เป็นต้น ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลกระทบต่องค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3 วัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.1 เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม (Society's requirement) เนื่องจาก โดยปกติแล้วแต่ละสังคมต้องการ ให้สมาชิกทุกคน มีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข และ สามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ ในอนาคตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการ สร้างบุคคลที่มีความเหมาะสม ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ ซึ่งนั้นเป็นการสร้างงานให้กับ สมาชิกในสังคมนักจากนี้ ยังส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตลอดจนการพัฒนา บุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผลเมื่อที่ดีของ สังคม รวมถึงการสร้างหลักประกันแก่บุคคลที่ต้องออกจากงาน ให้บุคคลสามารถอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข นับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

3.2 เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Employee's needs)

ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยที่มีความปลอดภัย มีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคคลการ

3.3 เพื่อสนองความคาดหวังขององค์การด้านการบริหาร และการจัดการ (Management's expectation) ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม และเพื่อสร้างความมั่นใจในองค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความสามารถร่วมงานอยู่ตลอดเวลา และบุคคลเหล่านั้นจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

4. ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

4.1 เชื่อว่าดำเนินองค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถและทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต จากแนวคิดนี้ล้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อ และยอมรับจะสร้างหานบุคคลคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน

4.2 เชื่อว่าในองค์การประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ แล้วจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การได้

4.3 เชื่อว่าบุคคลซึ่งทำงานตรงกับความถนัดและความสามารถของตนแล้วจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาการเรียนขึ้นเรื่องตำแหน่งซึ่งมีความสำคัญ

4.4 เชื่อว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์การนี้มีส่วนช่วยเหลือให้องค์กรมีการพัฒนาและการเจริญเติบโต

4.5 เชื่อว่าการประนีประนอมประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ และองค์การกับสังคม จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและก่อให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

1.4.6 เชื่อว่าสภาพสังคมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ วิทยาการใหม่ ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ

1.4.7 เชื่อว่าองค์การเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบในสังคม
(จิตติมา สกุลเจียม ใจ. 2545 : 20)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญนี้นั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เพื่อให้ทุกคนอยู่อย่างเหมาะสมสมสงบทุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ ในอนาคตสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อสนองความต้องการขององค์การเพื่อให้องค์การมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

5. เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญย์ของกระแสหลักนี้มีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญ กล่าวว่าคือ

5.1 เพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล พลิกภาพของบุคคลและองค์การ

5.2 พัฒนาเพื่อให้มนูญย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนูญย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการ ข้างต้นทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือ กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญย์เชิงพุทธจะมี 4 กระบวนการทัศน์ ประกอบด้วย 2 กระบวนการทัศน์แรกที่กล่าวถึงแล้วสำหรับอีก 2 กระบวนการทัศน์ที่ต่อไปนี้ คือ กระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกิยธรรม และกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตรธรรม จาก 4 กระบวนการทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้ สรุปได้ว่าเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญย์เชิงพุทธมี 3 ประการกล่าวว่าคือ

5.2.1 พัฒนาทรัพยากรัฐมนูญย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีวะ

5.2.2 นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้ว ยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรมทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศไทย

5.2.3 พัฒนานูญย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือ สูงดับนิโรห์ หรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนูญย์มีความสุขที่แท้จริง หรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างลึกซึ้ง

เป้าหมายทั้ง 3 ประการข้างต้นสืบถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมาย ด้วย กล่าวคือ หากมนูญย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้วแต่ยังขาดเป้าหมาย ข้อที่สองขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 แล้ว ก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ 3 ต่อไปอย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานี้จะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ที่ดีของการเป็นองค์การที่มีทรัพยากร

มนุษย์ที่มีความสามารถประสัติชีวภาพในการทำงาน แต่ต้องมีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้วย องค์การที่วันนี้ก็พัฒนาได้ 2 ระดับ เป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่ 3 คือ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สั่งสมชีวิตจรรยาสามารถวัดกันเพื่อการศึกษาธรรมะ เพยแพร่ธรรมะสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สาม ได้เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3 ประการ ข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว คือ การพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกๆ สมุทัย นิโตร และมรรค “มรรค” คือ หนทางแห่งการพัฒนาซึ่งก็คือ ชีวิตอันประเสริฐ นั่นเอง อริยมรรค มีองค์ 8 หากกล่าวอย่างง่ายก็คือ หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สามิ และปัญญา

เป้าหมายการพัฒนานมุนย์แนวพุทธสามารถประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกษาที่ 1 ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อ

1. สัมมาว่าจा (การมีวิชาชອນ)
2. สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชອน)
3. สัมมากิมมั่นทะ (การกระทำชອน)

ซึ่งประ โยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้ คือ ประ โยชน์เบื้องหน้า หรือ ประ โยชน์เฉพาะหน้า (ทิฎฐิรัมมิกัตตะประ โยชน์) ในขั้นตอนระดับกลาง คือ การพัฒนาที่ระดับสมานิชซึ่งเป็น ไตรสิกษาที่สองตรงกับอริยมรรคในข้อ

1. สัมมาวายามะ (มีความเพียรชອน)
2. สัมมาสติ (มีสติชອน)
3. มีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชອน)

ซึ่งประ โยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้ คือ ประ โยชน์เบื้องกลาง หรือ ประ โยชน์ในระบบปานกลาง (สัมประยิกตตะประ โยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกษาที่สาม คือ ปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ

1. สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชອน)
2. สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชອน)

ซึ่งประ โยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้ คือ ประ โยชน์เบื้องปลายหรือ ประ โยชน์สูงสุด (ปรนตตะประ โยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประ โยชน์ที่จะได้ในการ

พัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ ใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนี้สามารถทำให้บุคลากรในองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาศัยศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ควบคู่กันไป

6. ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.1 มนุษย์เป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา

6.2 ในทรัพยากร 4M คือ คน วัตถุดิบ เงินทอง และเครื่องจักร นั้น คน นับว่า สำคัญที่สุด

6.3 มนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่มีรีวิจิตใจ เติบโตได้ เมื่อแก่เฒ่าลงไป อาจจะลืม อาจจะด้อยสมรรถภาพลง แต่ก็กลับมาเมื่อสมรรถภาพ เช่นเดิมหรือมากกว่าเดิม ได้ด้วย

6.4 มนุษย์สามารถกำกับดูแลอีก 3M ที่เหลือ ได้อย่างดี อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในองค์กร จำต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

7. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Nadler, 1989)

7.1 การอบรม (Training) คือ การจัดกิจกรรมโดยมุ่งเน้นงานปัจจุบันเพื่อให้ นำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ทันที เช่นนักบัญชีสอนวิธีการทำบัญชี

7.2 การศึกษา (Education) คือ การเตรียมบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคต แต่ยังคงเก็บข้อมูลงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นักบัญชีสอนการบัญชีที่จะนำมาใช้ในอนาคต เช่น อาจจะมีการเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

7.3 การพัฒนา (Development) คือ การจัดกิจกรรมให้มุ่งเน้นอยู่ที่การพัฒนา องค์กรในอนาคต เช่น นักบัญชีสอนการใช้คอมพิวเตอร์เมื่อมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ที่ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

8. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

8.1 ปัจจัยภายนอก

8.1.1 การแข่งขันในระดับประเทศและระดับโลกที่สูงขึ้น

8.1.2 ความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี

8.1.3 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง

8.2 ปัจจัยภายใน

8.2.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- 1) ความมีทักษะดีและเข้าใจวัตถุประสงค์
- 2) มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นจะเรียนรู้
- 3) นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

8.2.2 ผู้บังคับบัญชา

- 1) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่
- 2) ต้องแข่งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบทุกครั้ง
- 3) แข่งเหตุผลในการคัดเลือกบุคคลให้เข้าร่วมกิจกรรม
- 4) ให้ความสนใจและอำนวยความสะดวก

9. เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

9.1 เป้าหมายขององค์กร

- 9.1.1 เพื่อสอนแนววิชปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 9.1.2 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 9.1.3 เพื่อลดความตื้นเปลือยและป้องกันอุบัติเหตุในองค์กร
- 9.1.4 เพื่อจัดรวมมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 9.1.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 9.1.6 เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร

9.2 เป้าหมายของบุคคล

- 9.2.1 เพื่อความก้าวหน้า
- 9.2.2 เพื่อเรียนรู้งาน
- 9.2.3 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน
- 9.2.4 เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 9.2.5 เพื่อเข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- 9.2.6 เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อองค์กร ซึ่ง
องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุถึงประสิทธิภาพประสิทธิผล

สูงสุดขององค์กร โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการร่วมดำเนินการด้วย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

กรณิการ์ คงแก้ว. (2552 : 6 ; อ้างถึงใน เพชรี รุปะวิเชตร์. 2554 : 26) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำให้หลายวิธี เช่น การปั้มนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การอุดโถรหัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ข่าวสารจากเวปไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำการปรึกษา การอ่าน เป็นต้น

สมาน รังสิโภกฤทัย (2541 : 54 ; อ้างถึงใน กรณิการ์ คงแก้ว. 2552 : 7) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ชุดชา บุญครรชาร. (2551 : 7 ; อ้างถึงใน สมคิด บางโน . 2554 : 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีด้วย

อรุณ รักธรรม (2538 : 49 ; อ้างถึงใน ชุดชา บุญครรชาร, 2551 : 7) การพัฒนาบุคคลว่า เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิด และการรับรู้ไปประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ เช่น วิทยากรค้านวิทยาการเรียนรู้

แรงจูงใจพฤติกรรมองค์การ ด้านการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการบริหารและการพัฒนาองค์การ มาใช้ในกระบวนการพัฒนาย่อมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร ให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

เต็มใจ เทศศิริ. (2544 : 25 ; อ้างถึงใน นพพงษ์ นุญจิตรดุล พ.ศ. 2550 : 12) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น วิธีการที่ผิด การปฏิบัติงานล่าช้าhey อนุญาต มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด

2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น วิธีการที่ผิดทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับที่ได้รับมอบหมายในอนาคต

4. เพื่อสร้างความเข้าใจการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับให้เกิดการประสานงานและร่วมมือทำงานให้ดี

กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงแก้ไขความรู้ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับหน้าที่ ความรับผิดชอบ รูปแบบการบริหารการจัดการขององค์กร ตลอดจนภาวะตั้งคณฑ์ระหว่างกิจการเมือง และยังเป็นการเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้นรวมทั้งเป็นการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ดีขึ้น

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการพัฒนาที่สำคัญการพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้โดยหากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ หรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่เข้ารับการพัฒนามีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเองนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี ที่นี่อยู่กับเวลา โอกาส และความสนใจของ

แต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาด้านคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอื่น

พงศ์ หาราด (2548 : 75 ; อ้างถึงใน สมนึก หลีຍນคร. 2551 : 20-22) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทศนคติอันเหมาะสมสามารถประกอบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การพัฒนานักบุคคลควรมีการพัฒนา 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know-How) เมื่องานมีการเปลี่ยนแปลงหรือเทคโนโลยีได้เข้ามาพัฒนา กฎ ระบบที่ปรับเปลี่ยน ข้อบังคับ นโยบายหรือวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยจึงทำให้คนงานไม่สามารถตามทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่าง ๆ ควรจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้คนงานมีความรู้ความสามารถ หรือความเข้าใจตามกฎ ระบบที่ปรับเปลี่ยนหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในองค์กร

2. พัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skills of Experiences) คนงานในแต่ละระดับอาจต้องการทักษะแต่ละอย่าง ไม่เหมือนกัน เช่น คนงานระดับต้นอาจจะต้องการทักษะเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยตรง เช่น พนักงานพิมพ์ดีดต้องการพัฒนาทักษะการพิมพ์ให้เร็วถูกต้อง หรือ ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะเกี่ยวกับการบริหารการจัดการ การแก้ไขปัญหาและการคิดอนาคต ใกล้ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้อาจรวมไปถึงผู้ที่มีประสบการณ์ด้วย เพราะผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีทักษะสูงตามไปด้วย

3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude) ทัศนคติของบุคคลมีผลต่อการทำงานอยู่มาก ถ้าคนมีความเข้าใจและเห็นด้วยตามวัตถุประสงค์ของสภาพการทำงาน ผลงานก็จะออกมาดีแต่ถ้าคนไม่เข้าใจ ผิดหวัง เมื่อ เชึ้ง หรือห้อแท้ใจก็จะไม่อยากทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะไม่ดี เท่าที่ควร หรืออาจจะทำให้เกิดผลเสีย หรือทำให้เกิดอุบัติเหตุ ได้ง่าย ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติของคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้ว่าคนงานจะรู้ดีแล้วหรือมีประสบการณ์สูงก็ตาม วิธีการฝึกอบรมหรือพัฒนาทัศนคติอาจจะทำได้โดยให้คนงานได้มีโอกาสพบปะและรับฟังนโยบาย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูงอยู่เสมอ ๆ ในขณะเดียวกันกับผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย

ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาได้มี นักวิชาการแบ่งประเภทไว้หลายรูปแบบ เช่น อาจจะกำหนดเป็นประเภทความจำเป็นที่ปรากฏ

ข้อแจ้ง ความจำเป็นที่ต้องค้นหาหรือความจำเป็นในแต่ละบุคคล เป็นต้น ความจำเป็นและ
ความต้องการที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาคน 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. โดยวิธีการค้นหาเป็นเกณฑ์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความจำเป็นการฝึกอบรมที่ข้อแจ้ง การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถรับรู้ได้โดยอาศัยสามารถเข้าใจประสบการณ์ หรือการนักคิดตามเหตุผลธรรมชาติโดยไม่ต้องสำรวจวิเคราะห์หรือวิจัยอย่างจริงจัง

1.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา เป็นการค้นหาสาเหตุหรืออาการที่ส่อให้เห็นว่าอาจมีความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น งานตั้งถังมาก ผลงานไม่ได้มาตรฐานเป็นต้น ถ้าต้องการจะรู้ว่าต้องมีการฝึกอบรมหรือไม่ องค์กรต้องมีการศึกษาและสำรวจวิเคราะห์ต่อไป

2. โดยการพิจารณาผู้ที่มีความจำเป็นในเกณฑ์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลเป็นความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรม บุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กรเป็นสถานการณ์หรือปัญหาที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรที่จะต้องแก้ไข เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมาย ความจำเป็นประเภทนี้ส่วนใหญ่มีลักษณะไม่ชัดเจนจำเป็นจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์

3. โดยการพิจารณาช่วงเวลาแบ่งออกได้ 2 ประการ คือ

3.1 ความจำเป็นในปัจจุบัน หมายถึง ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังเศรษฐอยู่ในปัจจุบัน หรือทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมให้เหมาะสม

3.2 ความจำเป็นในอนาคตเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องจัดทำในปัจจุบันเพื่อให้สามารถดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต หรือเพื่อป้องกันปัญหาอุปสรรค อันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม และการพัฒนานี้ องค์กรจะต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยกระทำดี จะต้องหาข้อเท็จจริง หรือหาข้อมูลว่าอะไรบ้างที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม งานนี้ก็คือ แยกแยะคุณว่าจะจัดโครงการฝึกอบรมอย่างไรหรือเรื่องไหนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

เครื่อวัลย์ ลิ่มอภิชาต (2531 : 87 ; อ้างถึงใน รัศนีย์ สาเพชร. 2553 : 11–12) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญเนื่องจากสามารถดึงน้ำที่ดิน

1. ไม่มีสถานการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ทันทีของค่าที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมก่อนที่จะทำงานเข้าสู่สังคมและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้ทักษะและทัศนคติที่พอดีเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเร็วที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นผลให้องค์การต้องพากเพียรให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว และการฝึกอบรมที่ถูกต้องจะช่วยให้คนสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่าการขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกให้ลงโดยลองผิดลองถูก หรือสังเกตจากผู้อื่นทำให้เสียเวลา และอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด

4. เมื่องค์การได้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีระบบ องค์การนั้นก็ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและการพัฒนา คือ มีการเพิ่มผลผลิต (Productivity) นั้นคือ มีผลผลิตสูงมีต้นทุนต่ำ มีกำไรมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความพอดีในการทำงาน

พนิชา วีระชาติ (2543 : 102 ; อ้างถึงใน รัศนีย์ สาเพชร. 2551 : 12) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการวิธีหรือเทคนิคที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับองค์การที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสรุปคือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการวิธีที่ช่วยป้องกัน กล่าวคือ เมื่อรับพนักงานที่จบใหม่ จะมีแต่ความรู้ ฉะนั้นเพื่อจะให้พนักงานใหม่เหล่านี้มีข้อมูลและกำลังใจในการทำงานทางองค์การก็จำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินเทียบขั้น แนะนำ ซึ่งจะให้รู้จักระเบียบวินัยขององค์การ การปฏิบัติตน

2. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรมักจะประสบปัญหาอยู่เสมอ โดยเฉพาะในส่วนการเกิดอุบัติเหตุ หรือปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ฉะนั้น ถ้าองค์การให้ความรู้แก่บุคลากรเหล่านี้โดยการอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาปัญหาดังกล่าวก็จะลดลง

3. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้เข้ากับพร้อมที่จะทำงานถึงแม้ว่างานนั้นจะมีอุปสรรคก็ถ้าที่จะเผชิญอุปสรรคและสามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วรองไว้

ชูชัย สมิทธิ์ไกร (2554 : 91 ; อ้างถึงใน รัศนีย์ สาเพ็ชร. 2553 : 12-14) กล่าวว่าการฝึกอบรมสามารถจำแนกตามเกณฑ์ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรมการฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งออกเป็นแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมซึ่งแบ่งลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์การ (In House Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรเอง คือ องค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด อาทิ เช่น ผู้จัดสถานที่ในการอบรมเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา เชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกมาเป็นวิทยากร ข้อดี คือ องค์กรสามารถที่จะเลือกหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ แต่ข้อเสีย คือ ทำให้ต้องหุ่มเหราพยากรณ์ทั้งในด้านกำลังคนและเงินทอง

1.2 การฝึกอบรมจากภายนอกเป็นการฝึกอบรมที่องค์กรส่งบุคลากรไปอบรมกับผู้จัดการฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีหน่วยงานในปัจจุบัน เช่น สมาคมเทคโนโลยีมักจะเป็นที่นิยมสำหรับองค์กรขนาดเล็กมีพนักงานไม่มาก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม การฝึกอบรมประเภทนี้แบ่งออกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติหน้าที่ซึ่งแบ่งเป็น

2.1 การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำการให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานอย่างกายให้การควบคุมของผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้รู้ปัญหาจริง และวิธีการปฏิบัติที่จริง ๆ เมื่อมีปัญหารือผู้อบรมทำการคิดพลาดผู้ให้การอบรมก็จะตักเตือนพร้อมทั้งแนะนำงานกว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะและเข้าใจในหน้าที่อย่างแท้จริง

2.2 การฝึกอบรมอุปกรณ์ เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่อบรมโดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายใต้การเป็นการทั่วทราบกว่าจะฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่การฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค เป็นการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมมีความรู้เฉพาะในงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดทักษะที่แม่นยำ

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในด้านการจัดการบริหารงาน

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านติดต่อสัมพันธ์ เป็นการอบรมในด้านให้ผู้รับการอบรมมีพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานที่ผู้เข้ารับการอบรม คือ

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ เป็นการอบรมที่เน้นให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมักเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน เป็นการให้การอบรมแก่ผู้บริหารระดับชั้นต้นเพื่อเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ กลุ่มผู้จัดการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความไวในการหลักการจัดการ และบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2549 : 36 ; อ้างถึงใน รัศนีษ สาเพ็ชร. 2551. : 4) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้

1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลักแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre - Service - Training) คือ การอบรมก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติในตำแหน่งที่จะต้องเข้าไปรับผิดชอบในองค์การสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท

1.1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation)

1.1.2 การแนะนำงาน (Induction Training)

1.2 การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นหลังจากบุคลากรเข้าประจำการแล้ว การอบรมระหว่างการทำงานแบ่งออกได้ 2 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 สำหรับการฝึกอบรมในขณะทำงาน คือ การอบรมที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ที่ทำงานจริง โดยมีผู้มีประสบการณ์เป็นผู้สอนให้ ในการฝึกอบรมวิธีนี้ไม่กำหนดเวลาແเน່ນอนให้มีการปฏิบัติซ้ำ ๆ จนแน่ใจว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานให้ถูกต้องด้วยตนเองซึ่งจะถือว่าเสร็จงานการอบรม

ประเด็นที่ 2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ เป็นการฝึกอบรมที่กระบวนการที่เป็นระบบเป็นทางการ โดยหน่วยงานหรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่ในจัดฝึกอบรม และมักจัดในห้องอบรม ในการอบรมลักษณะนี้ผู้ที่ได้รับอบรมจะต้องรู้จักทำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมต้องหาความจำเป็นการฝึกอบรมโดยทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กรความจำเป็นใน

การใช้บุคลากรแล้วจึงกำหนดวัดถูกประสงค์ของหลักสูตร จากนั้นจึงกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการในการใช้บุคลากรขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์แนวคิดของมาสโลว์

แนวคิดในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow. 1907 : 35 – 46) ได้จัดลำดับขั้นตอนของความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ตามความปรารถนาที่จะได้รับความตอบสนองโดยแบ่งลำดับขั้นของความต้องการออกเป็น 4 ระดับ จากต่ำสุดไปสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Heeds) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย อาหารและยาภัยโรค เป็นต้น ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security) เช่น ปลอดภัยจากอันตราย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ฐานะการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านสังคม (Social and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการความรัก ต้องการเป็นเจ้าของ

3. ความต้องการ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem on Status) คือ ความต้องการให้สังคมยกย่องตนเอง มีคนนับหน้าถือตา มีเกียรติยศซื่อสั้ง

4. ความต้องการที่ความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) คือ ต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเอง ได้ฝัน

แนวคิดของมาสโลว์เป็นรากฐานสำคัญของโครงสร้างเชิงปรัชญาสาขามนุษยนิยมที่ยอมรับความจริงเรื่องความต้องการดี งานที่ชื่นชอบ ให้ความต้องการภายในของมนุษย์ ที่ต้องการจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงกว่าเดิม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองเป็นกระบวนการตามธรรมชาติที่มีอยู่ภายในมนุษย์ทุกคน มนุษย์ต้องอยู่ด้วยความต้องการและมีความต้องการอยู่เรื่อยไป เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็ตามมา อันเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนตาย และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของมนุษย์ แต่ละคน โดยลำดับขั้นของความต้องการ จำกัดด้วยความต้องการสภาพร่างกายจัดอยู่ในลำดับต่ำสุดหรือเป็นระดับความต้องการเริ่มแรกเมื่อความต้องการในขั้นต่ำนั้นเป็นที่พอใจหรือ

เกิดขึ้นจนเป็นที่เพียงพอแล้ว จะเข้าสู่ความต้องการลำดับที่สองที่สามที่สี่และที่ห้าเป็นลำดับสุดท้าย คือ ความต้องการการพัฒนาตนเองหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทฤษฎี อาร์.จี (E.R.G.) ของเคลย์ตันพี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ซึ่งพัฒนาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จากความต้องการห้าประภ�性เป็นความต้องการสามประเภท คือ

1. จะได้มีชีวิตอยู่ (Existence =E)
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness=R)
3. ความเจริญ (Growth=G)

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของความพอกใจและการจูงใจ (Two Factors Theory of Satisfaction and Motivation) ของเฟรเดริกไฮร์เซอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ยึดข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยปัจจัยแรก คือ ตัวสร้างความพอกใจ (Satisfiers) และปัจจัยที่สอง คือ ตัวสุขอนามัย (Hygiene) ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพอกใจในงานมีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่สัมพันธ์กับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความต้องการสองประการ คือ ความต้องการหลักเลี้ยงความเจ็บปวดและมีชีวิตอยู่รอด กับความต้องการเสริมภูมิคุ้มกัน การเรียนรู้โดยปัจจัยพื้นฐาน ประการแรกเป็นปัจจัยความเป็นอยู่ (Hygiene) ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบาย การบริหารองค์กร สภาพการทำงาน สถานะและความมั่นคง สำหรับปัจจัยพื้นฐาน ประการที่สองเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลไปสู่ความพอกใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สรุปความว่า ตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐานและสำคัญต่อความพอกใจในการทำงานทั้งในงานระดับต่ำและงานระดับสูง และความพอกใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความเป็นอยู่เป็นไปตามความต้องการซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการของคนเราที่อยากรู้การทำสิ่งที่สนใจทำท้าทายและมีความสำคัญในชีวิต

ตัวสูขอนามัย	ตัวสร้างความพอใจ
นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	ความสำเร็จของงาน
การบังคับบัญชา	การยอมรับนับถือ
ความลับพันธ์ระหว่างบุคคล	ลักษณะของงาน (ตัวงานเอง)
เงินเดือน	ความรับผิดชอบ
สถานที่ทำงาน	ความก้าวหน้า
ความมั่นคงและสถานภาพ	ความเจริญรุ่งเรือง

ที่มา : (วีระนารถ มนະกິຈ. 2526 : 104)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส เม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 – 34) เสนอแนวคิดเบริญเพียบพุติกรรมความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนว่ามี 2 ลักษณะ คือ

ทฤษฎี X มีแนวคิดว่า คนส่วนมาก โดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะ ไม่ชอบทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความต้องการเพียงคำดับขึ้นร่างกาย และ ความปลดปล่อยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุม ดูแล บังคับทำงานให้สำเร็จ

ทฤษฎี Y มีแนวคิดว่า คนส่วนมาก โดยธรรมชาติมีลักษณะชอบทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง ไม่ชอบบังคับหรือควบคุมดูแลในการทำงาน มีความต้องการชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

เกี่ยวกับทฤษฎี Y ของดักลาส เม็คเกรเกอร์นี้ คริส แอร์ริส (Argyris. 1957 : 50) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันของพุติกรรมลักษณะนิสัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของคน ซึ่งเน้นวุฒิภาวะของคนทั่วไปที่เกี่ยวกับธรรมชาติของคนเพิ่มเติมว่าชีวิตตั้งแต่ ก่อนเป็นมนุษย์แล้วเกิดเป็นการกจนถึงผู้ใหญ่ ได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับจากสภาพภาวะที่เป็นฝ่ายรับต้องพึงพา ไม่รู้จักตนเอง ยอมทำตามคำสั่ง มีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามทางเลือก จำกัด และจะมีการพัฒนาต่อไปในทางที่มีวุฒิภาวะมีสภาพจิตใจที่ดี มีพุติกรรมที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้น พึงพาตนเอง รู้ตัวควบคุมตนเอง ได้มีความต้องการอยู่ในสถานะเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดที่หวังไกล มีความสนใจลึกซึ้งขึ้น และมีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ได้

โรเบิร์ต อาร์เดรย์ (Ardrey. 1966 : 12) นักธรรมชาติวิทยากร ได้สรุปแนวคิดธรรมชาติของความต้องการการพัฒนาตนเองของคนในทำนองเดียวกันว่า คนมีสัญชาตญาณ สัตว์ซึ่งมีความสามารถไม่มีขีดจำกัด ต้องการที่จะเรียนรู้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จซึ่ง

เป็นการตอบสนองต่อความต้องการอย่างเด่นของคน ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในองค์กรนอกจากเกิดจากอิทธิพลของแรงจูงใจภายในของตนเองเป็นเรื่องขั้นที่สำคัญก่อให้เกิด พฤติกรรมการพัฒนาการแล้ว ยังมีวัฒนธรรมอันเป็นองค์ประกอบอีกหนึ่งอย่างที่สร้างขึ้น ได้แก่ จริตประเพณี ความเชื่อ นิสัย จรรยาบรรณ ศีลธรรม และกฎหมาย โดยครอบงำพฤติกรรม ความต้องการของคนในชุมชนนั้น ๆ ไว้ เช่นกัน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน องค์การยังมีสาเหตุที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่นิการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะปัจจุบันนี้เป็นยุคที่คนทั่วโลกยอมรับกันว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือ ยุคโอลิโวรัฟฟ์ แคนนิมิการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (Technology) และข้อมูล สารสนเทศ (Information Data) ที่แผ่กระจายเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไร้ขอบเขตจำกัดด้วย คุณลักษณะของเทคโนโลยี ซึ่งนำอาเนวคิดหลักการเทคโนโลยีความรู้และวิธีการ กระบวนการตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ทั้งในด้านสิ่งประดิษฐ์และวิธีการปฏิบัติมา ประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้น ให้มีมากยิ่งขึ้นและ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษานั้น แบ่งออกได้เป็นลักษณะใหญ่ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เทคโนโลยีการพิมพ์
2. โทรศัพท์มือถือ โทรศัพท์วิทยุและระบบการสื่อสารทางไกลแบบ แอนดรอยด์
3. ภาพยนต์และวีดีทัศน์ซึ่งเป็นผลรวมของภาคเคลื่อนไหวและเสียง
4. คอมพิวเตอร์
5. การเข้ามายังเทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ มาใช้เพื่อช่วยในการทำงานและการ เพิ่มพูนความสามารถของมนุษย์

หากลักษณะพิเศษของเทคโนโลยีที่เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางด้านธรรมชาติและสังคมทำให้องค์กรต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร เกิดการปรับตัวและพัฒนาตนเองในการดำรงชีวิตต้องปรับตัวอ่อน懦ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการ ดำรงชีวิตอยู่และเกิดกระบวนการอีกอย่าง คือ การจัดระบบการทำงานของสติปัฏฐาน มีการ ประมวลประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างประสบการณ์เก่ากับประสบการณ์ใหม่ เพื่อให้ เกิดความเข้าใจและจัดความขัดแย้งสัมภาระพัฒนาขององค์กรที่รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ทั้งรูปแบบการจัดการการวางแผน นโยบายการบริหารงานบุคคล และการนำนวัตกรรมมาใช้ ในสำนักงานซึ่งเป็นกระบวนการจัดระบบที่ล้วนส่งผลกระทบให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการ พัฒนาตนเองและการเรียนรู้

2. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

โสภณ ช้างกลาง (2550 : 43) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง ว่า เป็น การดึงเอาคักษะภาพของตนเองออกมานอกไปปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้าง ความแปลงใหม่ให้กับตนเองเป็นการเพิ่มทักษะภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ความสามารถของตนเอง เป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล ในการปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้เพื่อการดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและให้ ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

สมนึก เหลี่ยมศรี (2551 : 16-19) ได้กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านส่วนตัว ในด้านหน้าที่ การงานการพัฒนาบุคคลคิกภาพ และการพัฒนาสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยแวดล้อม ความต้องการรับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมภายใน หมายถึง การพัฒนาจิตใจเพื่อให้บุคคลมีความ เจริญด้วยศีล สมาริ ปัญญา จะ ได้ไปพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ ต่อไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม

2. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะความสัมพันธ์ กับภายนอก เช่น การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ การประสานงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ แรงจูงใจ

รัตนกรรณ์ คงชนะเชิง (2552 : 30) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง ว่า การที่บุคคลแต่ละคนเสาะแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนขึ้นเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสาขาหรือสายอาชีพต่อไป ซึ่งการพัฒนาตนเอง นั้นถือเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาがらังคน ในองค์กร เพราะคนเป็นผู้กระทำการทุกอย่างภายในองค์กรให้เกิดขึ้นแนวคิดเบื้องหลังนี้ คือ แนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กรซึ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีขึ้น และในการเปลี่ยนแปลงนั้นจะพัฒนาสิ่งแวดล้อมและคนให้ สมดคล้องกัน

อรัญญา ศรีสมพร (2544 : 25) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่า เป็น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวเอง

ของเข้าเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น หรือการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุความมุ่งหมายแห่งชีวิตโดยไม่มีขัดแย้ง สิทธิของคนอื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงเด่น สำหรับบุคคลที่มุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลนั้นอาจมีดังต่อไปนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้
2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน
3. การทำประโยชน์แก่สังคม

สรุปความค้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มและเติม แล้วหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จดุล่วงตามเป้าหมายที่วางเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพอใจหรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ให้บรรลุความมุ่งหมายแห่งชีวิต

3. แนวคิดสำคัญในการพัฒนาตนเอง

เมธาวี อุดมธรรมนุภาพ (2550 : 112 - 113) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระในการที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีของตน ความสำคัญของการพัฒนาตน มีเป็นข้อ ๆ ดังนี้ (ประมวล กิ่งแสง. 2553 : 15 – 17)

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนของตามความเป็นจริงทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อน และจุดแข็งอันจะนำไปสู่การขัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ภาระมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง

2. เพื่อเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์ ลดหรือขัดคุณลักษณะที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3. เพื่อวางแผนทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

วันยัง เพชรชัย (การพัฒนาตนเอง Self Development) กล่าวว่า บุคคลล้วนต้องการเป็นมุนย์ที่สมบูรณ์หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการของตนเองพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนของจำแนกได้ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั่วโลก ได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแผนให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิต ได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเชื่อใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตน ได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่นเมื่อจากบุคคลอื่นต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ การพัฒนาในบุคคลหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการ เตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่นทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถ เป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้ง ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีสุข ในชุมชนที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความ เชื่อมแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคม โดยรวมภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้อง รับผิดชอบถ้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีการหรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและคุณภาพของผลผลิตทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและ ประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้

อรัญญา ศรีสมพร (2545 : 68) กล่าวถึง ลักษณะและความสำคัญของการพัฒนา ตนของว่า “ไม่มีใครครบถ้วน” (Nobody Complete) และตามหลักการของพระพุทธศาสนา ก็ สอนให้คน “รู้จักพึงตนเอง” หรือ “ตนเป็นที่พึงแห่งตน” นอกจากนี้คนทุกคนควรต้องข้อง เกี่ยวกับบุคคลอื่นทั้งการอยู่อาศัยร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเจ็บป่วย การเกิดการตาย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึงของตนเองรวมทั้งการทำคุณประโยชน์แก่สังคมเพื่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสงบสุข และการพัฒนาตนเองเพื่อความสมหวังในชีวิตคือความสำเร็จในการใช้พัฒนา

4. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง

ส่วน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 214 ; อ้างถึงใน โสภณ ช้างกลาง. 2550 : 43 – 44) ได้ให้ความเห็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิดนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชน ในยุคสหัสวรรษใหม่ (Millennium) จะต้องเตรียมตัวพร้อมพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศตามที่สนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เรื้อรัง

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สรอดคล้องกับความคิด ทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิด

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลี่ยกล้าดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึก จากเจตคติและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวกและสามารถควบคุมอารมณ์ตนได้

จากแนวคิดสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองนี้เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าแก่นเองและองค์กรต่อไป รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุขและเจริญก้าวหน้า

5. ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

อรัญญา ศรีสมพร (2547 : 36) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเอง เริ่มจาก

1. สำรวจตนเอง เมื่อออกจากคนเราจะต้องต่อสู้คืนรูปเพื่อความอยู่รอดของ ชีวิตและครอบครัวรวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมจนตลอดชีวิต การที่บังคับไม่ประสบ ความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าตนเองมี คุณสมบัติไม่ดีอย่างไรบ้างก็เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงามเป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่างเพื่อบรรลุคุณสมบัติที่ดี ไม่ใช่แค่ตัวบุคคลแต่เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความดีต่างๆ การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีและมีคุณค่าในนักเรียนว่ามีความสำคัญ เพราะบุคคลจะประสบความสมหวังได้ในชีวิตจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีเหมือนกับ โอลองน้ำใจเก็บน้ำไว้ได้โอลองน้ำใจจะต้องเป็นโอลองน้ำที่ดีไม่ใช่ร้าว สำหรับการปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีนี้บุคคลผู้พัฒนาตนเองจะต้องใช้ความพยายามอย่างจริงจัง

3. การปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็งกล้าหาญที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ มีความจำเป็นมาก เมื่อคนมีจิตใจที่เข้มแข็งมุ่งมั่นก็จะสามารถต่อสู้และประสบชัยชนะรวมทั้งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้อย่างจริงจัง

4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังกายให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้ำเดิม การสร้างกำลังกายให้แข็งแรง การเสริมกำลังใจให้เข้มแข็ง และเสริมสร้างกำลังความคิดให้ดีหรือล้ำเดิมนั่นว่ามีความสำคัญมาก สำหรับการส่งเสริมตนเองทั้งสามประการนี้อาจทำได้หลายวิธี เช่น การเล่นกีฬาการออกกำลังกายด้วยวิธีต่างๆ การผักผ่อน การฝึกสมาธิ และการฝึกอบรมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

5. การดำเนินการพัฒนาตนเองเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ให้การดำเนินการพัฒนาตนเองครรภ์ทำ ดังต่อไปนี้

5.1 การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดยการอ่านหนังสือเป็นประจำ และอย่างต่อเนื่อง การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน หรือองค์กรต่างๆ การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เปิดการพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ การเป็นผู้แทนในการเข้าประชุมต่างๆ การปฏิบัติงานแทนหัวหน้าหน่วยงานการศึกษาดูงาน เป็นต้น

5.2 การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์อาจกระทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การฝึกฝน โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การค้นคว้าวิจัย การหมุนเวียนแบ่งงาน เป็นต้น

5.3 การสร้างนิสัยที่ดีสำหรับนิสัย หมายถึง แบบแห่งการกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของตนเองและความสามารถของนักกายเป็นแบบที่เข้มแข็งหนื้นอ้อยอ่อน และเป็นอยู่ช้าๆ ชาดๆ แบบเดิม

5.4 การสร้างทัศนคติที่ดีทัศนคติหมายถึงความรู้สึก (Feeling) ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคลหรือสิ่งอื่นๆ การที่บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีจะช่วยลดการต่อต้านต่างๆ รวมทั้งสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี

5.5 การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธาสำหรับ

บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางแผนและการควบคุมตนเอง การแต่งกายและรูปร่าง ลักษณะสำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดีอาจทำได้โดยการฝึกอบรม การมีพื้นที่เดิมคงอยู่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ การเลียนแบบจากผู้อื่นที่พอใจหรือเคารพวัก การสังเกตและปรับปรุงตนเอง

5.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนั่นว่ามีความจำเป็นและสำคัญมากในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

6. การประเมินผล (Evaluation) เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่เป้าหมายไว้ได้ผลเพียงใดหรือไม่จำเป็นจะต้องมีการวัดผลหรือประเมินผลสำหรับการประเมินผลนี้จะต้องทำติดต่อกัน โดยสมำเสมอ โดยดูจากผลงานที่สำเร็จจากการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตนเองและดูจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานงานบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ เป็นต้นว่ามีความรู้สึกนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไรบ้าง

บริษัท ไอ เอ็ม บี ซี สี (2550 : 170 – 171) มีวิธีการพัฒนาตนเองดังนี้ การพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานซึ่งสามารถจำแนกวิธีการพัฒนาตนเองได้เป็น 2 แบบ คือ การพัฒนาตนเองหรือสามารถกระทำได้โดยตนเอง สำหรับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการฟัง อ่าน สังเกต การไปศึกษาต่อ การปฏิบัติหน้าที่แทน การเข้ารับการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง โดยหน่วยคณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน หากไม่มีการพัฒนาตนเองแล้วจะทำให้อาชญากรรม ของผู้ทำงานจะสั่นลง เช่น ผู้บริหารที่มีรายได้สูง หากไม่หมั่นเรียนรู้เพิ่มเติมก็มีโอกาสที่จะกล้ายเป็นคุกจ้างที่มีเงินเดือนน้อยภายในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น จึงควรปฏิบัติตามนี้ (ประมาณ 2553 : 28–29)

1. หมั่นเรียนรู้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาด้านวิทยาการข้อมูลข่าวสาร ที่รวดเร็ว ประกอบกับมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และในอนาคตจะไม่ใช่เป็นการแข่งกันเฉพาะความรู้ความสามารถ หากแต่เป็นการแข่งขันความสามารถในการเรียนรู้ ดังนั้น ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และหมั่นรับข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มความรู้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงได้

2. คืนหาด้านที่ต้นนัด หนึ่นหนาโอกาสในการเรียนรู้และหาข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดจนศึกษาหาความรู้ให้ได้มากที่สุดจนเกิดความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อจะสามารถอ้างอิง ความรู้ได้อย่างหลากหลาย และส่งผลให้เกิดประโยชน์ด้านอื่นด้วย ข้อมูลจากการเรียนรู้ แบบเรียนเจาะลึกนั้น ผู้ศึกษาต้องเอาใจใส่เรียนรู้ในด้านที่ต้นนัดที่สุดและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่าง ต่อเนื่องจนเกิดเป็นเชี่ยวชาญเฉพาะท่าให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้กลายเป็นทุนเดิมในการ ประกอบอาชีพ

3. อ่านหนังสือมาก การอ่านหนังสือเป็นส่วนหนึ่งในการกระบวนการค้นคว้า ซึ่วิตจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ และการอ่านหนังสือเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนสติปัญญา ในฐานะ ที่เป็นคนทำงานมีหน้าที่ทำความรู้ความสามารถที่เคยเรียนรู้ออกมายใช้ในการทำงาน ดังนั้นจึง ต้องหนึ่นอ่านหนังสือเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานในโลก ปัจจุบัน

4. รักการเรียนรู้ สำรวจตัวของและหาด้านที่ต้องการปรับปรุง งานหน้า หลักสูตรที่สอนคล้องกับความต้องการแล้วทำรายงานเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร เช่น เวลาที่ฝึกอบรม ค่าใช้จ่าย เพื่อนำเสนอหัวหน้างานเมื่อเสร็จลิ้นการอบรมนั้น ๆ ความมีการทำ รายงานผลการอบรม และควรนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรที่ดีและถูกต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติ กรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อตระหนักให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นในการที่จะพัฒนาเอง

6. ความต้องการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ของข้าราชการครุภัณฑ์

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครุภัณฑ์ในสังกัดกองกำกับการตรวจตราเรือน ชายแดนที่ 23 มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับของ องค์กรและเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

6.1 ความต้องการพัฒนาตน

วินัย เพชรช่วย (2543 : 94) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนว่า

1. การพัฒนาตน คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2. การพัฒนาตน คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเอง ให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

สิริวัฒน์ ศรีเครื่อง (2537 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาตน หมายถึง พัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวตนของบุคคลให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญขึ้น การทำความเจริญนี้ต้องถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยเน้นทางด้านการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้เกิดความปรกติสุขในการดำรงชีวิต

สารเหตุหลักที่คนต้องพัฒนาตนเพื่อคนจะเป็นมนุษย์ได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจสูงและในมนุษย์ผู้ที่พัฒนาตนหรือฝึกตนเองแล้วประเสริฐสูด มีสารเหตุให้พิจารณาว่าเราต้องพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้ (สิริวัฒน์ ศรีเครื่อง. 2537 : 2)

1. เพราะคนมีพฤติกรรมหลายอย่างที่ผู้อื่นไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ยกเว้นตนเองต้องใจจะเปลี่ยนแปลงเท่านั้น เช่น พฤติกรรมทางเพศ หรือการที่มีปฏิบัติกริยาทางอารมณ์ เรื่อง ความโภภกวน โกรธและความหลง เป็นต้น

2. พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ที่ทำลายคุณภาพตนหลายประการ เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิบัติต่อตนเองเนื่องจากเป็นกิจกรรมทางสมอง

การพัฒนาตนคือวิจัยได้จำแนกประเด็นการพัฒนาตนในด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. หลักธรรมในการครองตน

จิราภรณ์ รัชริน (2552 : 1) ให้ความหมายการครองตนว่าการมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตนประกอบไปด้วย คุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาองค์ประกอบนี้ค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ดังนี้

1.1 การพึงตนของขันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ

1.1.1 มีความวิริยะอุตสาหะในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.1.2 มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วย

ตนเอง

1.1.3 มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

1.1.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเองครอบครัวและผู้อื่น

1.2. การประยัดและเก็บօอม

1.2.1 รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ

1.2.2 รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์ประยัด

1.2.3 รู้จักมัธยัสถ์และเก็บօอมเพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว

1.2.4 รู้จักดูแลบำรุงและรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

1.3. การรักษาเรียบง่ายและการพกภูหมาย

1.3.1 เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

1.3.2 ประพฤติและปฏิบัติตนอันอาจเป็นตัวอย่างแก่นุ俗คลโดยทั่วไป

1.3.3 เชื่อฟังและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

1.3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา

1.4. การปฏิบัติตามคุณธรรมศาสนา

1.4.1 ลงทะเบียนต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข

1.4.2 เอื้อเพื่อเพื่อแผ่เดียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.4.3 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น

1.4.4 มีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่น โดยทั่วไป

1.5. การมีความจริงรักภักดีต่อชาติศานา และพระมหาภัตtriy

1.5.1 ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตยและปฏิบัติตามนโยบายของ
ทางราชการและรัฐบาล

1.5.2 เข้าร่วมในศาสนา กิจและทำนุบำรุงศาสนา

1.5.3 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ป้องกันประเทศ เติมภัย เคารพกฎหมาย

1.5.4 มีความจริงรักภักดีและเหตุถูกในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติ
ตนเป็นพลเมืองดี ตามพระบรมราโชวาทหรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็น
กิจวัตรปกติ เป็นต้น

6.2 ด้านบุคลิกภาพ

วิจาร อาวะกุล (2537 : 32 ; อ้างถึงใน รัตน์กรรณ คชมะเริง 2552 : 40)

ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นการหาหนทางสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จซึ่งควรพัฒนา
บุคลิกภาพหางกายในและภายนอกไปพร้อม ๆ กัน

ร่วงศ์ ศรีทองรุ่ง (2543 : 108 ; อ้างถึงใน รัตน์กรณ์ คชมนเริง. 2552 : 40)

ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ในสังคมทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงาน บุคลิกที่ดีเป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไปทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ช่วยส่งผลให้ชีวิตประสบผลสำเร็จในด้านอาชีพและส่วนตัวตามไปด้วย บุคลิกภาพทำให้ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลที่แวดล้อม และทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปคนที่มีบุคลิกภาพดีจะง่าย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานมากกว่าคนที่บุคลิกภาพด้อยในสังคมทุกแห่ง

วัชพร นานะจิตร (2542 : 177-178 ; อ้างถึงใน รัตน์กรณ์ คชมนเริง. 2552 : 40) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนี้จะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในแต่ละมุมต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความเป็นจริง ได้อย่างถูกต้อง

2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม

3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคม ได้ดี

4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ได้ดี

5. มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น

6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทางการแสดงออก ของตนต่อผู้อื่น ได้ดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญในการดำรงชีวิตทั้งในด้านส่วนตัว และด้านการงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมจะได้เปรียกว่าเพราะเป็นการสร้างความไว้วางใจและสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้พบทึน การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและการเรียนรู้บุคลิกภาพมีความสำคัญในการสร้างศรัทธาความเชื่อถือในตัวบุคคลให้เพิ่มยิ่งขึ้น

พงษ์ศรี บุญสุวรรณ (2542 : 142 ; อ้างถึงใน รัตน์กรณ์ คชมนเริง. 2552 : 41 – 42) กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพว่า

1. บุคคลแต่ละคนเมื่อเกิดมาแล้วจะมีลักษณะรูปร่างเป็นไปตามกรรมพันธุ์ ครั้ง เมื่อเติบโตขึ้นก็ได้พบประวัติภูมิปัญญาบุคคลอื่น ๆ ในสังคมทำให้เกิดเป็นผลรวมของบุคลิกภาพในตัวบุคคลขึ้น

2. บุคลิกภาพเป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนรวมของบุคคลมิใช่เป็น พฤติกรรมเฉพาะอย่าง คือ ไม่ใช่หมายถึงลักษณะการพูด การแต่งกาย นารยาทการแสดง อารมณ์ หรือขนาดของรูปร่าง ผิวพรรณเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หากแต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่าง ในตัวของคน ๆ นั้นที่แสดงให้ปรากฏออกมานั่นเอง

3. บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการมองเห็นของ บุคคลอื่น เช่น บุคลิกภาพของบุคคลจะดีหรือไม่ อยู่ที่คุณค่าของคนนั้นที่มีต่อสังคมว่าสังคม มองเห็นความสำคัญของบุคคลนั้นอย่างไร

4. บุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ บุคคลอื่น ได้ซึ่งจะมีแบบแผนในการปรับตัวเฉพาะคน

อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพมิได้หมายถึงรูปร่างลักษณะหน้าตา ทรวดทรงหรือการแต่งกายเท่านั้น แต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่คนแสดงพฤติกรรมออกมาให้ ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น จันเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารแต่ละคนที่แสดงออกมากทางกริยา ท่าทางตลอดจน ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์และจิตใจ

การพัฒนาตนในด้านร่างกายเพื่อให้ร่างกายมีบุคลิกภาพที่เด่นดี มี เสน่ห์เป็นที่ประทับใจถูกใจและซาบซึ้งจนทำให้ผู้พบเห็นหรือรู้จักยอมรับ ศรัทธานิยมชนชอบ นับถือและรักใคร่ วิธีการพัฒนาตนของโดยสร้างเสน่ห์ให้แก่ตนเองนั้นมีหลายวิธีในที่นี้จะขอ เสนอวิธีสร้างเสน่ห์ข้าไป ดังนี้ (ปราณี รามสูตร และจำรัส วงศ์สุวรรณ. 2545 : 101 ; ข้างถัดไป นิติธรรมน์ เนียมกสิพงษ์. 2549 : 44 – 45)

1. ภายนอกเสน่ห์ คือ การสร้างเสน่ห์จากเรื่องร่างทั้งคงาม สมาร์ท มีใบหน้าที่สดใส หน้าตาหม่นคลด จมูก ปากและคางรับกันพอดี และมีผิวพรรณที่ดีเป็นที่ น่าชื่นชมหรือประทับใจแก่ผู้พบเห็น

2. มัณฑนเสน่ห์ คือ การสร้างเสน่ห์ด้วยการเสริมเติมแต่งที่เรื่องร่าง จากที่อาจมีภัยแสบบ้างแล้วให้มีมากยิ่งขึ้น หรือจากที่ยังไม่มีภัยแสบบ้างหรือมีแต่น้อย ก็ต้องสร้างมัณฑนเสน่ห้าโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือพยายามรวมกัน เช่น

- 2.1 การตกแต่งเรื่องร่างด้วยเสื้อผ้าที่สวยงาม
- 2.2 การตกแต่งหน้าตาและผิวพรรณด้วยเครื่องสำอางประทินโฉม
- 2.3 การตกแต่งเรื่องผมให้มีรูปทรงที่สวยงามชวนให้พินิจ

3. อัจฉริยเสน่ห์ คือ การสร้างเสน่ห์จากความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคลทำให้เกิดข้อมรับศรัทธาและยกย่องในความสามารถของท่าน เช่น

- 3.1 ความสามารถเป็นนักแสดงยอดเยี่ยม

3.2 ความสามารถเป็นนักกีฬายอดเยี่ยม

3.3 ความสามารถเป็นนักศึกษาที่มีผลการเรียนยอดเยี่ยม

3.4 ความสามารถเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง

3.5 ความสามารถเป็นนักบริหารที่มีชื่อเสียง

3.6 ความสามารถเป็นนักบริหารการปกครองที่มีชื่อเสียง

4. จริยสั่นห้า คือ การสร้างเสน่ห์จากอิริยาบถต่าง ๆ ของท่าน เช่น

4.1 การนั่งยืนหรือเดินที่สวยงาม

4.2 การมีท่วงทีว่าชาที่เหมาะสม

4.3 การมีน้ำเสียงที่ไพเราะน่าฟัง

4.4 การวางแผนที่เทห์และดูสมาร์ท

4.5 การรู้จักเอาอกเอาใจผู้อื่น

4.6 การซื่ออยช์ม้ายตาที่น่าพึงพอใจ

5. สังวาสเสน่ห้า คือ การสร้างเสน่ห์จากการอยู่ร่วมกันและใช้ชีวิต

ร่วมกันทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสุขใจ ความรักใคร่เสน่ห้า ความซื่งในรสแห่งรักและความเสน่ห้าซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามเพื่อให้การพัฒนาตนบังเกิดผลจำเป็นจะต้องสร้างประสิทธิภาพของตน ประสิทธิภาพของตนเกิดจากการบริหารตนเองอย่างสร้างสรรค์ ไม่ได้หมายถึง การชนะ หรืออญ্তหนึ่ง หรือนำหน้าผู้อื่นแต่ หมายถึง การเข้าใจตนของอยู่หนึ่ง ตนเองและนำหน้าตนเอง อาจสรุปได้ว่าแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองนั้นมีหลายวิธี ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด โดยเป็นวิธีที่ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

สรุปว่า การพัฒนาด้านร่างกาย คือ การทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ด้วยการออกกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ อีกประการหนึ่งก็คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย เพื่อให้ร่างกายมีลักษณะที่ดูดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจของผู้ที่ได้พบเห็น

6.3 ด้านสุขภาพ

สุกลักษณ์ วัฒนาวิทวัส (2542 : 67 ; อ้างถึงใน รัตนกรรณ์ คชมนเริง. 2552 : 47) กล่าวว่า มนุษย์ที่เกิดมาจำเป็นต้องดำรงชีวิตในโลกนี้ให้ได้สิ่งที่คิดว่าดีที่สุดสำหรับตน และพยายามใช้ชีวิตให้ยืนยาวที่สุดเท่าที่ตนสามารถทำได้ มนุษย์มีความต้องการที่ร่างกายจิตใจ

และสังคม ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการ ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ กัน เท่าที่โอกาสสอดคล้องอยู่จะอำนวย

โภคภัย สกุลสันติธรรม (2546 : 79 ; อ้างถึงใน รัตนกรณ์ คชมะเริง. 2552 : 47) กล่าวว่า สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพดีที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรงมากเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับความคิด ไม่ต้องรับดันทุรัง แต่จะเข้มข้นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันกับสามารถมีชีวิตอยู่กับความคุ้มครองขัดแย้งได้

2. ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึกมีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

3. ระดับความมุ่งมั่น คุณค่าของโภคภัยในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพแข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

ศิริกุล ตันตุราภักษ์ (2551 : 56 ; อ้างถึงใน รัตนกรณ์ คชมะเริง. 2552 : 47 - 48) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะของสุขภาพที่ดี ดังนี้

1. ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความพิการ หรือความผิดปกติต่าง ๆ และมีความด้านทางโรค

2. ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย

3. มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ เช่น ยิ้มเย้มแจ่มใส ม่องโลกในเมืองดี ไม่วิตกกังวล มีความสุขกายสุขใจ

4. มีกำลังวังชาแข็งแรงและจิตใจเข้มแข็ง พร้อมที่จะแบกรับภารกิจในชีวิตประจำวัน

5. ความรู้สึกสนุกเพลิดเพลินในการดำเนินชีวิต หมายถึง การมีความรู้สึกพอใจและสนุกสนานในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานการพักผ่อนหรือนันหนาก

6. มีความรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ไร้กังวล ไม่เคร่งเครียด เป็นการแสดงให้เห็นว่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับปัญหาและความต้องการ หรือเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปได้ดี

7. มีความรู้สึกอย่างรับประทานอาหารเมื่อถึงเวลา ไม่ใช้รู้สึกอย่างรับประทานพรางเพรื้อ หรือเมื่ออาหาร รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

8. มีความเจริญเติบโตสมวัย และมีสภาพร่างกายที่เหมาะสม คือ มีน้ำหนักและส่วนสูงอยู่ในเกณฑ์ปกติ ไม่มากหรือน้อยเกินไป ไม่ขึ้น ๆ ลง ๆ อย่างรวดเร็ว

9. สามารถพักผ่อนและนอนหลับได้อย่างเพียงพอ อย่างน้อยวันละ 6 – 8 ชั่วโมง เมื่อตื่นนอนมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า

10. มีอารมณ์สดชื่นและมั่นคง คือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สมกับวัย โทรศากแต่หายง่าย ไม่โโนโหร้าย พร้อมที่จะเผชิญความคับข้องใจ และปัญหาโดยไม่วิตกกังวล

สรุป นอกเหนือจากความต้องการอื่นแล้ว สุขภาพดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก จำเป็นต้องบำรุงร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงและเข้มแข็งอยู่เสมอจะทำให้รู้สึกสบายทั้งกายและจิตใจ ดังนั้น สุขภาพจึง หมายถึง ภาวะที่รู้สึกว่าใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กาย จิต สังคม และศิลธรรม การที่จะเป็นผู้มีสุขภาพทางกายที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลักอย่าง เช่น ความแข็งแรง ความอดทน ความเร็ว ความคล่องตัว การที่จะให้ได้นำซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการฝึก ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การฝึกออกกำลังกายถ้าได้ฟกอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ฝึกเกิดความเชื่อมั่นในสุขภาพของตนเองยิ่งขึ้น

6.4 ความต้องการพัฒนาคน

6.4.1 หลักธรรมสำหรับการครองคน

จิราภรณ์ รังริน (2552 : 2) กล่าวว่า การครองคนนั้น หมายถึง การมีความสามารถในการตัดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือโดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาคิดต่องาน

- 1.1) เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ดี
- 1.2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.3) กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ
- 1.4) มีน้ำใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกุญแจ สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ

- 2.1) ให้ความเห็นป्रincipia และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- 2.2) การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ
- 2.3) ยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 2.4) มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล

2.5) สามารถปฏิบัติงานเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

2.6) เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

3) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค และนำสิ่งที่เป็น

ประโยชน์

3.1) มีความสำนึกละอ่อนเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ

3.2) ช่วยเหลือแนะนำในสิ่งที่ดีตอบจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น

ประโยชน์

3.3) ให้การบริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุกระดับ

3.4) มีอธิบายดีเป็นกันเองและสุภาพต่อบุคคล

4) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

4.1) ประพฤติและปฏิบัติตรงตามหลักเกณฑ์กฎระเบียบ

ที่การกำหนด

4.2) ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ดัง

4.3) ตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยใช้เหตุผล

5) การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ทั้งใน

และนอกหน่วยงาน

5.1) การให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

5.2) เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน

5.3) ให้ความสำคัญยิ่งหรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

6.4.2 ค้านวิชาการ

รัตนกรก์ คุณธรรมเริง (2552 : 43) ได้ให้ความหมาย งานวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวกับความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ในข่าวสารเหตุการณ์ บุคคล หรือความเคลื่อนไหว ของสังคมในชีวิประจำวัน

นอยลี (NoiLi. 1996 : 149) กล่าวว่า การพัฒนาในค้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญในความรู้ที่ได้ ด้วยการเล่าเรียน หรือฝึกฝนในด้านใด ด้านหนึ่ง ทักษะในการสอนงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการรวบรวมความคิดจากผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความสามารถในการจัดแบ่งและมอบหมาย ความรับผิดชอบ ตลอดถึงความสามารถในการแสดงความคิดออกมากอย่างชัดแจ้ง ทั้งการพูด และการเรียน

กิติมา ปรีดีศิลป (2532 : 63 ; ข้างถึงใน รุ่งอรุณ กระมุกกาญจน์. 2553 : 36) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือ โรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและประสิทธิภาพที่สุด สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ในข่าวสาร เหตุการณ์ บุคคล หรือ ความเคลื่อนไหวของสังคมในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

6.4.3 ความต้องการพัฒนางาน

1) หลักธรรมสำหรับการครองงาน

จิราภรณ์ รังรื่น (2552 : 3-4) ได้ให้ความหมายของ การครองงาน ว่า การ มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจาก องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.1.1) ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่

เสมอ

1.1.2) มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ

1.1.3) สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ

1.1.4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

1.2) ความรู้ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1) มีความรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการกฎระเบียบ

ข้อบังคับและเงื่อนไขรายต่าง ๆ

1.2.2) มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี

1.2.3) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีปฏิกิริยา ให้พร้อม ในการปฏิบัติงาน

1.2.4) รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ งานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

1.3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน

1.3.1) มีความสามารถในการคิดริเริ่มหาดลักษณะแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโภชน์ในการปฏิบัติงาน

1.3.2) มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3.3) มีความสามารถในการทำงานที่หากหรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

1.4) ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ

1.4.1) มีความกระตือรือร้นต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

1.4.2) มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่การทำงานหรืองานที่รับผิดชอบ

1.4.3) ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน

1.4.4) สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ หรืออัตรากำลัง เป็นต้น

1.5) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนราชการและประชาชน

1.5.1) การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

1.5.2) การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนราชการและประชาชน

1.5.3) ใช้วัสดุอุปกรณ์และสารารถอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและเหมาะสม

1.5.4) ร่วมมือช่วยเหลือและประสานงานระหว่างราชการกับประชาชน

2) ด้านการบริหารงาน

สำนักงานคณะกรรมการ การประดิษฐศึกษาแห่งชาติ (2543 : 62 ; จ้างถึงใน

รุ่งอรุณ กรมมุทกาญจน์. 2551 : 28–30) ได้สรุป แนวคิดทฤษฎีการบริหารมีจุดเริ่มต้นและวิัตนาการมาหลายส่วนยิ่งตื้นแต่ ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งประสิทธิภาพของงาน จนมองคนเหมือนเครื่องขักร ต่อมากลายเป็นยุคการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์เริ่มให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ด้านความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของคนในหน่วยงาน จึงได้เน้นการสูงใจคนให้ทำงาน และต่อมาเกิดยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ที่พยาบาลทำความเข้าใจ พฤติกรรมของบุคคลกลุ่มคนและองค์การ เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะเห็นว่าแต่ละ

บุคคลมีจุดเน้นในการบริหารที่แตกต่างกัน และในแต่ละบุคคลมีดังกล่าว ได้แก่ ผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎีการบริหาร ไว้จำนวนมาก และบรรดาแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคที่ใช้คั่งกล่าว ยังคงตกทอดมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเอกสารแนวทางการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานนี้ ได้ประมาณมาให้ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อจะได้นำไปประกอบเป็นแนวทางการบริหาร โรงเรียนของคัวเอง ดังนี้

ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหน่วยงานใช้อิทธิพล หรือ อำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามที่กำหนดไว้ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีสุขภาพร่างกายที่ดี
2. มีอารมณ์ดี
3. มีสติปัญญาดี
4. มีการตัดสินใจดี
5. มีจิตใจดีงาม
6. มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม

ทักษะของผู้บริหาร ทักษะทางการบริหารหรือการจัดการ (Managerial Skills) ย่อมมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นั้นแบ่งไปตามระดับชั้นขององค์การ ทักษะ หรือความสัมพันธ์ (Skill) คือ ความสามารถในการนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติ โรเบิร์ต แอล แคท (Robert L. Katz 1972 : 123) ได้เสนอว่า ทักษะของผู้บริหารที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิคที่เหมาะสม ในการบริหารงานให้บรรลุผล ซึ่งทักษะเชิงเทคนิคที่สำคัญจะต้องประกอบด้วย

- 1.1 ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skill)
- 1.2 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสาร (Group Process and Communication Skill)

1.3 ทักษะด้านการจัดการ (Management and Organization Skill)

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน เป็นทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงานในองค์การ การทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างบรรยายกาศ เป็นทักษะที่ใช้

ในการติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น ผู้บริหารต้องสามารถเข้าได้กับคนทุกระดับชั้น สามารถพูดคุยเข้าใจได้ง่าย สามารถซักจุ่งโน้มใจผู้อื่นได้เป็นดีน

3. ทักษะด้านการประสมแนวความคิด (Conceptual Skills) คือ ความรู้ ความสามารถในการรวมองค์ความรู้ ที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์ และ สิ่งแวดล้อมเป็นนักคิดนักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์การหรือการบริหารของตนเอง เป็นทักษะด้านเชาว์ไหวพริบ การ มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด ผู้นำจำเป็นต้องมี ความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่ว่าเป็นปัญหาเฉพาะหน้า หรือระยะยาวสามารถชี้นำองค์การให้ ก้าวไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่ ส่องคนเข้าไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างโดยย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้เทคนิคและ วิธีการต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กระบวนการบริหารของ Gulick และ Urwick เป็นกระบวนการบริหาร ที่นิยมมากและสามารถนำมาใช้เป็นหลักการบริหารงานทั่ว ๆ ไป คือ กระบวนการบริหารของ Gulick และ Urwick ซึ่งมีข้ออ่อน point ว่า POSDCoRB โดยมีกระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning = P) หมายถึง การจัดวางแผนการและ แผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing = O) หมายถึง การกำหนด โครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์

3. การจัดวางบุคคล (Staffing = S) หมายถึง การบริหารงานด้าน บุคคล ให้แก่ การจัดตั้งสำนักงาน การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี

4. การอำนวยการ (Directing = D) หมายถึง การวินิจฉัยตั้งการการ ควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้า หน่วยงาน

5. การประสานงาน (Co-ordinating = Co) หมายถึง การประสาน กิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดีและดำเนินไปสู่ จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting = R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

7. การใช้งบประมาณ (budgetint = B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

ฟาร์โอล (Fayol) ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารไว้ 14 ข้อซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารหลักต่าง ๆ ดังกล่าวมี ดังนี้ คือ (ธารง ศรีทิพย์. 2547 : 12)

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้นต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) คือ ในกระบวนการกระทำการใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์กรให้หมดไป

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทางทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

4. หลักการสำเร็จสายงาน (Scalar Chain) สายงานยังนี้ คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมาลงระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างคันอีกด้วย

5. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) งานนี้คือการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัดโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานด้านบริหาร หรือ ด้านเทคนิค

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคราะห์เชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

7. หลักการถือประโภชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโภชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General interest) หลักข้อนี้ระบุว่าส่วนรวมย่อมสำคัญกว่า

ส่วนย่อยต่าง ๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้นผลประโยชน์ส่วนได้ เดียวของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และ วิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ควรที่จะยุติธรรมและให้ความพอดีมากที่สุดแก่ทั้งฝ่าย ลูกจ้างและนายจ้าง

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึง ว่าในการ บริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลางเพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์กรไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของ หรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในที่ใดของส่วนรวมหลักนี้ก็คือ หลักกฎฐานที่ใช้ใน การจัดสิ่งของและตัวคนในการขัดองค์การนั้นเอง

11. หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเชื่อว่า าริและ ความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและ การอุทิศตนเพื่องาน

12. หลักการของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure) กล่าวว่า ที่ผู้บริหารและคนงานต้องใช้ระยะเวลาหนึ่งเพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องถึงเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพ

13. หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เมื่อจากว่าคนกลาดบ่อมต้องการที่ จะได้รับความพอกใจจากการที่ตนได้ทำอะไรตัวเองดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาส ให้ผู้น้อยได้ใช้ความริเริ่มของตนบ้าง

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps) แน่นถึงความจำเป็นที่คนต้อง ทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Teamwork) และซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการ ติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี

กลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Control Circle) กลุ่มสร้างคุณภาพมาจากคำว่า Quality Control Circle หรือ QC หมายถึง กลุ่มนักคลานาดเล็กจำนวน 3 -10 คน ที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันรวมตัวกันอย่างอิสระ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกัน จุดมุ่งหมายของกลุ่มสร้างคุณภาพ ดังนี้

1. ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมงานและภาวะของผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้น โดยให้เกิดการพัฒนาตนของเป็นลำดับไป

2. ให้ทุกคน ไปจนถึงพนักงานปลายแคร์ได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเพิ่มวัฒนา
กำลังใจ และควบคุมคุณภาพ เพิ่มพูนความสำนึกรักในเรื่องคุณภาพ ปัญหา และแก้ไขปรับปรุง
งาน โดยอาศัยกิจกรรมกลุ่มคุณภาพเป็นสื่อกลาง

3. ให้กิจกรรมควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ
สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพมี 4 ประการ คือ

3.1 ต้องไม่ขัดกับนโยบายของหน่วยงาน

3.2 สามารถปฏิบัติได้จริง

3.3 ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

3.4 ทำงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบกลุ่มสร้างคุณภาพประกอบด้วยสมาชิก 3 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม
เลขานุการกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่ม กระบวนการในการบริหารงานของกลุ่มสร้างคุณภาพมี 4
ขั้นตอน ดังนี้

1. P= Plan หมายถึง การวางแผน

2. D=Do หมายถึง การปฏิบัติ

3. C=Check หมายถึง การตรวจสอบ

4. A=Action หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข

การบริหารคุณภาพทั่วองค์การ (Total Quality Management) การบริหารคุณภาพ
ทั่วองค์การหรือที่เรียกว่า ๆ ว่า TQM ได้ริเริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 โดยเฟเกนบัม (Feigenbaum)
ได้นำแนวคิดของจูแรน (Juran) ไปพัฒนาและเสนอให้มีการควบคุมคุณภาพทั่วองค์การ (Total
Quality Control หรือ TQC) โดยมีหลักการสำคัญ คือ เน้นให้สมาชิกทุกคน ในองค์กรนับตั้งแต่
ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชีวิตการทำงานและ
กระบวนการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา techniques กระบวนการบริหารคุณภาพ
ทั่วองค์การมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. เจตใจนำอันมุ่งมั่นและความมุ่งมั่นที่มีต่อคุณภาพ หมายถึง องค์การต้อง^{จะ}
มุ่งมั่นตัวเองในการปรับปรุงคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น จริงจัง ยาวนานทั่วทั้งองค์การ การผูกพัน
ในที่นี้หมายรวมถึงการเติมสร้างทรัพยากร เช่น เวลา กำลังคน และงบประมาณ ทั้งนี้ โดยเริ่มต้น
ที่ผู้บริหารระดับสูงด้วยการกำหนดนโยบายมุ่งสู่คุณภาพที่ชัดเจน ซึ่งนำแนวคิดและสร้าง
บรรยากาศของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างทั่วถึง

2. รองรับค์ให้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จนเกิดจิตสำนึกทั่วทั้งองค์กร (Awareness) หมายถึง การถ่ายทอดนโยบายให้พนักงานทุกระดับรับทราบซึ่งความจำเป็น และเขตทำงานแห่งของฝ่ายบริหาร

3. ตั้งเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ (Results) การตั้งเป้าหมาย คือ การกำหนดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ควรจะวัดได้

4. จัดโครงสร้างองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กร ด้านพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมจัดทำหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคณะทำงาน และหน่วยงานแต่ละระดับ

5. วางแผนปฏิบัติการ (Planning) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติการเพื่อให้ระบบ การพัฒนาคุณภาพปราศจากเป็นจริงในองค์การ โดยการนำเสนอองค์ประกอบของบริหารคุณภาพทั้งองค์การ 8 ประการนี้มาแต่ก่อนกิจกรรมย่อยๆ เพื่อนำไปปฏิบัติโดยระบุผู้รับผิดชอบและเวลาที่จะดำเนินการให้สำเร็จไว้ด้วย และสามารถทำงานกันไปทั้ง 8 องค์ประกอบเดียวกันได้ แต่อาจจัดลำดับก่อนหลังและความยากง่ายของกิจกรรม

6. ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล (Accountability) เมื่อพนักงานมีความผูกพันและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของแต่ละกลุ่มแล้ว คณะทำงานพัฒนาคุณภาพจะต้องมีระบบการติดตามความก้าวหน้า ควบคุมดูแล สนับสนุน ชี้นำ วัดผลงานและประเมิน ความสำเร็จ

7. แสดงความชื่นชมต่อพนักงานในความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงแสดงความชื่นชมต่อความก้าวหน้า หรือความสำเร็จ หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการ รองรับค์กระตุ้นให้พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมหันมาร่วม หรือสนับสนุนกิจกรรมคุณภาพด้วยความ สมัครใจ

8. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบพัฒนาคุณภาพ (Renewal) ระบบพัฒนาคุณภาพ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เหมาะสมสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับประสบการณ์ของพนักงานที่เพิ่มพูนขึ้น ซึ่งทำให้ระบบ การพัฒนาคุณภาพกลายเป็นวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมของพนักงานในองค์กรในระยะยาว

การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (M.B.O) การบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management By Objectives : MBO) เป็นแนวทางการบริหารงานที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือผลงานเป็นหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ จึงเป็นระบบการบริหารงานระบบหนึ่งที่จะช่วย

ให้การบริหารสามารถเชื่อมโยงเครื่องมือและวิธีการทำงานให้สอดคล้องเข้ากัน ได้เป็นอย่างดี กับวัตถุประสงค์ของงาน

การบริหารงานตามวัตถุประสงค์มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นสำหรับตำแหน่งต่างๆ ที่ทำหน้าที่บริหาร
2. มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ระหว่างฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการ
3. เน้นในการวัดและการควบคุม
4. ผู้บังคับบัญชาจะระดับสูงเข้ามามีส่วนร่วมด้วย
5. ฝ่ายอำนวยการให้การสนับสนุนตั้งแต่เริ่มแรก

การบริหารตามวัตถุประสงค์มีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การขับเคลื่อน
3. การอำนวยการ
4. การควบคุม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะชูงี้ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานใน องค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือกัน ในการพัฒนางาน ด้วยความเห็นใจ

เทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- Committee)
1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
 2. การมีคณะกรรมการ coy ให้คำแนะนำ
 3. การใช้แนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking pin)
 4. การตัดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
 5. การระดมความคิด
 6. การฝึกอบรมแบบต่างๆ
 7. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO)

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเสี่ยงในการ

ปฏิบัติงาน การขยายงาน

4. ช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
 5. ช่วยสร้างบรรยายกาศในการทำงาน และทำให้สุนทรีย์จิตของคนในองค์กรดีขึ้น
 6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
 7. สร้างสรรค์ให้ลักษณะประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
 8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทอนุดนอน
 9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในด้านการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น
- จากทฤษฎีดังกล่าวเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องศึกษารูปแบบแนวคิดทฤษฎี การบริหารให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดหน่วยงาน การขัดวางตัวบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน และการรายงาน

บริบท กองกำกับการตรวจสอบรายเด่นที่ 23 กองบัญชาการตรวจสอบรายเด่น ชายแดน

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของกองกำกับการตรวจสอบรายเด่น ที่ 23

1.1 ที่ตั้งกองกำกับการตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ค่ายศรีสุคลวงศ์ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองมันปลาตำบลชาติเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบ 5 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่

1.1.1 จังหวัดชายแดน 2 จังหวัด คือ จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดหนองคาย

1.1.2 จังหวัดตอนในรวมเป็น 3 จังหวัด คือ จังหวัดสกลนคร จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดกาฬสินธุ์

1.2 วางแผนตามแนวทางเด่น 4 กองร้อย สำหรับตรวจสอบรายเด่น ได้แก่

1.2.1 กองร้อยสำหรับตรวจสอบรายเด่นที่ 234 ตั้งอยู่ที่ชุมชนเมืองใหม่

2 ตำบลคำนุคหาหาร อำเภอเมือง จังหวัดนุงค่าหาร

- 1.2.2 กองร้อยตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 235 ตั้งอยู่ที่บ้านบุ่งชี ตำบล
พระกลางหุ่ง อำเภอราษฎรพนม จังหวัดนครพนม
- 1.2.3 กองร้อยตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 236 ตั้งอยู่ที่บ้านหนองแสง ตำบล
โนนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
- 1.2.4 กองร้อยตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 237 ตั้งอยู่ที่บ้านนาเพียง ตำบล
ไชยบุรี อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

2. การแบ่งส่วนราชการ

กองกำกับการตัวรวจตรวจสอบชายแดนที่ 23 มีการแบ่งส่วนราชการภายในและ
กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ออกเป็น 5 งาน 1 กลุ่มงาน
7 กองร้อย ดังนี้

- 2.1 งานธุรการกำลังพลและสวัสดิการมีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ ธุรการ
การบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประจำวัน งานสวัสดิการ งานกฎหมาย งานอำนวยการ ด้าน
การป้องกันอุบัติภัย และงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของงานใด
- 2.2 งานการข่าวมีหน้าที่เกี่ยวกับงานแผนที่ การวิเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติการ
การทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับ เข้า-ออก รหัสวิทยุ การผลิตข่าวกรองเกี่ยวกับความมั่นคง
การก่อการร้ายทางภาค และสถานการณ์โลก จัดทำสรุปวิเคราะห์ประเมินการข่าวกรองใน
ภาพรวมของทุกสถานการณ์
- 2.3 งานแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านนโยบายแผน ยุทธการ
การฝึกและงานงบประมาณ
- 2.4 งานส่งกำลังบำรุงมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดความต้องการพัสดุและ
สิ่งอุปกรณ์ จัดหา จัดเก็บ รักษา แยกจำนำ ซ่อมบำรุง จำหน่ายงาน โภชนาธิการ งานสรรพุช
ควบคุมทะเบียนพัสดุ และสิ่งอุปกรณ์
- 2.5 งานการเงินมีหน้าที่เกี่ยวกับการเบิก – จ่ายเงิน ทุกประเภทงานการบัญชี การ
ตรวจสอบหลักฐานการรับ – จ่ายเงินของงบประมาณและการจัดทำบัญชีการรับและ จ่ายเงิน
นอกงบประมาณ
- 2.6 กลุ่มงานเก็บกู้ทำลายวัตถุระเบิดมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การค้นหา
พิสูจน์ทราบเก็บกู้ทำลายวัตถุระเบิดตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุระเบิด

2.7 กองร้อยตำรวจนครบาลเดนที่ 231 (สนับสนุน) มีหน้าที่รับผิดชอบงานสืบสาร งานขนส่ง งานบริการสายการแพทย์ และงานรักษาความปลอดภัย ปกป้องบังคับบัญชา อำนวยการ ควบคุมและกำกับดูแลหน่วยในสังกัด

2.8 กองร้อยตำรวจนครบาลเดนที่ 232 (กิจการพิเศษ) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนปฏิบัติการ จิตวิทยา ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บรรเทาภัยประชาชนพันธ์ มลชนสันพันธ์ งานลูกเสือชาวว้า งานบริการด้านการศึกษา และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปกป้องบังคับบัญชา อำนวยการควบคุมและกำกับดูแลหน่วยในสังกัด

2.9 กองร้อยตำรวจนครบาลเดนที่ 233 (สนับสนุนการรับ) มีหน้าที่ให้การสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการด้านอำนวยการ ยิ่งข้ออาชญากรรม ประจำหน่วย รถเกราะ รถจักรยานยนต์ ทางยุทธวิธี และเกี่ยวกับสุนัข สัตว์ร้าย ปักป้อง บังคับบัญชา อำนวยการควบคุม และกำกับดูแลหน่วยในสังกัด

2.10 กองร้อยตำรวจนครบาลเดนที่ 234 - 237 (ปฏิบัติการ) เป็นหน่วยกำลังหลักในการปฏิบัติการกิจของตำรวจนครบาลเดน และปฏิบัติการยุทธสั่งทางอากาศ ในพื้นที่ปฏิบัติการปกป้องบังคับบัญชาอำนวยการควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยในสังกัด

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของ

กองกำกับการตำรวจนครบาลเดนที่ 23 มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 การรักษาความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์พระราชนัดดา ฯ ฯ และบุคคลสำคัญ

3.2 การตรวจสอบ การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน

3.3 พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ

3.4 ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และความกู้หมาย อื่นที่ได้รับมอบหมาย ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกป้องการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. วิสัยทัศน์

กองกำกับการติดตามตรวจสอบรายเด่นที่ 23 เป็นองค์กรหลักของกองบังคับการติดตามตรวจสอบรายเด่นภาค 2 และกองบัญชาการติดตามตรวจสอบรายเด่นที่เสริมสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. พันธกิจ

5.1 ถาวรความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหาภัตtriy พระราชนิพ พระบาทท่านผู้นำเรื่องราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และถาวรความปลอดภัยด้านอัคคีภัยในเขตพระราชฐานและที่ประทับอย่างมีประสิทธิภาพและสมพระเกียรติ

5.2 เฝ้าตรวจรายเด่นรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนชุมชนในอาณาบริเวณรายเด่น และพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

5.3 พัฒนาและขับเคลื่อนประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ

5.4 สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ห้องถูนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจของหน่วย

5.6 พัฒนาองค์กรภายในให้ระบบบริหารจัดการที่ดี

6. เป้าประสงค์

6.1 พื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม

6.2 ประชาชนได้รับความปลอดภัยเสนอภาคเป็นธรรมและอยู่ดีมีสุข

7. ค่านิยม “ สามารถ สุจริต สามัคคี ”

8. ยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการติดตามตรวจสอบรายเด่น

ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงของชาติประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

ดังนี้

8.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และผลประโยชน์ของชาติตามแนวแนวทางเด่น

8.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการหนึ่กกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณแนวชายแดน

8.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการเสนองานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

8.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการปฏิบัติการพิเศษ

8.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

9. ยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

9.1 สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ แก่ข้าราชการตำรวจเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบการทำงานและบรรยายกาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

9.3 สร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา บรรจุ เด่งตั้ง ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน เป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย น่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้

9.4 วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เพียงพอ กับภารกิจ

9.5 สร้างวัฒนธรรมในองค์การมุ่งเน้นระบบคุณธรรม ระเบียบวินัย และความประพฤติอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การทำงานเป็นทีม

9.6 ปรับแผนพัฒนาบุคคลการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอ กับแผนงาน โครงการ

9.7 พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

9.8 พัฒนาบุคคลการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารราชการแนวใหม่ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน และมีสมรรถนะตรงกับสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ อย่างมีอาชีพ มีการบริการจัดการที่ดีลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น มีกระบวนการการทำงานที่เสริมสิ่นณจุดเดียว และมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

9.9 สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังพล ให้เชื่อมโยงกันทั่วประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคคลการของข้าราชการตำรวจองค์กร กับการตรวจตราเวนชัยแคนที่ 23 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

เต็มใจ เศกชีริ (2550 : 77) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดดยโสธร การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการมีความ ต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตาม สถานภาพ ตำแหน่ง ส่วนสูงขึ้นไปประจำ และลูกจ้างข้าราชการมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรยังต้องการให้มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การถือศักดิ์ต่อภายในประเทศไทยไม่ใช่วาระการ

กรรมการ กงແเก้า (2551 : 54) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ อาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น โดยศึกษาจากอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 60 คน ปีการศึกษา 2550 การวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทางด้านการเรียนการสอนให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทั้งขั้นเป็นการเปิดโลกทัศน์และ มุ่งมองต่าง ๆ ให้ตนเองก้าวทันกับเทคโนโลยีหรือศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ซึ่งความรู้ที่ได้รับสามารถนำไป ใช้ แต่ปัจจุบันว่า งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการสัมมนาเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังสิ่งต่าง ๆ ซึ่งกันและ กัน ส่งผลให้อาจารย์มีเพื่อนหรือเครือข่ายมากขึ้นและยังมีความต้องการพัฒนาอีกหลาย ๆ ด้าน เป็นต้นว่า ต้องการศึกษาดูงาน ต้องการศึกษาต่อต้องการทำวิจัยและต้องการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ

ชุดเช บุญศรัทธา (2551 : 46) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานฝ่ายผลิตในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านเทคนิคหรือวิธีในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานเดียวกันตลอดจึงมีความกระตือรือร้นที่จะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาตัวเองให้ทันสมัยตลอดเวลา

รัศมีย์ สาเพ็ชร (2551 : 102) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ กรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษาหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นการวิจัย ครั้งนี้ พบว่า จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นของกรมทางหลวงชนบทพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี และวุฒิในการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ

และส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี เป็นเพศชายจะเข้าทำงานดังแต่เรียนจบ ปริญญาตรีและทำงานค่อนเนื่องจากถึงปัจจุบันและบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมฯ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ดีมากขึ้น และสิ่งที่ได้เรียนรู้และทักษะที่ได้รับ การฝึกอบรมหัตถศิลป์เปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้จริง และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหารงาน บริหารกำลังคน บริหารงบประมาณ ในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องคุณวุฒิ ตำแหน่งและอายุราชการที่แตกต่างกันจะมีระดับประสิทธิภาพของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญ .05 ในขณะที่เพศชาย ไม่มีผลต่อระดับประสิทธิผลของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

รุ่งอรุณ กระมุกกาญจน์ (2551 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนสาธารณสุขเขต 14 จำนวน 400 คน ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้พบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 จำนวน 400 คนเป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นคู่ ภูมิลำเนาอยู่นอกเขตพื้นที่ที่ตั้งศูนย์สุขภาพชุมชน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จากการศึกษาความต้องการ พบร่วม ความต้องการพัฒนาตนของอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนของค่านเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย อีก ความต้องการพัฒนาตนของด้านบริหาร รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาตนของด้านวิชาการ และต้องการพัฒนาตนของด้านบริการ (2) การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 ตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอาชญาрайได้ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนของในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศตำแหน่งด้านที่แตกต่างกัน พบร่วม มีความต้องการในการพัฒนาตนของทั้งในภาพรวมและรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีระดับ .05

สมนึก เหลี่ยมศรี (2551 : 131) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายนนทบุรี อ.สอง จ.แม่พร การวิจัยครั้งนี้ พบร่วม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน จาก 17 โรงเรียน ภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนของในระดับมาก โดยต้องการพัฒนาตนของด้านวิชาการเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบริหารงาน บุคคลด้านการบริหารทั่วไป และด้านงบประมาณลดลงมาตามลำดับ ได้วิเคราะห์ตามขนาดของโรงเรียน พบร่วม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนทุกขนาดมีความ

ต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองที่มากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาในด้านวิชาการค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.76 รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ถัดมาคือ ด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสุดท้ายคือ ด้านงบประมาณซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนทุกขนาด โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โสภณ ช้างกลาง (2551 : 137) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการตรวจตราเวนชายแดนที่ 14 การวิจัยครั้งนี้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ

รัตนกรรณ์ คงชนะเริง (2552 : 119) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของ ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความตระหนักรถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่หลากหลาย มีสมรรถนะที่ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของ รัฐที่มุ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ของงานเป็นหลักและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

มัณฑนา ไหรสกุล (2553 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครู โรงเรียนก่อตั้งเครือข่ายศูนย์รังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 120 คน โดยรวมและรายด้าน ออยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมสัมนาตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าการปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตรปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน โดยให้มี การมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาทำให้ข้าราชการครูต้องมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ การศึกษาพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ ครู โรงเรยก่อตั้งเครือข่ายศูนย์รังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเป็นเครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดีซึ่งอาจจะมองว่าความต้องการพัฒนาตนของเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเติม เต็มได้

permudi ตั้งแสง (2553 : 87) ได้ศึกษารื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนา ตนของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ต่อด้านการฝึกอบรม และด้าน การวิจัยเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามสถานภาพส่วน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และคณะที่สังกัด รวมถึงเพื่อ ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยามจำนวน 323 คน สรุปได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีความต้องการพัฒนาตนของด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนของใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน

กานต์ โพธนเจริญ (2554 : 109) ได้ศึกษารื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ ธุรกิจรับเหมา ก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชายมี อายุ 41 -50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคณะของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน จำกัด มีระยะเวลาการค้าเนินกิจการ 11 – 15 ปี มีทุนจดทะเบียน 1 -5 ล้านบาท มีแหล่งเงินทุนที่ใช้ใน การกิจการจากส่วนของเจ้าของ มีพนักงานในองค์การ 20 – 50 คน มีผู้ว่าจ้างงานก่อสร้างเป็น หน่วยงานรัฐและเอกชน มีบุคลากรก่อสร้างที่สามารถรองรับได้ 10 – 15 ล้านบาท มีงาน ก่อสร้างประเภทอาคารสาธารณะ เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น มีวิธีการรับงานก่อสร้างแบบ ติดต่อทดลองเอง หรือประนูดรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สงกินวน และ ไว ชุหัว (Song Guangwen and WEI Shuhua. 2005 : 71-75) ได้ศึกษากี่วันรับเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครุภาระวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพ ครุภาระแตกต่างจากการพัฒนาครุภาระอาชีพ เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครุภาระกี่วันรับเรื่องกับการ พัฒนาประสิทธิภาพความสามารถของครุภาระคน ซึ่งแตกต่างจากครุภาระอาชีพที่ได้ให้ความ สนใจและความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เน้นที่คุณค่าของตัวครุภาระโดยมีความเชื่อว่า การ

พัฒนาครูมืออาชีพไม่เพียงแต่ตระหนักถึงคุณค่าความเป็นอยู่ที่ดี แต่ยังคำนึงถึงคุณค่าด้านเกียรติยศการปรับตัวใหม่และการพัฒนาทางการสอน

ฟอร์บส์ (Forbes. 2003 : 112) ศึกษาเรื่อง Factors that Influence Staff

Development : A Descriptive Study of two Connecticut Public High Schools การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบการพัฒนาของครูและสำรวจอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครูซึ่งการสำรวจพบว่า โรงเรียนที่อยู่ในเมืองและโรงเรียนในชนบทมีความต้องการพัฒนาเหมือนกัน แต่โรงเรียนที่อยู่ในชนบทจะมีอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนามากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละแห่ง

บอยซ์ (Boyce. 2004 : 86) ได้วิจัยเรื่อง แนวโน้มในการพัฒนาตนของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ ความเข้าใจการคาดเดาและการสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาเพื่อเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (ลักษณะของงาน) ลักษณะขององค์กรลักษณะของแต่ละบุคคลความพยายามในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเสริมแ阐การพัฒนาที่เป็นผู้นำที่มีอยู่เป็นทางการแล้ว

อลลิงเจอร์ (Ellinger. 2004 : 105) ศึกษาเรื่อง The Concept of Self-Directed Learning and Its Implications for Human Resource Development กล่าวว่า ผู้เรียนจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถรับผิดชอบเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาการทำงานในองค์กรถึงแม้ว่าแนวความคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะมีประวัติของการวิจัยที่มีคุณค่า สำหรับบรรดาอธิบายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ งานวิจัยนี้แนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในเบื้องต้นและรวมแนวคิด ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งการตรวจสอบและเทคนิคที่จะใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงให้แนวคิดสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองภายใต้กรอบอธิบายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เบอร์เจอร์รอน (Bergeron. 2004 : 68) ศึกษาเรื่อง Transforming Teacher

Practice : An Analysis of the Impact Prescribed Staff Development in Differentiated Instruction ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไปจนถึงวิธีการที่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ของเนื้อหาการสอนที่ซับซ้อนกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดจนขบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของวิชาชีพ โดยถือที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาในการศึกษานี้คือการกระตุ้นการเรียนรู้ทุกๆ เดือนโดยครูทั้ง 11 คน ที่เข้าร่วมศึกษาจะมีการได้รับความรู้ใหม่โดยการแบ่งปันความรู้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดกันมีขบวนการเรียนรู้แบบป้อนกลับ และมีการฝึกปฏิบัติตัวบทตัวตนของซึ่ง

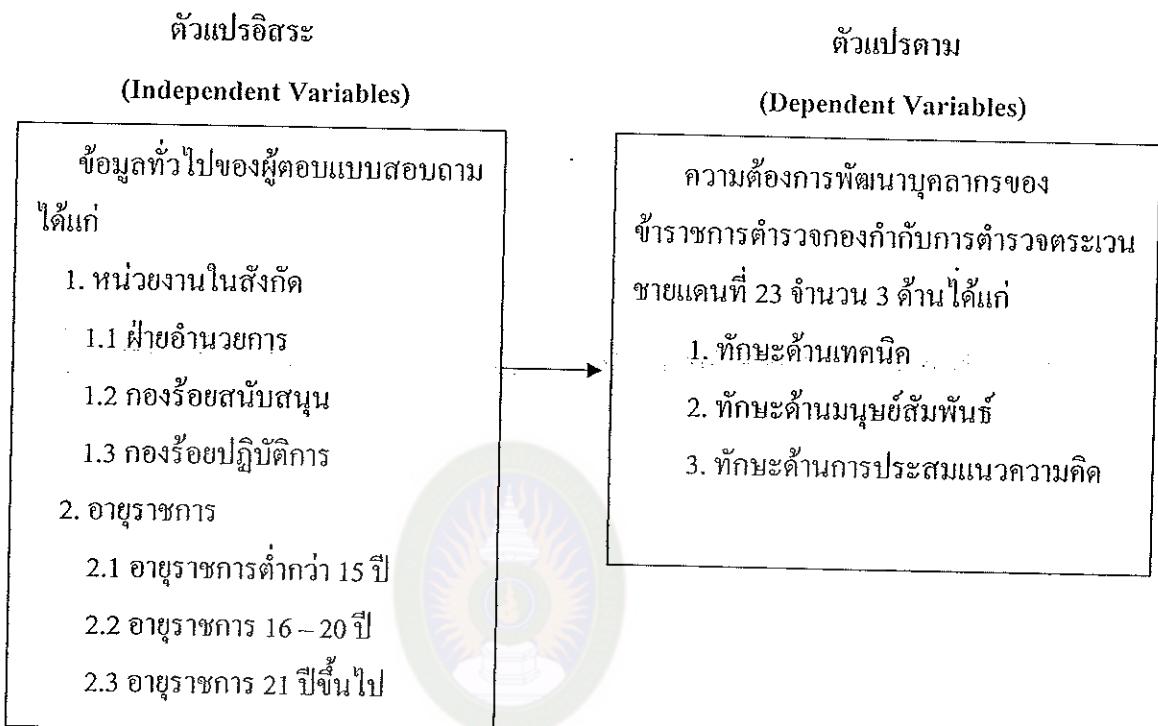
เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการสอนที่แตกต่างกันไปในทุก ๆ เดือน โดยการศึกษานั่งหน้าไปที่การทำ กิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าร่วม โดยให้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนการสอน โดยการประชุมเดือนละครั้ง แต่ละครั้งจะมีผู้เข้าสังเกตการณ์จะทำหน้าที่คัดเลือกผู้ให้คำแนะนำ จากการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันช่วยให้มีจำนวนการเปลี่ยนแปลงในการฝึกปฏิบัติและการได้รับความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นความจำเป็นหลาย ๆ ด้าน ของผู้เรียน

จากผลการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำให้นักการขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจตามแนวโน้มนโยบายและแผน ได้อย่างบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวและมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและ เป็นการให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ มีประสิทธิภาพและเพื่อเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่อไป ในอนาคตซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองนั้นแตกต่างกันออกไป เช่น บางคนต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหารงาน บางคนต้องการพัฒนาตนเองทางด้าน ความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ญี่ปุ่นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตรวจตราเวนชายแดนที่ 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีของโรบิร์ต แอดัล แคทซ์ (Robert L. Katz. 1955 : 33-42 ; ข้างต้นใน อุรากรณ์ คุณภาพ. 2554 : 8) ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำสืบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ ตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 จำนวน 1,038 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ ตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ใช้วิธีทางน้ำดกกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2555 : 47) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน
3. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนประชากร จากอายุราชการ เพื่อให้ ข้อมูลมีความกระจายอย่างทั่วถึงประชากร ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ต่ำกว่า 15 ปี	201	28
2. 16 – 20 ปี	369	63
3. 21 ปีขึ้นไป	468	187
	1,038	278

ที่มา : (งานธุรการกำลังพลและสวัสดิการ กองกำกับการตำรวจนครบาลเด่นที่ 23)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) เกี่ยวกับหน่วยงานที่สังกัด และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด การติดตามประเมินผลต่อเนื่อง 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บัญชี ศรีสะอด, 2534 : 70 – 74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด การติดตามประเมินผลต่อเนื่อง 5 ระดับ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด การติดตามประเมินผลต่อเนื่อง 5 ระดับ ดังนี้

2. ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากข้อ 1 ให้ครอบคลุมจากการอภิปรายใน การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด การติดตามประเมินผลต่อเนื่อง 5 ระดับ ดังนี้

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข
เสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อ 3 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง นื้อหา ภาษา และสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ พิจารณา
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบัญชีประสงค์ โดยหากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of
Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = +1

ไม่แน่ใจ = 0

สอดคล้อง = -1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ด้านภาษา และ
ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดและประเมินผล ดังนี้

- 5.1 ร้อยตรามอกเติมศักดิ์ คงทอง ตำแหน่ง รองสารวัตแรงงานการข่าวกอง
กำกับการตรวจเรนทรานชัยเด่นที่ 23 วุฒิการศึกษา รป.n. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 5.2 นางสาวเครือมาศ บุญธรรม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านคำเม็ก อําเภอเมือง
จังหวัดมุกดาหาร วุฒิการศึกษา ศศ.m. (ไทยศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
- 5.3 นางศศิธร ศรีโภธิ ตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนสยามกุลการ 4 อําเภอเมือง
จังหวัดมุกดาหาร วุฒิการศึกษา กศ.m. (คอมศศตร.) ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว
เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่ก่อ案
ตัวอย่างในกองกำกับการตรวจเรนทรานชัยเด่นที่ 23 จำนวน 40 คน และนำมาหาค่าอำนาจ
จำแนกรายชื่อค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของข่ายที่กับรวมทุกข้อ (Item -- Total
Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.33 ถึง 0.91 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาก
(Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .81

8. พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้กำกับการตรวจตราเรียนชายนั้นที่ 23 เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือและประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนที่ผู้วิจัยและผู้ช่วยจะเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามตามแบบสอบถามขั้นตอนที่ได้เป็นหมวดหมู่และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ลงทะเบียนแบบสอบถามตามแบบการลงทะเบียน (Coding form) และกำหนดระดับความต้องการพัฒนาของข้าราชการ กองกำกับการตรวจตราเรียนชายนั้นที่ 23 ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิกิร์ท (Likert Scales. 1976 : 124-126) (บุญชุม ศรีสะอด. 2535 : 100) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

3. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตรวจครรภ์น้ำนมทรายแคนที่ 23 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไป แปลผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง ความต้องการในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง ความต้องการในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง ความต้องการในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง ความต้องการในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	0.01–1.50	หมายถึง ความต้องการในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการ ตรวจครรภ์น้ำนมทรายแคนที่ 23 โดยทดสอบทางค่าเอฟ F-test (One – way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการ ตรวจครรภ์น้ำนมทรายแคนที่ 23 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการ ตรวจครรภ์น้ำนมทรายแคนที่ 23 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยใช้ค่า F – test (One way ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร อิสระซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ หน่วยงานในสังกัด และอายุราชการ โดย กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 กรณีพบว่ามีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความ แตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของชफ.เพร
4. การวิเคราะห์ข้อมูลอ่อนแหนะสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความตามนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับ การตรวจตราเวนชายแดนที่ 23 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test
SS	แทน พลบวกค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยพลบวกส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับ การตรวจตราเวนชายแดนที่ 23 ได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ

กองกำกับการตรวจตราเวนชายแดนที่ 23

1. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

2. วิเคราะห์ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 รายด้านและจำแนกเป็นข้อจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านประสิทธิภาพและความคิด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัด และอาชญากรรม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดและอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยใด		
1.1 ฝ่ายอำนวยการ	63	22.66
1.2 กองร้อยสนับสนุน	84	30.22
1.3 กองร้อยปฏิบัติการ	131	47.12
รวม	278	100.00
2. อายุราชการในการทำงานของท่าน		
2.1 ต่ำกว่า 15 ปี	28	10.07
2.2 16 – 20 ปี	63	22.66
2.3 21 ปีขึ้นไป	187	67.27
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน พบว่า ข้าราชการตำแหน่งกำกับการตัวราชตรัตน์ชายแคนที่ 23 ส่วนใหญ่เป็นบุคคลหน้าที่ในกองร้อยปฏิบัติการจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12 กองร้อยสนับสนุนจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ฝ่ายอำนวยการจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 ด้านอาชีวราชการ ส่วนมากมีอาชีวราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 67.27 อาชีวราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 และน้อยสุดอาชีวราชการน้อยกว่า 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.07



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายด้านที่ 23

1. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจ ตรวจสอบรายด้านที่ 23 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายด้านที่ 23 โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการตำรวจตรวจสอบรายด้านที่ 23	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1. ทักษะด้านเทคนิค	4.36	0.13	มาก
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.67	0.22	มาก
3. ทักษะด้านการประสานแนวความคิด	3.50	0.19	ปานกลาง
รวม	3.85	0.12	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการตำรวจตรวจสอบรายด้านที่ 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พนบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.67$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะด้าน ประสานแนวความคิด ($\bar{X} = 3.50$)

2. วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ
ตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 ดังตารางที่ 4-6

2.1 ทักษะด้านเทคนิค

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านเทคนิค

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. ความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิคในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย	4.17	0.87	มาก
2. ความรู้ความสามารถในการประนวณการปฏิบัติงาน เช่น การปักครองบังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.12	0.72	มาก
3. ความรู้ความสามารถในวิธีการปฏิบัติงาน เช่น ขั้นตอน และวิธีการการทำงานต้องถูกต้องและเหมาะสมกับงานแต่ละหน่วยในสังกัด	4.52	0.50	มากที่สุด
4. เทคนิคในการบริหารงานและการวางแผน	4.26	0.50	มาก
5. ความรู้ทางเทคนิคของกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เช่น ป.อาญา, ป.วิอาญา, พ.ร.บ.ยาเสพติด, พ.ร.บ.ศุลกากร, พ.ร.บ.ป้ายไม้ พ.ร.บ.แรงงานต่างด้าว, พ.ร.บ.อาชุชปืน	4.27	0.46	มาก
6. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับเฉพาะในหน้าที่ตำรวจ เช่น พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ, ระเบียบตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี, กฎหมาย	4.26	0.46	มาก

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
7. ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรที่ใช้อาวุธ การตรวจค้นขับถุงการตั้งจุดตรวจจุดสกัด	4.70	0.47	มากที่สุด
8. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม	4.59	0.49	มากที่สุด
9. เทคนิคความรู้และกลยุทธ์ในการสืบสวน	4.71	0.45	มากที่สุด
10. เทคนิคในงานมวลชนสัมพันธ์ทั้งในหน่วยงาน และ นอกหน่วยงาน โดยเฉพาะกับประชาชน	4.42	0.49	มาก
11. ทักษะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ข้าราชการ ตำรวจตรวจสอบรายเด่น	4.83	0.38	มากที่สุด
12. ทักษะความรู้เชิงนโยบายและกฎหมายศาสตร์	3.50	0.92	ปานกลาง
รวม	4.36	0.13	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ทักษะด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ทักษะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการ ตำรวจตรวจสอบรายเด่น ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ เทคนิคความรู้และกลยุทธ์ในการสืบสวน ($\bar{X} = 4.71$) และความรู้เกี่ยวกับบุคลากรที่ใช้อาวุธ การตรวจค้นขับถุงการตั้งจุดตรวจจุดสกัด ($\bar{X} = 4.70$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เทคนิคในงานมวลชน สัมพันธ์ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน โดยเฉพาะกับประชาชน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ มีความรู้ทางเทคนิคของกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เช่น ป.อาญา, ป.วิอาญา, พ.ร.บ.ยาเสพติด, พ.ร.บ.ศุลกากร, พ.ร.บ.ป่าไม้ พ.ร.บ.แรงงานต่างด้าว, พ.ร.บ.อาชุธปืน ($\bar{X} = 4.27$) และเทคนิคในการบริหารงานและการวางแผน ($\bar{X} = 4.26$) มีความรู้เชิงวชาญในระดับมากที่สุด คือ แนวทางในหน้าที่ตำรวจ เช่น พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ, ระเบียบตำรวจ ไม่เกี่ยวกับคดี, กฎหมาย, ทรัพย์สิน ($\bar{X} = 4.26$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ทักษะความรู้เชิงนโยบายและกฎหมายศาสตร์ ($\bar{X} = 3.50$)

2.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กอง กำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1. ทักษะความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานหน่วยงานข้างเคียงและประชาชนในพื้นที่	4.07	0.66	มาก
2. ทักษะความสามารถในการสร้างบรรยายกาศที่ดีใน หน่วยงานและที่ปฏิบัติงาน	3.59	0.74	มาก
3. ทักษะความสามารถและเทคนิคในการใช้คอมพิวเตอร์โน้มน้าว จิตใจและซักจุ่งใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.05	1.03	ปานกลาง
4. ทักษะความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือใน หน่วยงาน นอกหน่วยงาน โดยเฉพาะกับประชาชน	3.23	1.05	ปานกลาง
5. ทักษะความสามารถในการบูรณาการ การทำงานกับ หน่วยข้างเคียง	3.51	0.77	มาก
6. ทักษะและเทคนิคในการทำงานเป็นทีม	4.08	0.73	มาก
7. ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.15	0.55	มาก
8. ทักษะและเทคนิคในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน หมู่คณะ	4.01	0.56	มาก
9. ทักษะความสามารถในการปลูกจิตสำนึกให้เกิดความ เสียสละความมีน้ำใจและอื่อเพื่อเพื่อแผ่	4.03	0.47	มาก
10. ทักษะความสามารถและเทคนิคในการจัดกิจกรรม สัมนาการร่วมกัน	2.99	0.86	ปานกลาง
รวม	3.67	0.22	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ

ทักษะและเทคนิคในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.08$) ทักษะความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานข้างเคียงและประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.07$) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะความสามารถในการสำรวจหาความร่วมมือในหน่วยงานนอกหน่วยงานโดยเฉพาะกับประชาชน ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือ ทักษะความสามารถและเทคนิคในการใช้คำพูดโน้มน้าวจิตใจและซักจุ่งใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.05$) ทักษะความสามารถและเทคนิคในการจัดกิจกรรมสัมนาการร่วมกัน ($\bar{X} = 2.99$)

2.3 ทักษะด้านประสิมแనวความคิด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตัวอย่างตามที่ 23 ทักษะด้านประสิมแnanความคิด

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตัวอย่างตามที่ 23	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ทักษะความสามารถของความมีภาวะผู้นำ	3.83	0.77	มาก
2. ทักษะความสามารถและเทคนิคในการนำหน่วย	3.59	0.49	มาก
3. ทักษะความสามารถในการเชื่อมโยงและประสาน แนวความคิด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	3.42	0.50	ปานกลาง
4. ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.54	0.50	มาก
5. ทักษะความสามารถของมีวิสัยทัศน์ที่ดี	3.56	0.57	มาก
6. ทักษะความสามารถมีปฏิภาณ ไหวพริบที่ดี	3.67	0.53	มาก
7. ทักษะความสามารถในการเป็นนักคิดวิเคราะห์เหตุการณ์	3.10	0.68	ปานกลาง
8. ทักษะความสามารถในการคาดการณ์และประเมิน สถานการณ์	3.36	0.60	ปานกลาง
9. ทักษะความสามารถและเทคนิคในการพัฒนาปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	3.46	0.55	ปานกลาง
รวม	3.50	0.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ทักษะด้านประสิมเนวความคิด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ทักษะความสามารถของความมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ทักษะความสามารถมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี ($\bar{X} = 3.67$) ทักษะความสามารถและเทคนิคในการนำหน่วย ($\bar{X} = 3.59$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 การเยี่ยมชมศูนย์นวัตกรรมด้านความต้องการพัฒนานวัตกรรมของผู้ราชการต่อรอง กองกำกับการสำราจและงานชุมชนที่ 23 จำแนกตามสาขาตามที่ตั้ง

		ผู้อำนวยการ		กองร้อยสนับสนุนสานักงาน		กองร้อยปฏิบัติการ	
ความต้องการพัฒนานวัตกรรมของ ผู้ราชการต่อรอง กองกำกับการ สำราจและงานชุมชนที่ 23	ค่ารวมจัดระเบียบฯ	คะแนนความ ต้องการ	คะแนนความ ต้องการ	S.D.	คะแนนความ ต้องการ	S.D.	คะแนนความ ต้องการ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย
1. ทักษะด้านเทคโนโลยี	4.38	0.12	มาก	3.68	0.22	มาก	3.50
2. ทักษะด้านนวัตกรรมพื้นบ้าน	4.37	0.13	มาก	3.69	0.23	มาก	3.52
3. ทักษะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.35	0.15	มาก	3.66	0.22	มาก	3.50
รวม	4.36	0.13	มาก	3.67	0.22	มาก	3.50
							平均分

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราवurenชายนายเด่นที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดต่างกัน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ฝ่ายอำนวยการ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ กองร้อยสนับสนุน ($\bar{X} = 3.67$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ กองร้อยปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราવurenชายนายเด่นที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน

ความต้องการ พัฒนาตามเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ทักษะด้านเทคนิค	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.05	0.03	1.45	0.24
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	5.00	0.02		
	รวม	277.00	5.05			
2.ทักษะด้านมนุษย์ สัมพันธ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.04	0.02	0.40	0.67
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	13.67	0.05		
	รวม	277.00	13.71			
3.ทักษะด้านประสิทธิภาพ แนวความคิด	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.02	0.01	0.29	0.75
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	10.26	0.04		
	รวม	277.00	10.29			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.03	0.01	0.87	0.42
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	4.09	0.01		
	รวม	277.00	4.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราવurenชายนายเด่นที่ 23 ที่สังกัดในหน่วยงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเบต้า และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายการต่อองค์ความเชื่อในแบบสอบถามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มกำกับการต่อกรเจตกระทบ

ช่วงเดือนที่ 23 ที่จำแนกตามอายุราชการ

		อายุราชการ								
		ต่ำกว่า 15 ปี			16 - 20 ปี			21 ปี [ขึ้นไป]		
ความต้องการพัฒนาบุคลิกภาพของ นักเรียนตามภาระต่อกรเจตกระทบ	ต่ำกว่า 23	\bar{X}	S.D.	ร้อยละความ ต้องการ	\bar{X}	S.D.	ร้อยละความ ต้องการ	\bar{X}	S.D.	ร้อยละความ ต้องการ
1. ทักษะด้านทักษะ	4.36	0.14	มาก	4.39	0.12	มาก	4.35	0.14	มาก	มาก
2. ทักษะด้านมนุษย์ปัจจุบันทั่วไป	3.70	0.25	มาก	3.68	0.23	มาก	3.66	0.22	มาก	มาก
3. ทักษะด้านการประสมและความคิด	3.51	0.17	มาก	3.51	0.20	มาก	3.50	0.19	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	3.85	0.12	มาก	3.86	0.13	มาก	3.84	0.12	มาก	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่อายุราชการต่างกัน พนฯว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พนฯว่า อายุในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อายุราชการ 16 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.85$) อายุในระดับปานกลาง คือ อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการ ตำรวจกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่อายุราชการต่างกัน

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1. ทักษะด้าน เทคนิค	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.05	0.03	1.46	0.23
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	4.99	0.02		
	รวม	277.00	5.05			
2. ทักษะด้าน มนุษย์สัมพันธ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.03	0.02	0.31	0.73
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	13.68	0.05		
	รวม	277.00	13.71			
3. ทักษะด้าน ประสบ แนวความคิด	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.01	0.00	0.11	0.89
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	10.28	0.04		
	รวม	277.00	10.29			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.00	0.02	0.01	0.73	0.48
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275.00	4.09	-0.01		
	รวม	277.00	4.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการ พัฒนาบุคลากร ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 มีอายุราชการต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พนฯว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตราเวนชายแดนที่ 23

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจที่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของ กองกำกับ การตรวจตราเวนชายแดนที่ 23

ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น
1. ทักษะด้านเทคนิค	
1.1 ควรพัฒนาฐานรูปแบบการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ และความมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	31
1.2 ควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ ตรวจตราเวนชายแดนให้มีความทันสมัย	20
1.3 ควรฝึกอบรมและพัฒนาฐานรูปแบบและเทคนิคการสืบสวน การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้กับข้าราชการตำรวจตรวจตราเวนชายแดนในทุกระดับชั้น	18
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	
2.1 ควรมีการฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกิดความร่วมมือและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของตำรวจ ตรวจตราเวนชายแดน เช่น อาสาสมัครตำรวจตรวจตราเวนชายแดน	25
2.2 ควรมีการประสานสัมพันธ์และการบูรณาการทำงานกับหน่วยงานข้างเคียงทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจ ตรวจตราเวนชายแดน	25
2.3 ควรมีการสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของตำรวจตรวจตราเวนชายแดนในต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น	18

ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น
3. ทักษะด้านประสิมมานวความคิด	
3.1 ควรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มี ความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและมีทักษะการนำหน่วย 31	
3.2 ควรมีการพัฒนาข้าราชการตำราตรวจสอบระเวนชายแดนให้มี เกียรติภูมิสักดิ์ศรีให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น เช่น การปฏิบัติงาน สวัสดิการ และชีวิตความเป็นอยู่	22
3.3 ควรพัฒนานวความคิด เทคนิคการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำราตรวจสอบระเวนชายแดนในทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าหน่วย	19

จากตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรา
กองกำกับการตรวจสอบระเวนชายแดนที่ 23 ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ต้อง
แบบสอบถาม ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ
ควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรา แล้วมีเครื่องมือที่ทันสมัยในการ
ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำราตรวจสอบ
ชายแดนให้มีความทันสมัย และลำดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมและพัฒนารูปแบบและเทคนิค^{RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY}
การสืบสาน การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้กับข้าราชการตำราตรวจสอบระเวนชายแดน
ในทุกระดับชั้น

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไป
น้อย คือ ควรมีการฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกิดความ
ร่วมมือและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของตำราตรวจสอบระเวนชายแดน เช่น อาสาสมัครตำราตรวจสอบ
ระเวนชายแดน รองลงมา คือ ควรมีการประสานสัมพันธ์และการบูรณาการทำงานกับ
หน่วยงานซึ่งเดิมทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนประชาชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความร่วมมือ^{RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY}
และสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำราตรวจสอบระเวนชายแดน และลำดับสุดท้าย คือ ควรมีการสร้าง
ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของตำราตรวจสอบระเวนชายแดนในสื่อต่าง ๆ ให้มาก
ยิ่งขึ้น

3. ทักษะด้านประสิมมานวความคิด มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมาก
ไปน้อย คือ ควรให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ

มีภาวะผู้นำและมีทักษะการนำหน่วย รองลงมา คือ ความมีการพัฒนาข้าราชการตราชเวน ชายแดน ให้มีเกียรติภูมิ มีศักดิ์ศรี ให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น เช่น การปฏิบัติงาน สวัสดิการ และ ชีวิตความเป็นอยู่ ล้ำด้วยสุดท้าย คือ ควรพัฒนาแนวความคิด เทคนิคการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตราชเวนชายแดนในทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ผู้วิจัยนำมา สรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23
2. เพื่อเปรียบเทียบศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 จำแนกข้าราชการตำรวจตามหน่วยงาน ในสังกัด และอาชญากรรม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 อูฐในระดับมาก
2. ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัด และอาชญากรรมต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจ ตรະเวนชายแดนที่ 23 จำนวน 1,038 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองกำกับการ ตำรวจตรະเวนชายแดนที่ 23 จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับหน่วยงานในสังกัดและอาชญากรรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนานิบุคคลของข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรະเวนชายแดนที่ 23 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิกิร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนานิบุคคลของข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรະเวนชายแดนที่ 23 แบบปลายเปิด (Open ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการ ประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ตัวแปรจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดและอาชญากรรม ใช้ F – test (One way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบว่า มีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ฟ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายชื่อในระดับมาก 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อายุในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านเทคนิค 4.36 รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3.67 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะด้านประสมั่นและความคิด 3.50

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ ตรวจสอบรายชื่อในระดับมาก 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อายุในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านเทคนิค 4.36 รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3.67 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทักษะด้านประสมั่นและความคิด 3.50
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายชื่อในระดับปานกลาง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและอายุราชการ

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายชื่อในระดับปานกลาง ที่สังกัดในหน่วยงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทักษะด้านประสมั่นและความคิด มีความแตกต่างกันและจำแนกตามอาชญากรรมแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายชื่อในระดับปานกลาง มีอายุราชการต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้ ควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจตรวจสอบรายชื่อให้มีความทันสมัย คือ ควรมีการฝึกอบรมประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกิดความร่วมมือและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ของตำรวจตรวจสอบรายชื่อ แล้วควรให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำและทักษะการนำหน่วย

อภิปรายผล

จากผลการการวิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตรวจสอบรายชื่อ 3.85 ได้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตรวจสอบรายชื่อ 23 อายุในระดับมาก

จากผลการวิจัย พนบว่า ความต้องการพัฒนาบุคคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนที่ 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนที่ 23 เป็นกำลังพลที่ สังกัด กองบัญชาการตรวจตราเวนช้ายแคน ส้านักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน่วยงานใน สังกัดหลายหน่วยแต่ละหน่วยก็มีลักษณะงานและพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตาม อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคคลากรให้มีความรู้และทักษะความสามรถ ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความทันสมัยตามยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการตำรวจตรวจตราเวนช้ายแคนเป็นบุคคลากรที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อน แนวโน้มนายต่าง ๆ ของหน่วยให้ประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. กองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนภาค 2 โดยรับผิดชอบพื้นที่ 5 จังหวัด ภาคอีสาน ตอนบน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ และ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ตามที่ได้รับมอบหมายดังนี้ ข้าราชการตำรวจตรวจตราเวนช้ายแคนจึงมีความตื่นตัว และมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศในด้าน ต่าง ๆ

3. ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนที่ 23 ที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามหน่วยงานในสังกัดต่าง ๆ มีความตื่นตัวและต้องการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิต ของตัวเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและงานที่รับผิดชอบ เพราะจะส่งผลถึงครอบครัว ด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความต้องการพัฒนาบุคคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนที่ 23 อยู่ในระดับมาก

พิจารณาได้จากตารางที่ 3 พนบว่า ความต้องการพัฒนาบุคคลากรของข้าราชการ ตำรวจ กองกำกับการตรวจตราเวนช้ายแคนที่ 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.09$) ผลการศึกษาสอดคล้องกับเดิม ใจ เศกธิ (2550 : 77) ได้ศึกษาเรื่องความ ต้องการพัฒนาบุคคลากร ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร โดยจำแนกตาม สถานภาพ และตำแหน่ง การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการมีความต้องการพัฒนา บุคคลากรอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ บรรณกิจาร์ กงแก้ว (2551 : 54) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อิสเทิร์น โดยศึกษา

จากอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 60 คน การวิจัยครั้งนี้พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทางด้านการเรียนการสอนให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทึ้งขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์และมุ่งมองต่าง ๆ ให้ตนเองก้าวทันกับเทคโนโลยีหรือศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ

ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ซึ่งความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ชูเดช บุญศรัทธา (2551 : 46) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานฝ่ายผลิตในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านเทคนิค จากการวิจัย พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมนึก เหลี่ยมศรี (2551 : 131) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของศูนย์เครือข่ายเมืองเนื้อ อ.สอง จ.แพร่ การวิจัยครั้งนี้พบว่า กثุ่มด้วอย่าง จำนวน 177 คน จาก 17 โรงเรียน ภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก สอดคล้องกับ โสภณ ช้างกลาง (2551 : 137) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตัวจริง จำนวน 14 การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อสอดคล้องกับ รัตนากรณ์คุณมะเริง (2552 : 119) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มัณฑนา โทรสกุล (2553 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนกทุ่มเครือข่ายจตุนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสารแก้วเขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 120 คน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมสัมมนาตามลำดับ

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ จันทนี เพาพงษ์เลิศศิริ (2544 : 58) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย นั้นยังไม่ได้ให้ความสำคัญและไม่มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ

จึงไม่ได้ให้ความสำคัญด้านการกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างแท้จริงและอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการพัฒนาโดยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนซึ่งต้องพัฒนาทั้งค่านิร่างกาย ศติปัญญา และจิตใจ ควบคู่กันไปและการใช้พุทธศาสนาเข้ามามีส่วนในการพัฒนาด้วย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตัวรากองกำกับการตรวจตราเรณชายแดนที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัด และอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ข้าราชการตัวรากองกำกับการตรวจตราเรณชายแดนที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐาน คือ ข้าราชการตัวรากองกำกับการตรวจตราเรณชายแดนที่ 23 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตัวรากองกำกับการตรวจตราเรณชายแดนที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมนึก เหลี่ยมศรี (2551 : 131) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของศูนย์เครือข่ายเมืองเหนือ อ.สอง จ.แพร่ การวิจัยครั้งนี้พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนทุกขนาดมีความต้องการพัฒนาตนของไม่แตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนของที่มากที่สุดคือความต้องการพัฒนาในด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ถัดมาคือ ด้านการบริหารทั่วไปและสุดท้ายคือ ด้านงบประมาณ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนทุกขนาดโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยคงกล่าว สอดคล้องกับฟอร์เบส (Forbes. 2003 : 112) ได้ศึกษาเรื่อง Factors that Influence Staff Development : A Descriptive Study of two Connecticut Public High Schools การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาของครูและสำรวจอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งการสำรวจพบว่า โรงเรียนที่อยู่ในเมืองและโรงเรียนในชนบทมีความต้องการพัฒนาเหมือนกัน

และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ชงเฉิน wen และ หวังหัว (Song Guangwen and WEI Shuhua. 2005 : 71 - 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้พบว่า แนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูจะแตกต่างจากการพัฒนาครูมืออาชีพ เนื่องจากการพัฒนา

วิชาชีพครูจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพความสามารถของครูแต่ละคน ซึ่งแตกต่างจากครูมืออาชีพที่ได้ให้ความสนใจและความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เมื่อนักศึกษาของตัวครูเอง โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาครูมืออาชีพ ไม่เพียงแต่ระหว่างกันถึงคุณค่าความเป็นอยู่ที่ตัวครูแต่ยังผลการศึกษาดำเนินถึงคุณค่าด้านเกียรติยศการปรับตัวแห่งและการพัฒนาทางการสอน

2. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำลังการตำรวจนครบาลฯ เนื่องจากความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 23 ที่อาชญากรรมต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ รัศมีย์ สาเพ็ชร (2551 : 102) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษาหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องคุณวุฒิ ตำแหน่งและอาชญากรรมที่แตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น แตกต่างกันมีนัยสำคัญ .05

และผลการวิจัย ไม่สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ ธรรมุทาภานุ (2551 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต 14 การวิจัย พบร่วมว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 ตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มที่มีภูมิลำเนา อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ นัมพา ไหรสกุล (2553 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายจตุนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้วเขต 2 การวิจัยครั้งนี้ พบร่วมว่า การศึกษาพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายจตุนครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้วเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ เบร์มุดดี ตั้งแสง (2553 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวิจัย เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและคณะที่สังกัด รวมถึงเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 323 คน สรุปได้ว่า ผลการ

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม ที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 ในทักษะด้านเทคนิค คือ ทักษะความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการตำรวจ ตรวจเฉพาะรายเด่นเทคนิคความรู้และกลยุทธ์ในการสืบสวนและความรู้เกี่ยวกับบุญธรรมวิธีตรวจ เช่น บุญธรรมวิธีการใช้อาวุธการตรวจค้นจับกุมการตั้งจุดตรวจจุดสกัด โดยพิจารณาจากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ควรพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 ในทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือ ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทักษะความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานซึ่งเดิมและประชาชน ในพื้นที่และทักษะเทคนิคในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ โดยพิจารณาจากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก

1.3 ควรพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 ในทักษะด้านประสมแนวความคิด คือ ทักษะความสามารถของความมีภาวะผู้นำทักษะความสามารถและเทคนิคในการนำหน่วย และทักษะความสามารถในการเป็นนักคิดวิเคราะห์เหตุการณ์ โดยพิจารณาจากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตรวจตรวจสอบตามรายเด่นที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันในทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านประสมแนวความคิด จึงควรมีการฝึกอบรมเป็นกรณี

พิเศษ ให้กับข้าราชการตำรวจ ที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน ได้ฝึกอบรมร่วมกันในทักษะทั้ง สองด้านนี้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถเหมือนหรือใกล้เคียงกัน

1.5 างานวิจัย พนวจ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน จึงควรนำข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการที่แตกต่างกัน มาฝึกอบรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถและความเข้าใจตรงกันในทักษะทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในการต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตะราเวนชายแดนที่ 23

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจนครบาลที่ 23 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีการทรัพยากรม努ญช์	8
แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนานุคลากร	17
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง	24
บริบทของกำกับการสำรวจตรวจสอบรายเด่นที่ 23	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
กรอบแนวคิดในการวิจัย	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	65

หัวเรื่อง	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	84
สมมติฐานการวิจัย.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ	103
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	106
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	109
ประวัติผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดและอายุราชการ.....	70
2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23.....	72
3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านเทคนิค.....	73
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์.....	75
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ทักษะด้านประสมแนวความคิด.....	76
6 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 จำแนกตามสายงานที่สังกัด.....	77
7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน.....	78
8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ที่จำแนกตามอายุราชการ.....	79
9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23 ที่อายุราชการต่างกัน.....	80
10 ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจที่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของ กองกำกับการตำรวจตะราเวนชายแดนที่ 23.....	81

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย



วว 110936

วว 110936

ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 23

วว 110936 วว 110936

110936

ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รับรับ.....
วันลงคะแนน.....
เลขทะเบียน.....
เลขเรียกหนังสือ.....

26 พ.ย. 2557
230990
0363185 01466

2557

ก-2

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาตรีประจำปี ประจำปี พ.ศ. 2557

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ร้อยตำรวจเอก อดิพงษ์ บุตรศาสตร์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาตรีประ产业化ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รศ.ดร.สมเจตน์ ภูครี)

(ด.ต.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญาส)

(ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย)

(ผศ.ดร.สัญญา เกณากุมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาตรีประ产业化ศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการป้องกัน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....๑๐ ก.ค. ๒๕๕๗ พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม