วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

จ.ส.ต.จินต์ จามิกรณ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ จ.ส.ต.จินต์ จามิกรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....

(ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลาย ๆ ท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนคอยช่วยให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานนิพนธ์นี้ด้วยความทุ่มเทและคอยเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จไม่ได้ หากขาดความร่วมมือของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ทุกท่าน ที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษารวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจ จนสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาจนประสบความสำเร็จได้ และที่สำคัญต้องขอกล่าวถึงครอบครัวของข้าพเจ้าทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจเสมอมาอย่างต่อเนื่องจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จ่าสิบตำรวจจินต์ จามิกรณ์

58930193: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: วิธีการพัฒนาตนเอง/ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

จินต์ จามิกรณ์: วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว (SELF DEVELOPMENT OF NON-COMMISSIONED OFFICER OF BORDER PATROL POLICE COMPANY 126 ARANYAPRATHET DISTRICT SAKAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธ์, ร.ด. 215 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และ (2) เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ดำเนินการศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 79 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ตามลำดับ

การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า (ก) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีอายุราชการ 10-19 ปี และยศสิบตำรวจเอก มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มอื่น ๆ (ข) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีอายุราชการ 1-9 ปี และยศจ่าสิบตำรวจ มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มอื่น ๆ (ค) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีอายุราชการ 10-19 ปี และยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มอื่น ๆ (ง) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ที่มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนไม่เกิน10,000 บาท มีอายุราชการ 1-9 ปี และยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มอื่น ๆ (จ) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เงินเดือนไม่เกิน10,000 บาท มีอายุราชการ 1-9 ปี และยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มอื่น ๆ

58930193: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SELF- DEVELOPMENT METHODS/ NON-COMMISIONED POLICE OFFICERS

JIN JAMIKORN: SELF-DEVELOPMENT METHODS USED BY NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS WORKING FOR BORDER PATROL POLICE UNIT 126 IN AMPHOE ARANYAPRATHET, SA-KAEO PROVINCE. ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI, Ph.D. 215 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining self-development methods used by non-commissioned police officers working for Border Patrol Police Unit 126 in Amphoe Aranyaprathet, Sa Kaeo Province. Also, this study attempted to compare self - development methods used by these police officers. The population participating in this study was 79 non-commissioned police officers who were requested to complete a questionnaire. The descriptive statistics used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The results of this study were as follows:

It was found that the self-development method that was mostly used by non-commissioned police officers was attending trainings, followed by using administrative process, conducting a self-study, and furthering their studies, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was shown that, firstly, the subjects, aged 51-60, having an education higher than a bachelor's degree and a monthly income of 15,001-20,000 baht, having a work length of 10-19 years, and holding a work rank of Police Sergeant, had more methods for self-development than other groups of non-commissioned officers. Secondly, it was shown that furthering their studies was a self-development method that the subjects, aged 20-30, having an education higher than a bachelor's degree, a monthly income less than 10,000 baht, and a work length of 1-9 years, used more frequently than other groups. In addition, the subjects, aged 20-30, holding a bachelor's degree, having a monthly income of 10.001-15.000 baht, work length of 10-19 years, and holding a position of Police Lance Corporal, chose to do their work as a method of self-development more than their counterparts. Finally, the subjects, aged 20-30, having an education higher than a bachelor's

degree, having a monthly income less than 10,000 baht, a work length of 1-9 years, and holding a position of Police Lance Corporal, chose to use an administrative process as a method of self-development more than other groups of non-commissioned police officers.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	69
แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	94
3 วิธีดำเนินการวิจัย	103
ประชากร	103
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

เกณฑ์การแปลผล 106

4 ผลการวิจัย 108

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 108

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 110

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 122

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 133

สรุปผลการวิจัย 133

อภิปรายผล 139

ข้อเสนอแนะ 159

บรรณานุกรม 163

ภาคผนวก 171

ภาคผนวก ก 172

ภาคผนวก ข 190

ภาคผนวก ค 199

ภาคผนวก ง 204

ประวัติย่อของผู้วิจัย 215

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 แผนการฝึกอบรมของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2559 93

2 ข้าราชการตำรวจที่กำลังศึกษาต่อ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปี พ.ศ. 2559 94

3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 109

4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม 111

5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ 113

6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง 115

7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีวิธีการปฏิบัติงาน 117

8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร 120

9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกรายด้าน 121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ 123

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 125

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเงินเดือน 127

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุราชการ 129

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ 131

15 กรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระ 173

16 กรอบแนวคิดตัวแปรตาม 175

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	วงจรพัฒนาตนเอง	36
3	ความคิดเชิงระบบ	45
4	องค์ประกอบหลักและขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาตน	47
5	Maslow's Hierarchy of needs	73
6	โครงสร้างของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126	82

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยจะอยู่ได้อย่างปกติสุขจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านของคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกระดับ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เน้นการพัฒนา “คน” เป็นหลัก ดังนั้น “คน” จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงได้ตอบสนองนโยบายในการพัฒนาคน โดยมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพให้คนเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านให้กับตัวเองยิ่งขึ้น อันเป็นผลนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของคนและหน่วยงาน (นันท์ มณีสว่าง, 2551) หน่วยงานที่ปราศจากกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ก็อยากที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วย (กัญญา ตินตะบุระ, 2555)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กร และนำมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งแนวคิดและเทคนิค วิธีการในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ แต่การพัฒนาบุคคลที่จะให้ได้ผลดีนั้นจะต้องเริ่มจากความคิดที่จะพัฒนาตนเองของบุคคลในหน่วยงานนั้นเสียก่อน การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกเพราะถือว่าหากบุคคลไม่มีความคิดในการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองก่อน แม้ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้จัดการพัฒนาในรูปแบบใด ๆ อย่างมากมายก็ตาม การพัฒนานั้นก็จะได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า (วัชรี ขันธเนตร, 2554)

สภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันกับกระแสของสังคมโลก ต้องปรับแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลทันโลก ทันเหตุการณ์ และรู้เท่าทันสถานการณ์ของสังคม บุคลากรที่ขาดการติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและความรู้ต่าง ๆ ย่อมทำให้ตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันได้ เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้

และความสามารถ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาองค์กรต่อไป

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาในระยะยาว บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตราชการ ผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งระดับผู้บังคับการขึ้นไป ซึ่งเป็น ผู้บริหารที่เป็นกลไกสำคัญ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำและได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหาร ให้สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบ การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัว และสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสังคม อาชญากรรม รูปแบบใหม่ จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับปัญหาด้านอาชญากรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557)

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการในสังกัด ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจในหน่วยงานด้วยเช่นกัน เพื่อให้ ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ต้องสามารถทำการรบได้เช่นเดียวกับทหาร ป้องกันปราบปรามได้อย่างตำรวจ และช่วยเหลือประชาชนได้อย่างข้าราชการพลเรือน จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ของตำรวจตระเวน ชายแดนนั้นมีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนจึงต้องศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติม และเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติ ภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์ และความมุ่งหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด (โสภณ ช้างกลาง, 2550)

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่อำเภออรัญประเทศ จังหวัด สระแก้ว เป็นหน่วยงานในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 กองบังคับการตำรวจ ตระเวนชายแดนภาค 1 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบ พื้นที่อำเภอโคกสูง และอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสังคม รวมถึงให้ มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่

ความเป็นตำรวจอาชีพ ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตามการพัฒนาการบริหารงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จึงควรมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจควบคู่ไปด้วย หากผู้บังคับบัญชาต้องการให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดการพัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับโอกาสทั้งการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการศึกษาต่อทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาทั้งการบริหารงานและตัวข้าราชการตำรวจในสังกัด และการได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะ ความสามรถของตัวข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและจริงใจที่จะพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดอย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงสิทธิความเป็นบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติต่อการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญ และเกิดความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของตนเอง

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยถึงวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเอง อย่างไร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร และเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

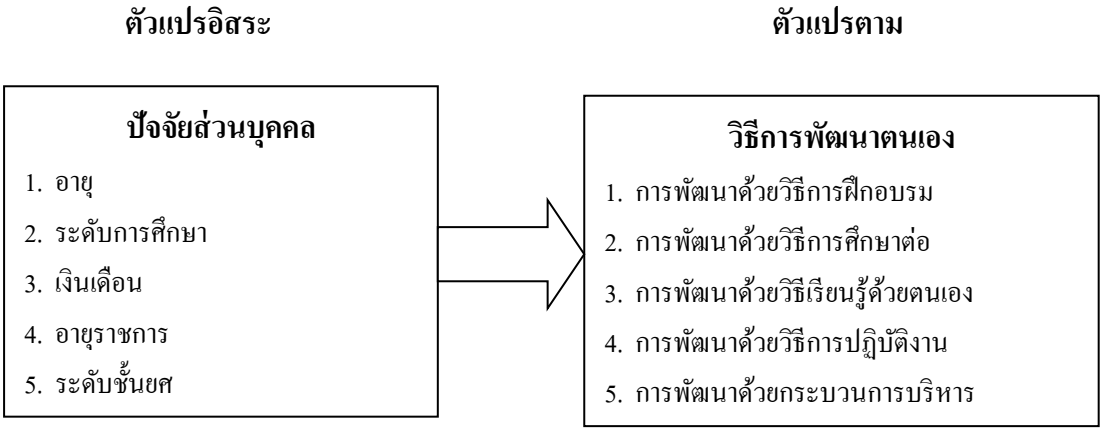
1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ กรอบแนวคิด ดังนี้ วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 (2557), แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 (2559), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534)

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อายุ: พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546), โสภณ ช้างกลาง (2550), อัจฉรา มันทวงษ์ (2550), นันท์ มณีสว่าง (2551), พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554); ระดับการศึกษา: นันท์ มณีสว่าง (2551), พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554); เงินเดือน: Porter and Lawler (1968); อายุราชการ: โสภณ ช้างกลาง (2550) และระดับชั้นยศ: โสภณ ช้างกลาง (2550)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

2. ทราบผลการเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยในการวางแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถศักยภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน 5 ด้าน คือ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร และเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งหมด 79 คน (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126, 2559)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2559-มิถุนายน พ.ศ. 2559 โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง วันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิธีการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการหนึ่งวิธีการใดหรือหลายวิธีรวมกันเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เกิดจากความสนใจ ความชอบ ความพึงพอใจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน และทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือ

ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.1 การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน โดยจัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน

1.2 การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ องค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตามความประสงค์ของบุคลากร โดยไม่มีเงื่อนไขด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา โดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ

1.3 การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม การเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และเรียนรู้ตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

1.4 การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำ การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่ และการโยกย้าย

1.5 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร หมายถึง การพัฒนาโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ ให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในระดับปัจเจกบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

2.1 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แบ่งเป็น มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

2.3 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

2.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

2.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แบ่งเป็น สิบตำรวจตรี, สิบตำรวจโท, สิบตำรวจเอก, จ่าสิบตำรวจ, ดาบตำรวจ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.4 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.5 หลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.6 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์
   1.7 กระบวนการและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
   2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
   2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
   2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
   2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง
   2.5 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
   2.6 กระบวนการของการพัฒนาตนเอง
   2.7 วิธีการพัฒนาตนเอง
   2.8 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
   3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
   3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
   3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
   3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
4. แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

4.2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566

4.3 แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.4 วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) ได้นำเสนอแนวคิดของ Harbison and Myers (1964) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐกิจ ด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์กรพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ UNIDO ซึ่งได้ให้ความหมายของการทรัพยากรมนุษย์ (Human resources development) ไว้ว่า เป็นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบในฐานะที่มนุษย์เป็นผู้พัฒนา (Subject) และผู้ถูกพัฒนา (Object) ด้วยการยกระดับความสามารถของบุคคล การเพิ่มสมรรถภาพในการผลิต ตลอดจนความสามารถในการผลิต ตลอดจนความสามารถที่จะสร้างสรรค์และเสริมสร้างความเป็นผู้นำ โดยใช้วิธีการทางการศึกษา การฝึกอบรมและการวิจัย

วรารัตน์ เขียวไพรี (2548) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ความสามรถ สติปัญญา สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาโดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสาน และสอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกัน

กัญญา แซ่โง้ว (2546) สรุปความหมาย การทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง กระบวนการหรือการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

พินิจ ภู่ทับทิม (2543) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้คนมีความสมบูรณ์ทั้งกาย กำลังความคิดที่มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นกว่าในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอันจะยังประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ โดยเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วให้ไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารต้องให้ความสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องไวต่อสถานการณ์ที่จะสามารถนำทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถที่อยู่ในสังคมเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารต้องสนใจพัฒนาความรู้ความสามารถ ธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์องค์การ และมีมาตรการในการอุปการะทรัพยากรมนุษย์เมื่อสิ้นวาระการทำงานแล้ว ตลอดจนต้องตระหนักถึงมนุษย์ คือ สิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์การ การบริหาร

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรนาถ แสงมณี (2547) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบโดยมีจุดหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างนิสัย ทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอันจะยังประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และผู้บริหารต้องให้ความสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องไวต่อสถานการณ์ที่จะสามารถนำทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถที่อยู่ในสังคมเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การและสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดของสังคมประเทศชาติ คือ มนุษย์ ซึ่งการพัฒนาให้มนุษย์เป็นทรัพยากรมนุษย์หรือเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าย่อมนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และความมั่นคั่งของประเทศชาติ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพของคน ในประเทศโดยควรมีการวางแผนทางการศึกษา เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษาสูงย่อมทำให้ผลผลิต และเศรษฐกิจของประเทศชาติดีขึ้น โดยเน้นให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระบบเศรษฐกิจ มีการกำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับ มีการจัดการฝึกอบรมและการให้การศึกษา เพื่อสอดคล้องกับความต้องการทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 จนถึงฉบับที่ 9 มีการสนับสนุนและจัดหน่วยงานเพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด ทั้งนี้ในส่วนของด้านการศึกษา มีการกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ฯ ทุกฉบับ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2543) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้องค์การได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงกับที่หน่วยงานต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ ไม่เกิดปัญหาคนล้นงานหรืองานล้นคน เมื่อได้คนดีมีความรู้ความสามารถย่อมสร้างสรรค์ประโยชน์และพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

2. ทำให้พนักงานขององค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ทำให้สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคง ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับพนักงาน การดูแลเอาใจใส่ การปรึกษาหารือให้ความช่วยเหลือ พนักงานมีความสุขกาย สุขใจปลอดภัย เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และลูกจ้างกับลูกจ้าง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ก็ใช้วิธีการปรึกษาหารือแทนการใช้ความรุนแรง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของประเทศชาติด้วย

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลิต (2551) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการวางวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเพื่อประโยชน์ของตนเองและต่อองค์กร ซึ่งได้สรุปวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงาน ช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติ กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงตามขึ้นไปด้วย

2. เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะ ในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) ได้กล่าวถึง เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็คือ การมุ่งเพิ่มผลผลิตของคนในองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มุ่งความสำเร็จในตัวเอง แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานอื่นกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จึงเป็น

การช่วยให้ฝ่ายบริหารองค์การมีพนักงานหรือคนงานที่มีการพัฒนา ใช้ประโยชน์ ประเมินค่า คงอยู่ และทำงานที่กำหนดในจำนวนและฝีมือตามต้องการ ดังนั้นจึงสามารถแยกงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกได้ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต

2. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลประเภทที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งรวมถึงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมในการทำงาน การบรรจุเข้าทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง

4. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบด้วย

5. การจ่ายผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ ตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การจ่ายเงินทดแทน การป้องกันอันตรายในการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น

6. การแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นการกำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และหากพนักงานมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีการเรียกร้องก็จำเป็นต้องจัดความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานและจัดผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อยุติ

ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กัญญา แซ่โง้ว (2546) ไพโรจน์ อุลิต (2551) และวรารัตน์ เขียวไพรี (2548) ได้กล่าวถึงขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งในแต่ละด้านจะเน้นไปที่งานบุคคล และองค์กรตามลำดับ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ จึงควรยึดขอบเขตดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การฝึกอบรม เน้นที่งาน เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมจะไม่ยาวนาน เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การศึกษาเน้นที่ตัวบุคคล เป็นกระบวนการให้ความรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ทักษะใหม่ ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพ

ตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม โดยการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาเน้นที่องค์การ เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ถึงขีดสูงสุดเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์การ เป็นการเตรียมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อม ๆ กับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำแบบบูรณาการทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องมีความสัมพันธ์กับวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียนรู้ แรงจูงใจ พฤติกรรมขององค์กร ระบบสารสนเทศ กิจกรรมการบริหารอื่นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้

หลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลิต (2551) และอรวรรณ กิมะพันธุ์ (2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงหลักสำคัญดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีและกระตุ้นให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล

2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ โดยหาทางใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่สูงสุด

3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ และบุคลากร โดยมีการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการ กระบวนการ และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อจะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น โดยองค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการใช้ทรัพยากรมนุษย์

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป

7. องค์การต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์การควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์การ องค์การจะอยู่ไม่ได้ ถ้าขาดบุคลากรที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์การ

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ได้กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เป็นความคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations theory) และทฤษฎีระบบ (System theory) ซึ่งได้มองคนและพฤติกรรมการทำงานของคนแตกต่างออกไปเกือบสิ้นเชิงจากทฤษฎีแบบวิทยาศาสตร์

1. ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังนี้

1.1 คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์

1.2 ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ เป็นปั□จจัยสำคัญในการทำงาน

1.3 เงินมิใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญเพียงอย□างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าไปกว่าเงิน

1.4 ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้□ขึ้นอยู่สภาพทางกายแต่เพียงอย่างเดียว

1.5 อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ

1.6 การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิได้□ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป

2. ทฤษฎีระบบ (System theory) เป็□นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ ผลักดันให้□เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น ตามทฤษฎีระบบองค์การเป็นเสมือนหนึ่งกระบวนการนำเข้าปัจจัยการผลิต (Inputs)

2.1 ระบบการผลิต (Transformation system) มีหน้าที่เปลี่ยนสภาพพลังงานวัตถุดิบแรงงาน (คน) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้เป็นผลผลิต (Outputs) พร้อมที่จะส่งออกสู่ภายนอกระบบองค์การ

2.2 ระบบการบริหารหรือการจัดการ (Administrative system) มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมตลอดถึงการอำนวยการสั่งการและการประสานงานระหว่างระบบอื่น ๆ มิให้เกิดการขัดแย้งกันระบบบริหารจึงเปรียบเสมือน

สมองและหัวใจของระบบองค์การ

2.3 ระบบสังคม (Social system) เป็นที่รวมของคนเป็นกลุ่ม เป็นคณะ ซึ่งแต่ละสมาชิกจะนำพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาในองค์การ ซึ่งในองค์การจะกำหนดกรอบ แนวปฏิบัติและข้อจำกัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่สอดประสานกับวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างแรงจูงใจในการทำงานสนองความต้องการของคน และให้ความสนใจกับพฤติกรรมของคน ระบบสังคมในองค์การจึงเปรียบเสมือนเบ้าหลอมแนวคิดแนวปฏิบัติและความเชื่อของบุคคลต่าง ๆ ให้มีรูแบบเดียวกันเป็นสังคมหนึ่งขององค์การ

กระบวนการและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) และอรวรรณ กิมะพันธุ์ (2542) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยสามารถทำได้หลายทาง แต่วิธีที่ใช้หลักใหญ่มี 3 วิธี คือ

1. การศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่ทุกสังคมใช้ โดยการศึกษาเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคม และเป็นวิธีการที่ชัดเจนที่สุด เพราะอยู่คู่กับสังคมมาตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงอุดมศึกษา และมีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยเป็นวิธีการที่สังคมคาดหวังว่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ในทุกเรื่อง

2. การฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้ระยะสั้น มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจัดให้แก่ผู้ที่อยู่ในระหว่างทำงาน และก่อนเข้าทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้และเห็นผลได้เลย จึงเป็นที่นิยมและใช้กันอย่างกว้างขวาง

3. การพัฒนาตนเอง เป็นการหาแหล่งความรู้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นการเรียนจากการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการริเริ่ม พัฒนาความรู้ตามความต้องการของตนเอง เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะในการที่จะนำไปสู่อาชีพ หรือเพื่อการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

2. กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Castetter (1976) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจปัญหาความต้องการพัฒนาบุคลากร ควรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ

3. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียดครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น และกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการ ในการวางแผนจะต้องมีกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

4. การดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบแผนดำเนินการดังกล่าวเพื่อจะได้มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

5. การติดตามประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญมาก การกำกับ ติดตามเป็นระยะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ

3. เทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1982) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ การฝึกอบรม จึงเน้นกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่วไปอย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้สามารถดำรงชีอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความอยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความสนใจความต้องการระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมความพร้อมหรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong education) ไม่จำกัดระยะเวลาเป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

3. การพัฒนา มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้ ก็เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคล ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงานหรือการนิเทศงาน (Job Instruction) การเสนอแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job rotation)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ด้าน คือ การอบรมด้านธุรการ การอบรมด้านการบริหาร การอบรมด้านเทคนิค การอบรมด้านการทำงานเฉพาะอย่าง การอบรมทางวิชาการ

พัชรี ราวีศรี (2544) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ด้าน คือ

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่เข้าทำงานใหม่หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้วแต่เพิ่งย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป ๆ กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ในองค์การ จะได้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปแบบเป็นการเน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4. การส่งศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการ

พจนา วรรณเสวี (2546) ได้กล่าวว่า ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ข้อ 277 วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสมดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาหรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

4. โอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. การพัฒนาโดยธรรมชาติ แม้ว่าไม่ต้องมีการดำเนินการใด ๆ เป็นพิเศษ บุคคลที่มีโอกาสพัฒนาได้ในระดับพื้นฐาน ธรรมชาติช่วยให้มนุษย์เจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและความคิด ประสบการณ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้ หล่อหลอมเป็นทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ มีวิจารณญาณและความสามารถในการวิเคราะห์ วิจารณ์ วินิจฉัยสั่งการได้มากขึ้นตามกาลเวลา

2. การพัฒนาโดยการให้การศึกษา จะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบโรงเรียนก็ตามล้วนเป็นการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพสาขาต่าง ๆ พัฒนาความคิดและทัศนคติซึ่งจะเป็นการเตรียมขั้นพื้นฐาน สำหรับการประกอบวิชาชีพและการเข้าสู่สังคมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อเข้าสู่สภาวะการทำงารนผู้บังคับบัญชาอาจจะนับเป็นกลไกการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่สุดก็ย่อมได้ เพราะมีอิทธิพลต่อคนทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ผลโดยตรงเกิดจากการสอนงาน ให้คำแนะนำ แสดงตัวอย่างจนถึงการมอบหมายงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ ได้ฝึกฝนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลากหลาย

4. พัฒนาโดยการจัดระบบเพื่อให้คนทำงานได้เรียนรู้งานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างทั่วถึงช่วยให้เกิดความเข้าใจลักษณะงานของหน่วยงานอย่างลึกซึ้ง เป็นการสร้างพื้นฐานให้บุคคลสามารถเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถกำหนดนโยบายด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

และสามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจได้ด้วยความเข้าใจ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนจึงควรทำเป็นประจำทุกตำแหน่ง ทุกระดับที่เป็นไปได้ มีกฎเกณฑ์อย่างเป็นระบบและแน่นอน

5. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคคลที่มีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอนที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์โดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งส่วนมากก็จะเป็นเพื่อกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

เพื่อความเข้าใจ เช่น กฎ ระเบียบที่ออกมาใหม่ นโยบายของผู้บริหารหรือประเด็นปัญหาข้อถกเถียง ใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีการปฏิบัติในทิศทางเดียวกันขจัดความสับสนต่าง ๆ

เพื่อรับข้อมูลใหม่ เช่น การฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้เทคนิควิทยาการใหม่ ๆ การสาธิต การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ เป็นต้น

เพื่อเน้นย้ำความรู้เดิม เป็นทบทวนความรู้เพื่อเน้นย้ำความสำคัญขิงบางประเด็นหรือข้อปฏิบัติบางประการที่คนทำงานไปนาน ๆ อาจละเลยหรือหลงลืมได้ เช่น วินัย จริยธรรม

เพื่อขยายแนวความคิด โดยการแลกเปลี่ยนทัศนคติ อภิปรายถกเถียงซึ่งกันและกันเป็นการฝึกฝนให้รู้จักคิด วิเคราะห์วิจารณ์ ทำให้ได้แนวคิดที่กว้างขวางและหลากหลาย

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้ รับสิ่งแปลกใหม่ลองปฏิบัติในแบบที่แตกต่าง ขวนขวายไม่หยุดนิ่ง ซึ่งจะช่วยเสริมความเจริญเติบโตตามธรรมชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งทิวา ทองปลิว (2542) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคล เพราะถ้าผู้บริหารไม่พัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้ร่วมงานย่อมไม่ได้ผล มีหลากหลายวิธีการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้พัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ผู้ช่วยงานพัฒนาตนเองคือ

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กับการให้บริการผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้าง
6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. หาโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง
10. หาโอกาสเข้าศึกษาในบางวิชาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง

11. เป็นสมาชิกสมาคมซึ่งเป็นที่น่าสนใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler (1992) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะศึกษาเรื่องใด เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

Siedow, Memory, and Bristow (1985) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา และด้านคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Swansbury (1986) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้ มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญ งอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และด้านคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย

Harbinson and Myers (1964) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพในอนาคต ซึ่งองค์การสามารถให้สนับสนุน การพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

นิรันดร์ วัชรินทร์วัตน์ (2540) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่

ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพความสามารถของตนเอง

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของตน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ รวมถึงการพัฒนาด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

วิเชียร แก่นไร (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาร่างกาย และจิตใจ

สุชา ไอยราพงศ์ (2542) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคล หรือได้รับความสนับสนุนจากองค์การต่าง ๆ

สมเพียร เทียนทอง (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา คู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อนอกเวลา การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การดูงานเป็นต้น

สมิต อาชวนิจกุล (2534) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังเป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่จะรับการพัฒนาไม่ได้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่จะรับการพัฒนา มีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

เสาวนีย์ ศิริบุญญาคม (2544) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคน เสาะแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถตนขึ้นเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับ ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไป

นพเก้า ศิริพลไพบูรณ์, สิทธิกร เกื้อกูล และศุภชัย อาชีวระงับโรค (2548) มีความเห็นว่า การเพิ่มผลผลิตในตนเอง คือ การปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ให้คุ้มค่านับตั้งแต่เวลา ความรู้ความสามารถ อารมณ์ ฯลฯ เพื่อความสำเร็จในชีวิต การเพิ่มผลผลิตในตนเองเป็นความพยายามที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้า และเพิ่ม ทางเลือกให้กับชีวิต โดยสามารถเพิ่มโอกาสให้กับตัวเองได้ด้วยการให้ความเคารพตนเองอย่าง ต่อเนื่อง การเพิ่มผลผลิตในตนเองสามารถวัดได้จากระดับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ตั้งความ ปรารถนาเอาไว้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว การเงิน หน้าที่การงานหรือสังคม

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของ บุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของ บุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่

บุญเลิศ ราโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่มนุษย์ พยายามสังเกต ศึกษา ค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเอง หรือพัฒนา ตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การพัฒนาตน คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านวิชา และพัฒนาด้านจิตใจของบุคคลให้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาในด้านวัตถุ

อัญญา ศรีสมพร (2549) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้ความรู้ความสามารถดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องกระทำด้วยตนเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น

รัชนี รัตนะ (2550)ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุชาวดี สิทธิเลิศ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพในอนาคต ซึ่งองค์การสามารถให้สนับสนุน การพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

วินัย เพชรช่วย (2543) บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญ ดังนี้

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายชีวิตได้อย่างมั่นใจ

4. ส่งเสริมความรู้ในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

จันทิรา สรวลสำเริง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมิใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตเป็นการเตรียมตัว ให้พร้อมเพื่อจะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่สุดของตน โดยการพัฒนาตนเองมีความสำคัญที่พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง

2. เพื่อพร้อมจะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3. เพื่อวางแนวทางที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จซึ่งมีแนวคิดดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง

2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะได้พัฒนาได้อีก

3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยหรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่อง หรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544) ได้นำเสนอแนวคิดสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยได้กล่าวว่า องค์กรใด ๆ ก็ตามทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความเสื่อมโทรมได้ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ในแง่ที่ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพการบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ง่าย

สมิต อาชวนิจกุล (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันต่าง ๆ มาก็ดี หรือที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในขั้นสูงก็ดี ไม่ใช่จะชี้วัดว่าจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาในขั้นสูงก็ดี ไม่ใช่จะชี้วัดว่าจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากเสร็จการศึกษาแล้วทิ้งตำรา ไม่มีการฝึกฝนค้นคว้าไม่นานวิชาที่เรียนก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก แต่ถ้าบุคคลที่มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลาย่อมจะไปได้ไกลกว่า การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษา ค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมมีความรู้ มีสมรรถภาพมากกว่า และพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุชาติ เด่นประเสริฐ (2546) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ได้ผล
2. ผู้บริหารต้องมีสมรรถภาพ ทันสมัย และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จและบันดาลความสำเร็จให้เกิดขึ้นในทุกแง่ทุกมุมได้
3. ตนเองจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในชีวิตการงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข
4. การพัฒนาตนเองเป็นการปรับตัวหรือต้องการเสริมสร้างบุคลิกภาพอันเหมาะสมของตนเอง มีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อยู่ในระดับดีเสมอ จึงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้รักการค้นคว้าที่มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

อริสา เหรียญบุญยงค์ (2549) โดยมองเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสาร

หรือที่เรียกว่ายุคของโลกคลื่นที่สาม ผู้ที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทัน จะกลายเป็นคนล้าหลังและเสียประโยชน์ในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงจำเป็น

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและการพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้ตระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดีต่อผู้อื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิต การทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบถึงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าว ในขณะที่จำนวนที่ว่างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลงในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากร จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงครอบครัวหน่วยงานและสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหัสวรรษใหม่ (Millennium) จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตัวเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตนเองตลอดจนวิธีการบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเปรียบดุดเพชรแวววาวซึ่งได้เจียระไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนา

ตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนาให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีน้ำใจสูงในตัวมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ตนในการพัฒนาตนเอง

สุภัททา ปิณทะแพทย์ (2542) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในโลกปัจจุบัน เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ยินยอมที่รับกับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยการขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป เพื่อก้าวสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง หรือขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป เสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่ ลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัว เพิ่มความเข้มแข็งของคุณลักษณะที่ต้องการของสังคม เช่น ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์

3. เพื่อเป็นการวางแนวทางที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการ และการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสบุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึก และความต้องการของตนอย่างแท้จริงเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิต และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป โดยเน้นให้เกิดความสำนึกในคุณค่าของชีวิต ความสำคัญของชีวิต ประโยชน์ของชีวิต และจุดมุ่งหมายของชีวิต

2. เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความเข้าใจความสำนึก และความชำนาญด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุอุดมคติสูงสุด คือ เลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ทำประโยชน์แก่สังคม และมีความพึงพอใจในชีวิตและการงานได้

3. เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้เป็นผู้มีคุณภาพจิตดี และสุขภาพจิตที่ดี ดังนี้

3.1 คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา และศรัทธา

3.2 สมรรถภาพจิตดี หมายความว่า มีขันติ มีสมาธิ อธิษฐาน วิริยะและสติ ฯลฯ

3.3 สุขภาพจิตดี หมายความว่า จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสบาย มีสติ มีประโยชน์ มีความอิ่มเอิบ แช่มชื่น เบิกบาน ผ่องใส สบายใจ ฯลฯ

สุชาติ เด่นประเสริฐ (2546) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ ดังนี้

1. เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. เพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น และสังคมให้เจริญก้าวหน้า

อริสา เหรียญบุญยงค์ (2549) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองว่า สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลดีต่อตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง และทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าของตนเอง

2. ด้านผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และเสมอการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง

3. ด้านผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์การใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงาน กระตุ้นให้มีการใช้ความคิด สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์การนั้นจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

Boydell (1985) กล่าวถึง ประโยชน์หรือผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองและประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์การจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ประโยชน์ที่จะเกิดแกตนเอง ได้แก่

1. บุคคลจะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น
2. ได้ปรับปรุงบทบาทการทำงานให้ดีขึ้น
3. บุคคลสามารถทำงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น

4. ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

5. เกิดความพอใจตนเองมากยิ่งขึ้น

6 . เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่จะเกิดต่อองค์การจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. แผนการบริหารขององค์การได้ผลอย่างต่อเนื่อง

3. ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

4. สามารถดึงดูดใจผู้ที่มีความสามารถระดับสูงให้ทำงานอยู่ ได้นาน

5. สามารถตอบสนองได้อย่างฉับไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลใด ๆ ก็ตาม หากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ สังคม หรือชุมชนนั้น และทำให้มีการพัฒนาศักยภาพ และประประสิทธิภาพของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

1. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดีมีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงามทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่นขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน

2. การพัฒนาทรัพยากรในองค์การสามารถกระทำได้ ผู้บริหารในปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ เพราะมนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการจะทำองค์การอยู่รอดได้

3. การจัดการพัฒนาบุคลากรมีหลักการสำคัญคือ หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่ต้องการอยู่เสมอ หลักการส่งเสริมภาวะทางสมอง โดยให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านการอบรม การพัฒนาฝีมือ และจรรยาอาชีพ

4. ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนา ปัญหาวิทยากร และปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. วัตถุประสงค์ของผู้รับการฝึกอบรม มักจะเป็นในเรื่องต่อไปนี้ คือ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของตน เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกของตนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้เข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ

6. วิธีดำเนินการฝึกอบรมปฐมนิเทศจะกระทำเป็น 2 ขั้นตอนต่อเนื่องคือการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ซึ่งกระทำเป็นรายบุคคลในระยะเริ่มแรกที่เข้าทำงานใหม่ๆและการฝึกอบรมปฐมนิเทศขั้นที่ 2 ซึ่งการทำเป็นกลุ่มและมีลักษณะเป็นทางการมากกว่า

พยอม วงศ์สารศรี (2545) ได้กล่าวว่า สิ่งที่องค์การจะได้รับจากการพัฒนาบุคคล นอกจากจะช่วยให้ผู้ทำงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้ว ยังมีผลโดยส่วนรวมด้านอื่นบางประการตามมาอีกด้วย ได้แก่

1. เป็นการสร้างความตื่นตัวและกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การ

2. เป็นการสร้างความพร้อมให้กับบุคคลในองค์การที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการขยายตัวขององค์การ

3. เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น รวมทั้งการหาทางลดความสิ้นเปลืองและอุบัติเหตุในการทำงาน

4. เป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การในอันที่จะสนองตอบต่อการให้บริการมีประสิทธิภาพแก่ลูกค้า ผู้มาติดต่อประชาชนโดยทั่วไป

นอกจากนี้ ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ประโยชน์ที่บุคคลได้รับ คือ มีการพัฒนาความรู ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ประโยชน์ที่องค์การได้รับ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพขององค์การหน่วยงาน

ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ

2. ช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสม มีความจงรักภักดีและสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานทำให้มีความร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น รวมทั้งทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลง การขาดงานและการร้องทุกข์

4. ช่วยแก้ไขปัญหาความต้องการกำลังคน เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการจ้างคนใหม่

5. เป็นผลประโยชน์ต่อตัวพนักงาน ทำให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีสถานภาพ

และรายได้ดีขึ้น

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

1. แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษย์นิยม (Humanism)

Maslow (1954), Rogers (1998) และสุรางค์ โค้วตระกูล (2545) มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิทยามนุษยนิยมทั้ง 3 ท่าน มีความเชื่อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความโน้มเอียงที่จะขวนขวายที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคล และเป็นบุคคลมีค่า

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า กลุ่มมนุษย์นิยมนี้ เชื่อว่า มนุษย์มีอิสระที่จะคิดและกระทำในสิ่งที่ตนชอบและตัดสินใจ มีศักดิ์ศรีและรู้คุณค่าของตนเอง สามารถจะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสรภาพในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือตนเองเดือดร้อน กลุ่มนี้เสนอแนะว่าควรให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กันคือ (1) ด้านความรู้ (Cognitive) (2) ด้านเจตคติ (Affective) (3) ด้านทักษะ (Psychomotor) นั่นคือ ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผล มีความชื่นชมหรือมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน และให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Maslow (1954), Rogers (1998) โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือการเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิยามนุษย์นิยมทั้ง 3 ท่าน มีความเชื้อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความโน้มเอียงที่จะขวนขวายที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นบุคคลมีค่า

2. แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

Miller and Dollard (1941) กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพสมดุลอยู่เสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่จะรักษาความคงตัวภายใน เช่น ความหิวเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเรียกว่า ทฤษฎีลดแรงขับ (Drive reduction theory) ซึ่งประกอบด้วย สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม (Antecedent stimulus) ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) การตอบสนองหรือพฤติกรรม (Response of behavior) การลดความต้องการ (Need reduction) สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึง สภาวะที่เกิดการขาด ทำให้เกิดความต้องการและเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิด

พฤติกรรมสนองตอบ และทำให้มีการลดความต้องการได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

Murray (1983) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับดันหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย Murray ได้ทำการศึกษา ความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่งและได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ความต้องการของ Murray ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันนี้มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement)
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Affiliation)
3. ความต้องการความก้าวร้าว (Aggression)
4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (Autonomy)
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (Dominance)
6. ความต้องการที่แสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (Exhibition)
7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (Nurturance)

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้มีหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมที่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา

3. แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวทางพุทธศาสตร์

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า ตามวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์ถือว่า การพัฒนาคนเพื่อให้มีอิสรภาพเป็นสิ่งสำคัญ วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งพัฒนาตนไปสู่อิสรภาพ หมายถึง ความพอดี หรือการมีดุลยภาพของชีวิตแห่งพุทธศาสตร์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมไสยศาสตร์และวัฒนธรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งกระทำให้คนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุ ส่วนพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญานั้น แกนกลางของมันก็คือ การพัฒนาคนให้รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกต้องและการพัฒนาตนเองให้รู้จักคิดเริ่มแต่รู้จักสัมพันธ์กันประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในแนวทางของปัญญา เช่น ให้รู้จักดูเป็นฟังเป็น จนกระทั่งคิดเป็น การที่รู้จักสัมพันธ์ประสบการณ์อย่างถูกต้อง รู้จักใช้ปัญญา และพัฒนาปัญญาขึ้นมาได้จะต้องอาศัยหลักธรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือการรู้จักมองรู้จัก

คิด รู้จัดพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกต้องและการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา กล่าวว่า การพัฒนาตนนั้น ควรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการประพฤติหลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากประพฤติผิด ทุจริตทางกาย วาจาใจ การทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนบริสุทธิ์หมดจดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนาประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ทมะ คือ การรู้จักข่มใจไม่ยอมให้กิเลสไปสู่ความชั่ว (2) สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง (3) ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกาย ใจ และปัญญา

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า การพัฒนาตนนั้นควรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วย การประพฤติหลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากการประพฤติผิด ทุจริตทางกาย วาจา ใจ การทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนบริสุทธิ์หมดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ทมะ คือ การรู้จักข่มใจไม่ยอมให้กิเลสไปสู่ความชั่ว
2. สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง
3. ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกาย ใจ และปัญญา

กระบวนการของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธ์ (2541)ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเองว่ามีทั้งหมด 3 ขั้นตอน จะขาดขั้นใดขั้นหนึ่งมิได้ มิฉะนั้นการพัฒนาตนจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ขั้นตอนเหล่านั้นได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตน บุคคลผู้ที่จะพัฒนาตนจะต้องรู้จักตนเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตนเองตลอดจนวิเคราะห์ได้ว่าตนเองได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่ เพียงใด การวิเคราะห์ตนเองอาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตนเองเพื่อให้ทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักตนเอง

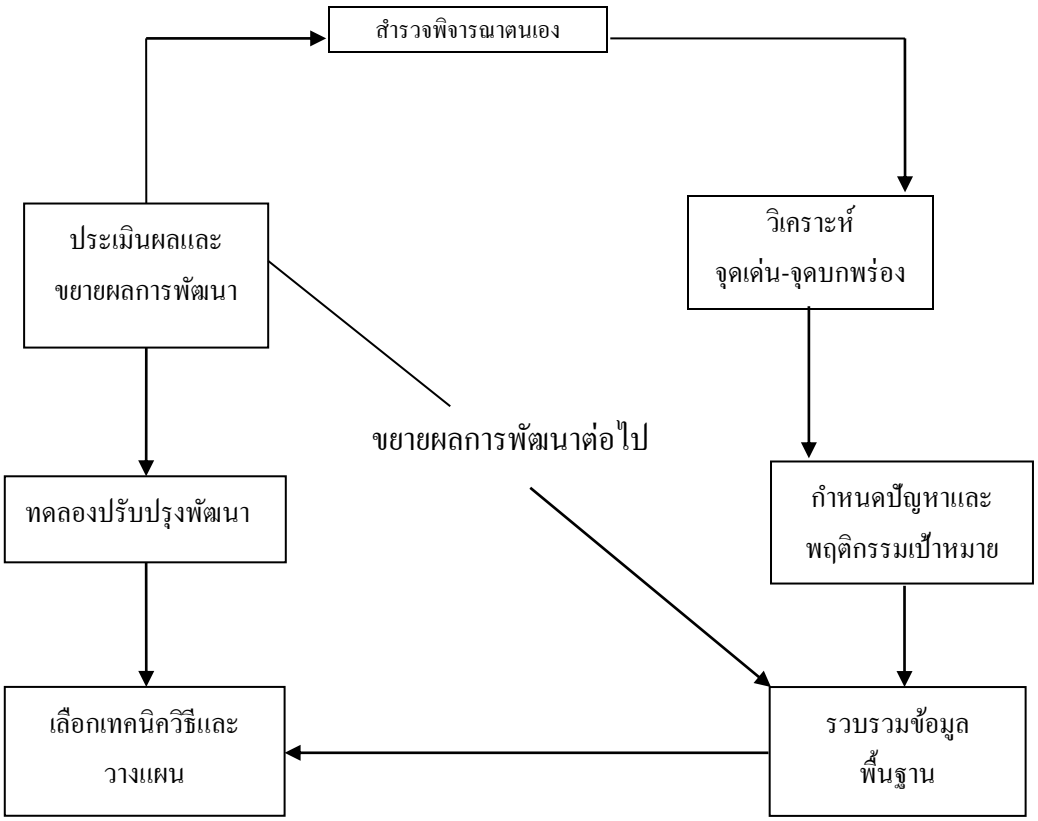
ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองเพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ เป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน หากขาดการวางแผนจะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาตนเอง จำแนกเป็น 2 ด้านได้แก่

1. การพัฒนาด้านรูปธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัส ได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝนทั้งกาย วาจา ภาษา ท่าทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

2. การพัฒนาด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกลทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

เรียม ศรีทอง (2542) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองว่า คือ การที่บุคคลมุ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง โดยต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสมโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต ซึ่งแสดงเป็นวงจรการพัฒนาตนเองดังภาพ



ภาพที่ 2 วงจรพัฒนาตนเอง (เรียม สีทอง, 2542)

ขั้นที่1 การสำรวจ และพิจารณาตนเอง

การสำรวจ และพิจารณาตนเอง หมายถึงการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ เช่น มีความทุกข์ทางกาย หรือทุกข์ใจ หรือมีความสับสนวุ่นวายใจหรือภาวะเครียดใด ๆ หรือมีภาวะจำเป็นในด้านใดบ้าง เป็นต้น การพิจารณาสภาพปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่อง

การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตนจาก ขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะที่เป็นส่วนของปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองว่าจะลดลักษณะพฤติกรรมเก่า จะหยุดพฤติกรรมทั้งหมดจะรักษาพฤติกรรมที่ดีอยู่แล้วไว้ จะเสริมแต่งพฤติกรรมเดิมให้คมชัด หรือจะฝึกหัดพัฒนาพฤติกรรมใหม่ การกำหนดทิศทางการปรับปรุงตนเอง

ควรเป็นไปอย่างชัดเจน การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง ทำให้รู้ว่าจุดเด่นและจุดด้อยของตนคืออะไรอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนได้ตรงกับความจริง แต่คนเราจะเกิดการพัฒนาตนได้นั้นต้องยอมรับตนเองให้ได้จึงจะไปสู่การพัฒนา

การยอมรับตนเอง มีคำกล่าวว่า ถ้าไม่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองแล้วยากนักที่แก้ไขปรับปรุงข้องบกพร่องของตนเองได้ การเห็นข้อบกพร่องของตนเองอาจเนื่องมาจากผลการประเมินตนเองด้วยจิตใจที่เป็นธรรมหรือจากการประเมินคนอื่น ตามปกติคนเรามักจะยอมรับในตนเองมากกว่ายอมรับผู้อื่น โดยเฉพาะการไม่ยอมรับคนที่ชี้จุดบกพร่องของตัวเรา ดังนั้น คนที่ยอมรับในจุดบกพร่องของตน จึงต้องมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง (อัตมโนทัศน์ในทางดี) และมีความนับถือในตนเองและผู้อื่นด้วยการยอมรับตนเองของบุคคลจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ

1. การสะท้อนภาพจากผู้อื่น (Reflected self-acceptance) หมายถึง การสังเกตปฏิกิริยาที่ผู้อื่นแสดงต่อตนเอง เช่น ถ้าทุกคนแสดงความชื่นชมกับเรา เราก็ต้องชื่นชมในตัวเองด้วย

2. การยอมรับตนเองขั้นพื้นฐาน (Basic-acceptance) หมายถึง การมีความเชื่อว่าตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ซึ่งก็คือ การยอมรับในธาตุแท้ทั้งหมดที่มีอยู่ภายในตัวเราไม่ว่าส่วนนั้นจะดีหรือเลว

3. การยอมรับอย่างมีเงื่อนไข (Conditional self-acceptance) หมายถึงการยอมรับที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือการคาดหวังผู้อื่น เช่น เด็กที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนจะเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากสังคมซึ่งส่งผลให้เกิดการยอมรับในตนเองเช่นเดียวกับเด็กที่ประสบความสำเร็จในการเรียน ตามที่พ่อมาคาดหวังไว้ ก็จะเกิดความภาคภูมิในในตนเองและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

4. การประเมินตนเอง (Self-evaluation) หมายถึง การนำลักษณะต่าง ๆ ของตน เช่น ความรู้ ความสามารถ รูปร่างหน้าตา ฯลฯ ไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น กลุ่มเพื่อน กลุ่มผู้เข้าสอบมหาวิทยาลัย กลุ่มทำงาน ฯลฯ หากประเมินแล้วพบว่าตนมีลักษณะบางอย่างดีกว่าหรือเหนือกว่าก็จะเกิดการยอมรับในตนเองสูง

5. การเปรียบเทียบตนจริงกับคนในอุดุมคติ (Real ideal comparison) หมายถึง การเปรียบเทียบตนกับที่เราคิดว่าเราเป็น กับตนที่เราคิดว่าอยากจะเป็น ถ้าตนที่เราคิดว่าเป็นไม่แตกต่างจากคนที่เราคิดว่าอยากจะเป็น การยอมรับในตนเองจะมีมาก ในทางตรงกันข้ามคนทั้งสองประเภทดังกล่าวมีความแตกต่างกันมาก คนเราจะยอมรับในตนเองน้อย เช่น อยากเป็นคนเรียนหนังสือเก่งแต่สมองทึบ เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้ว คนส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการหนึ่งใน 5 วิธีดังกล่าวนี้ เพื่อตัดสินหรือประเมินว่าจะยอมรับตนเองได้หรือไม่ แต่วิธีที่ถือว่าดีที่สุดในการยอมรับตนเอง ได้แก่ การยอมรับ

ตนเองขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไขและก่อให้เกิดการพัฒนาตนในทางสร้างสรรค์มากที่สุด ผู้ที่ยอมรับตนเองจะสะท้อนภาพออกมาในรูปของสุขภาพทางจิตใจ กล่าวคือ เป็นคนที่มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ดี คนพวกนี้มักจะมองตนเองว่าเป็นผู้ที่ชื่นชมของผู้อื่น คนที่คิดถึงตนเองในทางที่ดีย่อมคิดถึงคนอื่นในทางที่ดีด้วย ขณะเดียวกันก็คาดหวังว่าจะได้รับการชื่นชอบจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน การคาดหวังของผู้อื่นทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมไปตามความคาดหวังนั้น เช่น การที่พ่อคาดหวังว่าลูกจะต้องเป็นคนดี ทำให้ลูกประพฤติตนเป็นคนดี

การยอมรับผู้อื่นมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการยอมรับในตนเอง คนที่ยอมรับผู้อื่นในทุกด้านย่อมจะมองเห็นคุณค่าของผู้อื่นเช่นเดียวกับการมองเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับบุคคลที่บอกให้เราทราบถึงจุดบอดที่มีอยู่ภายใน คนที่ยอมรับแต่ตนเองโดยไม่ยอมรับผู้อื่น จะไม่มีทางพัฒนาตนได้เลย

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นจะเห็นได้ว่า คนเราจะรู้จักและเข้าใจตนเองได้มากยิ่งขึ้น ถ้ายินดีและเต็มใจที่จะเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เพราะการเปิดเผยตนเองทำให้ ผู้อื่นมองเห็นส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่องในตัวเรา และถ้าเรายินดีรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้ที่มองเห็นจุดบกพร่องนั้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การเข้าใจตนเอง และการเข้าใจผู้อื่นจะช่วยให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้จึงต้องยอมรับในตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไข

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหา และพฤติกรรมเป้าหมาย

การกำหนดปัญหา และพฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้น มีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าขิงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น และเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมาอีกตามลำดับ ซึ่งอาจพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาแยกให้ได้ว่าสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไรด้วย โดยทั่วไปอาจแยกแยะประเภทปัญหาเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดจากความคิด เช่น ขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ มีความเข้าใจหรือความเชื่อผิด ๆ
2. ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด เช่น ความเสียใจ เศร้าใจ เป็นต้น
3. ปัญหาเชิงพฤติกรรม เช่น นิสัยที่ไม่ดี ขาดทักษะการแสดงออกหรือทักษะทางสังคม เป็นต้น

4. ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในตนเองกับกลุ่มก็ได้ ในการจำแนกแยกประเภทของปัญหา เป็นการเอื้อต่อการนำไปสู่แนวทางในการจัดการกับปัญหาที่เหมาะสมและง่าย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน

ที่การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจาการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายและวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม ตัวอย่างเช่น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานเพียงใด มีความถี่เพียงใด เหตุการณ์หรือสถานการณ์ก่อนหน้านั้นเป็นอย่างไร มีเงื่อนไขอะไรบ้าง ใช้วิธีการใดจัดการกับปัญหา ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการจัดการกับปัญหานี้ในอดีต หรือ เป็นแรงจูงใจที่มุ่งอนาคตก็ได้

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิควิธีและการวางแผนปรับปรุงตนเอง

การเลือกเทคนิควิธีและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิดก็ตาม ควรเลือกเทคนิคที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงหรือตามความเหมาะสมแก่ตนเอง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ บุคคลที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองควรพิจารณาความต้องการให้ชัดเจน เช่น

1. ต้องการลดพฤติกรรมเสี่ยงของตน สามารถใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมทั้งลงโทษและให้รางวัลตนเอง

2. ต้องการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างตนกับผู้อื่น สามารถใช้วิธีการตระหนักในตนเองกับผู้อื่น ร่วมกับการซ้อมบทบาท

3. ต้องการลดอารมณ์โกรธ สามารถใช้วิธีการเพิ่มความตระหนักรู้ในผลของความโกรธ การตามดูความโกรธและการเพิ่มความเมตตาในผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมบางอย่างอาจใช้หลายเทคนิควิธีควบคู่กัน ซึ่งผู้ใช้เทคนิคต่าง ๆ พึงศึกษาพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของแต่ละเทคนิควิธีให้ถ่องแท้และเลือกวิธีที่เหมาะสม

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง

การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้ เป็นการดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและการระลึกถึงความภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ ตลอดจนการให้กำลังใจหรือให้รางวัลในการตั้งใจทำดีของตนด้วย ยึดคติว่า “คนดีชอบแก้ไข คนจังไรชอบแก้ตัว” ชี้ให้เห็นว่า การปรับปรุงแก้ไขนั้นเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์เรา เนื่องจากมนุษย์เกิดมาไม่มีใครดีพร้อม หรือทักษะการฟัง ฯลฯ ล้วนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนและพัฒนาทั้งสิ้น ไม่ใช่เป็น

พรสวรรค์แต่เป็นลักษณะของพรแสวงหา

การปรับปรุงแก้ไข้ตนเองได้นั้นจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับก็ต่อเมื่อมีการค้นพบข้อบกพร่องของตนเอง และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองก่อน จึงจะยอมรับการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ถ้าหากปราศจากการยอมรับในส่วนที่บกพร่องของตนเอง แล้วยากนักที่จะแก้ไข จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมคนเราจึงสามารถและปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนได้ไม่เท่ากัน แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนนั้นสามารถกระทำได้หลายแบบหลายวิธี เช่น

1. การประเมินตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการประเมิน แสดงเป็นการค้นหาความจริง ความถูกต้องและดีงามเพื่อที่จะพัฒนาตน
2. ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตน
3. ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง
4. กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา
5. กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงตน และปฏิบัติตามแผน
6. มีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง ขั้นนี้ เป็นการติดตามดูว่าการทดลองปรับปรุงและพัฒนา บรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็วิเคราะห์ดูว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจน อาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินประสบผลสำเร็จก็อาจพิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจตนเอง อุปสรรคประการหนึ่งที่ทำให้คนส่วนใหญ่ไม่มีความสุขและไม่พบความสำเร็จคือการไม่รู้จักหรือไม่เข้าใจตนเอง ความเข้าใจตนเองหรืออัตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทั้งหลายที่คนมีต่อตนเอง ความเข้าใจตนเองเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพของพฤติกรรมที่เราแสดงออกกับคนอื่นและกับสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้คนที่มีความเข้าใจตนเองต่างก็ย่อมจะแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน ความเข้าใจตนเองของแต่ละบุคคล จะพัฒนาขึ้นมาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและแตกต่างกันมากขึ้นเมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นเมื่อบุคคลได้พัฒนาขึ้นและเข้าใจคุณค่าของตนเองแล้ว ความเข้าใจตนเองก็จะคงไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

ความเข้าใจตนเองมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเอง หรือศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ทั้งนี้เพราะคนที่มีความเข้าใจตนเองในทางดี จะมีความรู้นึกคิดที่ดีต่อตนเอง คนพวกนี้จะประเมินตนเองในทางบวกทำให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเองสูง ตรงกันข้ามกับคนที่มีความเข้าใจในตนเองในทางไม่ดี เขาจะมีความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ดีตนเอง เช่น คิดว่าตนเองมีปมด้อย ไร้ความสามารถ ไม่เป็นที่ต้องการของคนอื่น เป็นต้น คนพวกนี้จะประเมินตนเองในทางลบทำให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเองต่ำ นอกจากนี้ การที่มีความเข้าใจตนเองในทางไม่ดียังเป็นสิ่งที่สกัดกั้นของเราไม่ให้เรียนรู้ถึงศักยภาพหรือความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ทำให้ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้ไปสู่จุดสูงสุดตามที่ต้องการได้ วิธีที่จะทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองมีอยู่หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ตนเองโดยใช้ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแบบสำรวจบุคลิกภาพ การตอบแบบสอบถาม การสังเกตตนเองและการรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่น เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องได้ถ้าพิจารณาตัวเองตามที่เป็นจริง วิเคราะห์และวิจารณ์ตนเอง ตลอดจนรับคำวิจารณ์คนอื่น โดยไม่หลอกตัวเองและไม่เข้าข้างตนเอง

2. คุณค่าของการเข้าใจตนเอง

2.1 ช่วยป้องกันไม่ให้ติดกับดักโดยมีความสุขและความทุกข์ของตัวเองเป็นเหยื่อล่อ

2.2 ช่วยให้สามารถประเมินความก้าวหน้าในการต่อสู้ เพื่อกำจัดสิ่งชั่วร้ายในตัวเราและเพิ่มพูนสิ่งดีงามในจิตใจของเรา

2.3 ช่วยให้รู้จักและเข้าใจคนอื่นดีขึ้น

2.4 ช่วยให้เห็นพฤติกรรมและเหตุจูงใจของพฤติกรรมของตัวเองชัดเจนขึ้น

2.5 ช่วยทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

2.6 ช่วยให้สามารถตั้งเป้าหมายและวางแผน ตลอดจนทำงานได้อย่างดีตามความสามารถที่มีอยู่

2.7 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น

2.8 ทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ดีขึ้น

3. การยอมรับตนเอง เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการมีความเข้าใจตนเอง คนที่สามารถยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเองได้แสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง จิตใจได้รับการยกระดับไปอีกขั้นหนึ่ง เป็นคนที่ปราศจากความกลัวที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยทั่วไปมนุษย์มักจะกลัวที่จะรู้ความจริงเกี่ยวกับตนเอง ทนไม่ได้ที่รับรู้ความจริงเหล่านั้น เพราะความจริงเกี่ยวกับตัวเองบางเรื่องเป็นสิ่งที่น่าอับอาย น่ารังเกียจ ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงชอบหลอกทั้งตัวเองและหลอกคนอื่น และทำให้ไม่ได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองจึงจำเป็นต้องเปิดใจให้ยอมรับตนเองมากขึ้น

คนที่ยอมรับตนเองได้ จะต้องเป็นคนที่มีการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) กล่าวคือ รู้ว่าตนคือใครและมีบุคลิกลักษณะอย่างไร การตระหนักรู้ในตนเองสามารถกระทำได้หลายวิธี คือ

3.1 การเฝ้าสังเกตตนเอง เพื่อจะได้เข้าใจถึงความรู้สึกและปฏิกิริยาของตนเองที่ได้แสดงต่อผู้อื่นและเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เราเกิดความรู้สึกหรือพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น พูดอัดเสียงลงในเทปแล้วฟังดูว่าน้ำเสียงที่พูดเป็นอย่างไร

3.2 การอธิบายถึงความรู้สึก การรับรู้ปฏิกิริยา และประสบการณ์จากคำพูดของตนเอง ซึ่งทำให้เรามีความเข้าใจที่ชัดเจนและเกิดความกระจ่างในประสบการณ์ของตนเอง

3.3 การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น บางครั้งคนเราไม่รู้ว่าตนมีทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถ และคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ อย่างไร แต่การนำสิ่งที่ตนมีไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นโดยเฉพาะกับกลุ่มบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกับตัวเรา จะทำให้เราประเมินตนเองได้ถูกต้องมากขึ้น กล่าวคือ ทำให้เรารู้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากผู้อื่นอย่างไร การเรียนรู้ผู้อื่นจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ตนเองด้วย

3.4 การวิเคราะห์ตนเอง ตามแนวทางของทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional analysis-TA) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลสามารถเข้าใจบุคลิกภาพของตนเองได้ อีกทั้งสามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ของตนได้ หากเขากล้าและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง การศึกษาบุคลิกภาพสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมการแสดงออกเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าซึ่งได้แก่ คำพูด การใช้มือ น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหวของร่างกาย เป็นต้น ลักษณะการแสดงออกของ บุคคลย่อมสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพของเขา

4. การปรับปรุงแก้ไขตนเอง การพัฒนาตนเองจะต้องเริ่มที่การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องของตนเองหลังจากที่บุคคลรู้จัก เข้าใจและยอมรับตนเองตามที่เป็นจริงแล้วต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนที่จะปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องที่เขาคิดว่ามีความสำคัญและเป็นความจำเป็นในลำดับต้น แต่อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งไม่ได้พัฒนาตัวเองไปมากอย่างที่คิดก็เนื่องจากไม่ได้ตั้งเป้าหมายที่แน่นอนไว้ ดังนั้นการปรับปรุงแก้ไขตนเองจะต้องประกอบด้วย การปรับปรุงสุขภาพร่างกายสภาพจิตใจและอารมณ์ สติปัญญา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การดำรงชีวิตส่วนตัว การทำงา การใช้เวลา และการทำกิจกรรมพิเศษหรืองานอดิเรก

5. การศึกษาผู้อื่นในสังคม การศึกษาผู้อื่นมีจุดหมายอยู่ที่การเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้องและยอมรับผู้อื่นได้ คนที่เข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้องมีแนวโน้มที่จะเป็นคนจริงใจ กล่าวคือ

คิดและทำด้วยตนเองจากแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจภายในตัวเขา พฤติกรรมของคนประเภทนี้มีทั้งความเป็นอิสระ ความเป็นธรรมชาติและความเหมาะสม ความสัมพันธ์ของเขาเป็นของจริงที่ออกมาจากใจ ไม่ใช่การบังคับหรือการเสแสร้ง พฤติกรรมที่มีความจริงใจเป็นพื้นฐานมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลมีความต้องการน้อยมากในเรื่องการสร้างภาพแบบผิด ๆ และเขาก็จะไม่กังวลกับการถูกทำลายหรือถูกโจมตีวิพากษ์วิจารณ์ การสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างเป็นธรรมชาติจัดว่าเป็นเรื่องสนุกและทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างลึกซึ้ง แต่ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วยเช่นกัน โดยการศึกษาจากผู้อื่นจะทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การศึกษาผู้อื่นจำเป็นต้องศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

5.1 ธรรมชาติของมนุษย์

5.2 ความแตกต่างของมนุษย์

5.3 สาเหตุของความแตกต่างกัน

5.4 ความต้องการของมนุษย์

6. การศึกษาบุคคลด้วยวิธีทางจิตวิทยา วิธีการศึกษาเพื่อรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลสามารถทำได้โดยใช้เครื่องมือและวิธีการหลาย ๆ อย่าง แต่วิธีที่จัดว่าเป็นวิธีการศึกษาบุคคลแบบสังเคราะห์ที่สมบูรณ์ที่สุด คือ การศึกษารายกรณี (Case study) วิธีดังกล่าวนี้จะช่วยให้ผู้ศึกษาหยั่งรู้เรื่องราวที่ซ่อนเร้นอยู่เบื้องหลังผู้ถูกศึกษาได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งกว่าวิธีอื่น ๆ

สุวรี เที่ยงทัศน์ (2542) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาตนเองพอสรุปเป็นลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราประสบความสมหวังหรือไม่สำเร็จ สาเหตุที่สำคัญก็คือตนเป็นผู้กระทำเอง การที่คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ไม่ดีอย่างไรบ้างเมื่อทราบว่าตนเองเป็นอย่างไรแล้ว ก็ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม เป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความดีต่าง ๆ เหลือไว้ให้เห็น คุณสมบัติของบุคคลส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นในตัวบุคคล

3. การปลุกใจตนเองมีความสำคัญมาก เพราะถ้าคนมีกำลังใจไม่ดี ยิ่งมีความรู้สึกท้อแท้ไม่อยากคิด ไม่อยากทำ ก็ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ การที่ปลุกใจตนเองให้เข้มแข็งมุ่งมั่นรวมทั้งทำให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง

4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังกายให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้ำเลิศ การเสริมสร้างกำลังกาย กำลังใจที่เข้มแข็ง และการเสริมสร้างกำลังความคิดให้ดี นับว่ามีความสำคัญมากในการส่งเสริมตนเอง

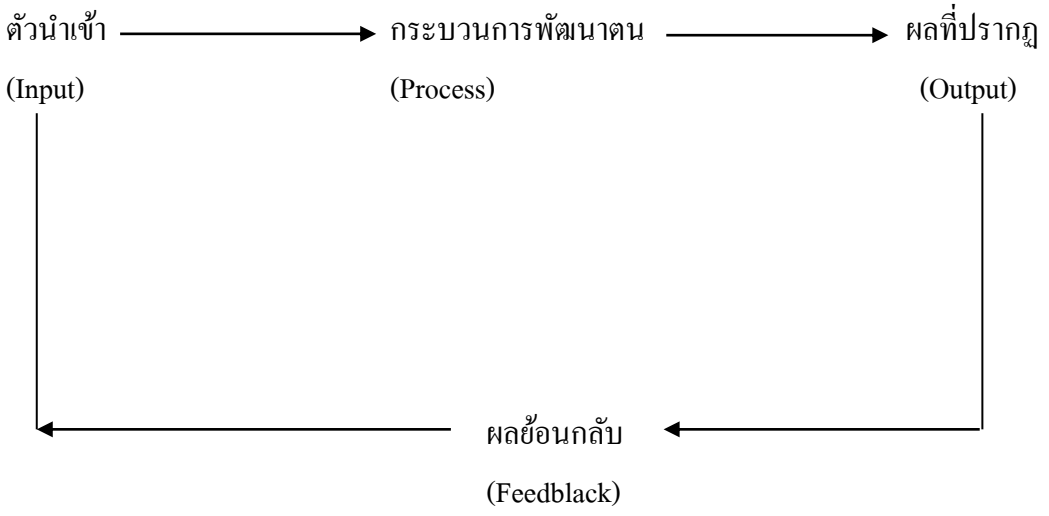
5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งควรกระทำดังนี้ คือ ประการที่หนึ่ง การหาความความรู้เพิ่มเติมอาจกระทำได้โดยการอ่านหนังสือ ตำราเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมการฝึกอบรม เป็นต้น ประการที่สอง การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริงการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการค้นคว้าวิจัย เป็นต้น ประการที่สาม การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึง การกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของงาน อย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นแบบที่เข้มแข็ง ประการที่สี่ การสร้างทัศนคติที่ดี หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคลหรือสิ่งอื่น และการได้รับความช่วยเหลือ เป็นต้น ประการที่ห้า การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา สำหรับบุคคล ลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กิริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตนและการควบคุมอารมณ์ การแต่งกายรวมทั้งรูปร่างลักษณะ สำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดีทำได้โดยการฝึกอบรม การสังเกตและการปรับปรุง ประการที่หก การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี นับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไรจำเป็นต้องอาศัยการวัดผล ประเมินผล

นพพร พิพิธจันทร์ (2543) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาตนเองไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาตนเองตามความคิดเชิงระบบเป็นการนำเทคนิคมาใช้เพื่อพัฒนาตน ซึ่งประกอบด้วยการใช้□ระเบียบวิธีการวิจัยและการพัฒนาเรียกว่า Research and development ซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 3 ความคิดเชิงระบบ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543)

1. การศึกษาปัจจัยนำเข้า

1.1 สำรวจปัญหาของบุคคลที่จะแก้ไขหรือได้ระบบการพัฒนาตน

1.2 ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนปละหรือขัดขวางกระบวนการพัฒนาตน ใช้เทคนิคกลยุทธ์การวางแผนที่เรียกว่า SWOT

1.3 การกำหนดเป้าหมาย (วิสัยทัศน์และพันธกิจ) ที่พึงประสงค์

1.4 การตัดสินใจเลือกปัญหาที่จะแก้ไขหรือเลือกสิ่งที่จะพัฒนาตน

2. กระบวนการพัฒนาตนเอง

2.1 การสร้างนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือเลือกสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายข้างต้น

2.2 การทดสอบนวัตกรรมหรือความเป็นไปได้

2.3 การปฏิบัติงานจริง

3. ผลที่ปรากฏได้แก่ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติจริง

4. ผลย้อนกลับ

4.1 การวางแผนปฏิบัติการที่ยั่งยืน

4.2 เขียนรายงานผลการพัฒนา

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544) สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ สุวรี เที่ยงทัศน์ (2542) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาตนเอง สรุป ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราจะประสบความสมหวังหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรวจตนเอง เพราะตนเป็นผู้กระทำเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลที่ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นได้

3. การปลุกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังใจที่ดีย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือ การสร้างกำลังใจให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้ำเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและประเมินผล

กุญชร ค้าขาย (2545) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนว่าเป็นกระบวนการ (Process) เพราะเป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ โดยเริ่มต้นจาการประเมินสภาพตัวเองในปัจจุบันจากข้อสนเทศ วางแผนการพัฒนาตน นำแผนไปปฏิบัติและประเมินการปฏิบัติ เพื่อสรุปเป็นข้อค้นพบสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อ หากใช้แนวคิดวงจรคุณภาพมาอธิบายกระบวนการจะพบว่า กระบวนการพัฒนาตนมี 4 ขั้นตอน ตามลำดับที่เป็นวงจรของ PDCA ดังนี้

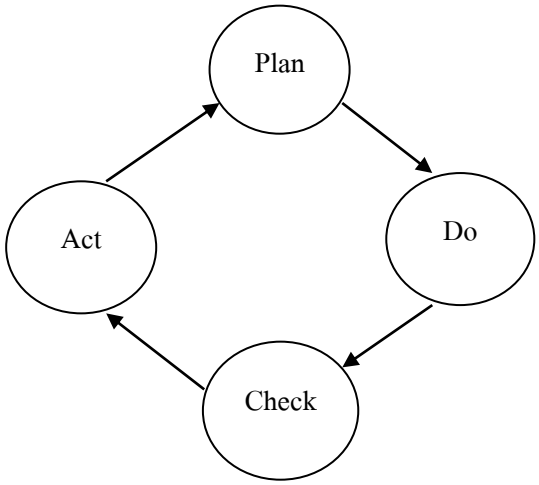
1. การวางแผนในการพัฒนาตน (Plan) ประกอบด้วยการทำความเข้าใจเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ การรู้จักตนเอง และการเรียนรู้เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาตน กำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินการ

2. การลงมือปฏิบัติตามระบบที่ออกแบบไว้ (Do) เป็นพฤติกรรมที่ลงมือกระทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึก อารมณ์ และผลลัพธ์ในด้านต่าง ๆ ที่นำไปสู่การตรวจสอบ

3. การตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Check) หลังการดำเนินการตามขั้นที่สองโดยอาจเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือข้อมูลเดิมก่อนหน้าที่จะปรับปรุง

4. การพิจารณาปรับแก้เพื่อการดำเนินการต่อไป (Action) เป็นผลที่สะท้อนกลับมาสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนระบบหรือแผนที่วางไว้ เมื่อเกิดความไม่สมดุล

นอกจากนี้ บุคคลจะพบว่า กระบวนการดังกล่าวได้เป็นกระบวนการที่สิ้นสุด ตรงกันข้ามกลับมีกิจกรรมต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เพราะการพัฒนาคนเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนให้เจริญก้าวหน้าอย่างไปต่อเนื่อง เพื่อความสมดุลตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์



ภาพที่ 4 องค์ประกอบหลักและขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาตน (เอมอร กฤษณะรังสรรค์, 2545)

จากกระบวนการพัฒนาตนที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีลำดับขั้นตอนดังภาพ เป็นกรอบที่นำสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาตน

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2545) กล่าวถึง การสร้างโปรแกรมพัฒนาตนเป็นการวางขั้นตอนของการพัฒนาตนอย่างมีระบบ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาตนมีประสิทธิภาพและสามารถประสบความสำเร็จตามมุ่งหมายได้ง่ายขึ้น การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นการสำรวจหรือทำความรู้จักตนเอง เป็นการพิจารณาตนเองโดยการมองตัวเราเองทั้งลักษณะที่เป็นข้อเด่นและข้อด้อย ร่วมกับการให้คนใกล้ชิดช่วยให้ข้อมูลถึงลักษณะของเราทั้งข้อเด่นและข้อด้อยอย่างเป็นจริง โดยไม่เข้าข้างหรืออคติเพื่อให้ได้แง่มุมเกี่ยวกับตนเองหรือสมบูรณ์ขึ้น

ขั้นที่ 2 ขั้นเลือกลักษณะของตนเองที่ต้องการพัฒนาเพียง 1 ลักษณะ จากข้อเด่นและข้อด้อยของตนเองที่ได้จากการสำรวจตนในขั้นที่1 จะพบว่าลักษณะเด่นและด้อยของตนมีหลายประการ ในการพัฒนาตนให้เลือกลักษณะด้อยที่ต้องการเปลี่ยนแปลงก่อนพฤติกรรมอื่น ๆ เพียง 1 ลักษณะ

ขั้นที่ 3 ขั้นเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย หลังจากที่ได้เลือกลักษณะของตนที่ต้องการพัฒนาก่อนลักษณะอื่นมาได้ 1 ลักษณะ อาจพบว่าเป็นลักษณะที่เป็นพฤติกรรมซับซ้อนประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยหลายพฤติกรรม ดังนั้น การเลือกพฤติกรรมเป้าหมายในขั้นที่ 3 จึงทำได้จากการตอบ

คำถามต่อไปนี้

1. เป็นลักษณะที่ซับซ้อนซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมใช่หรือไม่

2. ถ้าใช่ พฤติกรรมย่อย ๆ เหล่านั้น คือ พฤติกรรมอะไรบ้าง เช่น ถ้าเลือกที่จะพัฒนาให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมตั้งใจเรียน

2.2 ทำงานให้สำเร็จ

2.3 ส่งงานตรงเวลา

2.4 เข้าชั้นเรียนตรงเวลา

3. เลือกพฤติกรรมย่อยเพียง 1 พฤติกรรม เป็นพฤติกรรมย่อย ๆ ในข้อ 2 โดยเลือกพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ควรได้รับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมที่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ

ขั้นที่ 4 ขั้นระบุพฤติกรรมเป้าหมายตามหลัก SMART การระบุพฤติกรรมเป้าหมายที่เลือกไว้แล้วในขั้นที่ 3 ให้ชัดเจนและง่ายต่อการดำเนินการพัฒนา มีหลักการระบุ ซึ่งเรียกว่า สมาร์ท (SMART) ดังนี้

1. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific--S)
2. สามารถวัดได้ (Measurable--M)
3. มีลักษณะเป็นการกระทำ (Action--A)
4. อยู่ในวิสัยที่เป็นจริงได้ (Realistic--R)
5. มีกรอบเวลาที่ทำให้สำเร็จ (Time--T)

ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานก่อนการพัฒนาตน เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเป้าหมายของตนในสภาพปัจจุบันก่อนการพัฒนาตนเพื่อที่จะได้เข้าใจเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานก่อนการพัฒนาตนเองมีขั้นตอนรายละเอียด ดังนี้

1. ชนิดของข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานที่เก็บรวบรวมในขั้นนี้ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องการแก้ไข ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมที่กระตุ้นหรือนำให้เกิด

1.2 ผลกรรมที่ได้รับหลังพฤติกรรมซึ่งมีผลทำให้ตนทำพฤติกรรมซ้ำอีก

1.3 ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.4 ปริมาณหรือความเข้มของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบัน

2. ระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ระยะเวลาที่เหมาะสมของการเก็บข้อมูลพื้นฐาน จะเก็บนานกี่วัน กี่สัปดาห์นั้นขึ้นอยู่กับชนิดของพฤติกรรมโดยหลักการก็คือต้องนานพอที่จะเห็นสภาพปกติที่เป็นอยู่จริง ดังนั้น การเก็บข้อมูลเพียงวันเดียวย่อมไม่เพียงพอเพราะพฤติกรรมของคนเราขึ้นลงได้ตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปมักจะใช้เวลาเก็บข้อมูลประมาณ 1 สัปดาห์ หรือนานกว่านั้นถ้าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นทุกวัน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย วิธีการหลัก 2 ประเภท คือ สังเกตและการบันทึกผลการสังเกต

วิธีการบันทึกผลการสังเกตทำได้หลายวิธี ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงวิธีการบันทึกที่ไม่ยุ่งยาก เพียง 3 วิธี คือ

3.1 การบันทึกแบบความถี่ (Frequency recording) เป็นการบันทึกจำนวนครั้งของการเกิดพฤติกรรม เช่น จำนวนครั้งของการเกิดอารมณ์หงุดหงิด จำนวนครั้งของการรับประทานอาหารต่อวัน

3.2 การบันทึกแบบความยาวนานของเวลา (Duration recording) เป็นการบันทึกความยาวนานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในกรณีที่พฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของความยาวนาน เช่น อ่านหนังสือได้นานครั้งละ 30 นาที หรือพูดโทรศัพท์นานครั้งละ 1 ชั่วโมง

3.3 การบันทึกประจำวัน (Diaries) เป็นการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นประจำวัน เฉพาะเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาออกไป

ขั้นที่ 6 ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน นำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกในขั้นที่ 5 ทั้งที่เป็นข้อมูลความยาวนานของพฤติกรรม และบันทึกประจำวันมาประมวล

ขั้นที่ 7 ขั้นการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาตน เป็นขั้นที่สำคัญนำข้อมูลที่วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และปริมาณพฤติกรรมเป้าหมายที่วิเคราะห์ได้ในขั้นที่ 6 มาใช้ในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง โดยมีสิ่งที่ระบุในแผน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาระยะสั้น
2. กำหนดเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเอง
3. กำหนดการเสริมแรงตนเอง

ขั้นที่ 8 ขั้นการลงมือปฏิบัติตามแผน และบันทึกผลที่เกิดขึ้น เป็นขั้นตอนที่นำเอาแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติในสภาพจริง พร้อมกับสังเกตและบันทึกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติการ ตั้งแต่เริ่มลงมือทำจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ โดยวิธีการสังเกต

และบันทึกผล ทำเช่นเดียวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นที่ 5 ทุกประการ

ขั้นที่ 9 ขั้นการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาตน เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลที่บันทึกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนมาวิเคราะห์ในทำนองเดียวกับที่วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นที่ 5 เพื่อประเมินผลว่าแผนมีประสิทธิภาพทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองได้จริงตามที่วางแผนไว้หรือไม่

ขั้นที่ 10 ขั้นการยุติโครงการพัฒนาตนเมื่อบรรลุเป้าหมาย เมื่อเราสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีพฤติกรรมใหม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ พึงจำไว้ว่านี้คือพฤติกรรมใหม่มากซึ่งเรายังไม่ได้ฝึกซ้อมปฏิบัติอย่างดีเพื่อให้ติดเป็นนิสัย ดังนั้นโอกาสที่พฤติกรรมใหม่นี้จะหวนกลับไปเหมือนเดิมหรือสูญหายไปในเวลาไม่นานก็อาจเป็นไปได้ ดังนั้นเมื่อเราสามารถไปถึงเป้าหมายได้แล้ว จึงต้องมีจุดหมายอี 2 ประการ คือ

1. การรักษาพฤติกรรมใหม่ หรือชัยชนะที่ได้รับให้คงอยู่

2. การถ่ายโยงพฤติกรรมใหม่นี้ไปยังสภาพการณ์ใหม่ได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเองโดยการกำจัดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ดังนี้

1. สำรวจและค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง คือ การค้นหาตัวเองให้พบว่าตัวเรามีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง สำหรับวิธีการในการวิเคราะห์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1.1 การเปรียบเทียบเรื่องต่าง ๆ กับผู้อื่น เช่น การควบคุมอารมณ์ ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการสื่อสาร ระบบการคิด การอ่าน การเขียน การนำเสนอรวมถึงวินัยในตัวเองในด้านต่าง ๆ

1.2 การใช้ผู้อื่นเป็นกระจกเงา หมายถึง การให้ผู้อื่นวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดเด่นของเราว่าเป็นอย่างไร โดยให้กลุ่มบุคคลที่อยู่รอบตัวเราเป็นคนวิเคราะห์ เช่น พ่อ แม่ พี่น้อง สามีภรรยา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง เพราะจะทำให้เราสามารถมองเห็นตัวเองในทุกมิติ เพราะจุดอ่อนหรือจุดเด่นบางอย่างเราไม่ได้แสดงออกให้คนบางกลุ่มเห็น เช่น พ่อแม่อาจจะไม่ทราบว่าทักษะการสื่อสารเราเป็นอย่างไร แต่พ่อแม่จะทราบดีเกี่ยวกับนิสัยลึก ๆ ของเราซึ่งเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ทราบ

1.3 การใช้แบบทดสอบ สามารถทดสอบจุดอ่อนและจุดเด่นของเราได้จากแบบทดสอบประเภทต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อดูลักษณะนิสัย แบบทดสอบทางภาษา แบบทดสอบการคำนวณฯลฯ

1.4 การนำเอาปัญหาและความสำเร็จในชีวิตมาทบทวนเพื่อหาจุดอ่อนและจุดเด่น เช่น ทบทวนดูว่าเรื่องอะไรที่เรารับไม่ได้ เรื่องอะไรที่เราไม่ชอบมากที่สุด เรื่องอะไรที่เรายังแก้ปัญหาไม่ตก ในขณะเดียวกันก็ให้ทบทวนดูความสำเร็จที่เราได้รับว่าเกิดจากอะไร เช่น การที่เรามีหน้าที่การงานที่สูงในปัจจุบัน เพราะเราเรียนเก่ง เพราะเราทำงานดี หรือเพราะเราเข้าหัวหน้าได้ดี ฯลฯ

2. จัดลำดับความสำคัญ เมื่อทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับดูว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องสำคัญต้องกำจัด หรือต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 ถ้าไม่กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดเด่นนั้น ๆ จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในชีวิตของเรามากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าเราไม่กำจัดจุดอ่อนเรื่องการควบคุมอารมณ์ เราคงไม่สามารถเติบโตขึ้นเป็นหัวหน้าได้ หรือถ้าไม่พัฒนาทักษะด้านภาษา เราคงไม่สามารถทำงานกับบริษัทต่างชาติตามหวังไว้ได้

2.2 ความถี่ในการเกิดขึ้นของจุดอ่อนหรือจุดเด่น จุดอ่อนใดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ โดยที่เราไม่สามารถควบคุมมันได้หรือไม่รู้ตัวให้กำจัดออกไปก่อน เช่น เรามักจะลืมตัวพูดอะไรออกไปโดยไม่คำนึงของความรู้สึกของผู้ฟังอยู่เสมอทั้ง ๆ ที่เราไม่ได้ตั้งใจ สำหรับจุดเด่นที่เรามีเราต้องใช้งานบ่อย ๆ ก็ควรจะพัฒนาเพิ่มเติมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

3. ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น สิ่งสำคัญที่สุดในการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น คือ การลงมือปฏิบัติจริง ถ้ามีความยากลำบากในการแก้ไขและพัฒนาหลายสิ่งหลายอย่างพร้อมกัน ขอแนะนำให้ทำทีละอย่าง เช่น ช่วงแรกอาจจะพัฒนาในเรื่องทัศนคติก่อน เมื่อทำได้สำเร็จแล้วจึงค่อย ๆ พัฒนาในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

4. ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง เมื่อได้กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดแข็งให้กับชีวิตแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องทำคือ การประเมินผลดูว่าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพราะอะไรก็ตามที่สามารถวัดได้ ประเมินผลได้ เราสามารถจัดการกับมันได้ และการประเมินผลจะช่วยให้เราสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพิ่มขึ้นไปอีก ให้คิดว่าการกำจัดจุดอ่อนและการพัฒนาจุดเด่นของเราเป็นเกมอย่างหนึ่งที่เรากำลังเล่นอยู่กับตัวเอง จงสนุกและเพลิดเพลินกับมันมากกว่าที่จะคิดว่าเป็นภาระหน้าที่ที่น่าเบื่อ

วิธีการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ คือ

1. การเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบ (Form) ของพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้เพื่อปรับ (Modify) พฤติกรรม

2. พนักงานทุกระดับจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถทำงานได้ถูกต้อง ตามขอบเขตหน้าที่ และวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ของการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการจัดสัมมนา

4. ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มสามารถในการจูงใจพนักงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานให้สำเร็จ

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม แนวคิดเรื่องการเรียนรู้นั้น การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็น

ขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พิสิทธิ์ สารจิตร (2559) ได้กล่าวขึ้นขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (Romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ท้าทายสติปัญญา

2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (Precision) เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่าง ๆ อย่างมีแบบแผน

3. ขั้นหาข้อสรุป (Generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุปหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้

1. การตัดสินใจในกกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาทั้งทางด้านทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิธีการ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้อะไรบ้าง โดยต้องศึกษาว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอย่างไร

3. ตัดสินใจที่จะเรียนที่ใด

4. วางเป้าหมาย หรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อใด

6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใดเนื้อหาควรจะก้าวไปเท่าใด

7. พยายามหาข้อมูลที่เป็นอุปสรรคที่จะทำการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้เหมาะสม

9. คำนวณระดับความรู้ และทักษะหรือความก้าวหน้าของตนเองในด้านความรู้หรือทักษะที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

12. เตรียมสถานที่หรือดัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน

13. เพิ่มขั้นตอนที่เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพึงพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยหาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ จะพยายามเพิ่มความคิดเชิงบวกในการเรียนรู้ จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นหรือเกิดความสงสัย เอาชนะความรู้สึกผิด ความท้อแท้ต่าง ๆ และบอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

พฤติกรรมและแนวทางในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ

2. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งมีความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นนอน ไม่มีการลงทะเบียน การวัดผลและวุฒิบัตร

4. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

5. วิธีไตรสิกขา แนวคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุผล เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและการติดตามข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น ความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจ เป็นคุณลักษณะที่นำมาซึ่งความขวนขวายมุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้

2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้เกิดจากการขวนขวายและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน แม้ต้องอาศัยผู้ชี้นำหรือแนะแนวบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้ความรู้ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร

3. สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือก และกำหนดหรือวางแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด และความพร้อม

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการการศึกษาในสภาวการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียน ผู้ที่ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจัดให้เรียนรู้ในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษาอกระบบ ซึ่งสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบด้วย

1. การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2. การเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนด้วยตนเอง

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ มีเงื่อนไขและปัจจัยหลัก คือ ผู้เรียนต้องมีวินัย ผู้เรียนต้องมีความมุ่งมั่น และผู้เรียนต้องมีนิสัยใฝ่เรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยอมรับสภาพความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความสนใจใฝ่เรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แต่ละบุคคลที่มี

ความต้องการจะพัฒนาตนเอง สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ ได้แสดงให้เห็นว่าการชี้นำตนเองในการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

1. การจัดการหรือการควบคุมด้วยตนเอง (Self-management) ได้แก่การควบคุมงาน หรือกิจการที่ต้องการกระทำเป็นการจัดการ ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร หรือแหล่งความรู้

2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-monitoring) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาด้วยสติปัญญา เป็นการที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่และความรู้เก่าเข้าด้วยกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการบูรณาการความรู้และพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่

3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลคิดริเริ่มที่จะเรียน และก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนนั้น ๆ แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียน แรงจูงใจนี้อาจเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกหรือภายในก็ได้

2. **การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม**

กระบวนการฝึกอบรม

Johnson (1976) กระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัย (Research) การวิจัยจะได้ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนฝึกอบรม

2. การวางแผน (Planning) การวางแผนจะเป็นแนวทาง หรือวิธีการที่จะช่วยให้มีการใช้กำลังคนและทรัพยากรเป็นไปได้ดีที่สุด ซึ่งการวางแผนจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยและเป้าหมายขององค์กร

3. การกำหนดงาน (Scheduling) ในขั้นนี้จะนำแผนมาแจกแจงรายละเอียดให้มากขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าในการฝึกอบรมเรื่องหนึ่ง ๆ จะต้องทำงานย่อย ๆ อะไรบ้างและงานแต่ละงานมีความสัมพันธ์กันในแง่ลำดับก่อนปลังอย่างงไร

4. การดำเนินงาน (Operation) ในขั้นนี้จะต้องมีการใช้ทรัพยากร เช่น วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัสดุ งบประมาณ และวิธีการฝึกอบรม โดยจะต้องประสมประสานทรัพยากรเหล่านี้ให้เหมาะสมสอดคล้องกันอย่างดุลยภาพ

5. การควบคุม (Controlling) การควบคุมการฝึกอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามแนวทางที่ระบุไว้ในแผนและได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ของการฝึก

6. การประเมิน (Evaluating) การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การหาคุณค่าประโยชน์หรือตีราคาการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด โดยเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นว่าสอดคล้องกันเป็นที่พอใจหรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานส่วนรวมหรือผลสำเร็จที่ผู้รับการฝึกอบรมได้สร้าง

ขึ้นกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลดังกล่าว ครอบคลุมถึงการติดตามผลการฝึกอบรมด้วย

7. การแก้ไขปรับปรุง (Revision) ข้อมูลที่ให้จาการควบคุมและการประเมินผลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำมาแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรมให้เหมาะสมสอดคล้อง และทันสมัยอยู่เสมอ

8. การรายงาน (Reportability) จะต้องรายงานการฝึกอบรมให้ผู้บริหาร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพิจารณาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

9. การรับผิดชอบ (Accountability) ผู้บริหารโครงการ จะต้องรับผิดชอบในโครงการฝึกอบรมทุกกรณี

10. ความสัมพันธ์ (Relationships) ผู้บริหารโครงการและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

Warren (1979) เป็นนักวิชาการอีกผู้หนึ่งที่พิจารณากระบวนการฝึกอบรมว่าเป็นระบบของการฝึกอบรม โดยแต่ละขั้นตอนเป็นองค์ประกอบของระบบฝึกอบรมทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่

1. การวิจัย (Research) การวิจัยเพื่อแสวงหาข้อมูลให้แก่ระบบการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์และการพัฒนาต่อไป

2. การวิเคราะห์ (Analysis) โดยอาศัยข้อมูลจาการวิจัย เพื่อกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมและประเมินผลความต้องการออกมาเป็นค่าใช้จ่าย กำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้และต้องวิเคราะห์งานต่าง ๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมนี้ได้รับการพัฒนาให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ

3. การพัฒนา (Development) การพัฒนาสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมนี้จะอาศัยผลการวิเคราะห์มาพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

4. การปฏิบัติ (Operations) เป็นขั้นที่นำโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาแล้วมาปฏิบัติหรือดำเนินการให้สำเร็จ การดำเนินการเกี่ยวกับตารางการฝึกอบรม ความสะดวกต่าง ๆ ทั้งสถานที่และอุปกรณ์ รวมทั้งเรื่องอื่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

5. การถ่ายทอด (Delivery) เป็นขั้นของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม การถ่ายทอดที่มีคุณภาพทีดีและทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ และนำทักษะไปใช้ในการทำงานหรือไม่ ย่อมจะขึ้นอยู่กับสถานที่และสภาพอื่น ๆ เช่น วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม บรรยากาศ เป็นต้น

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นสุดท้ายของระบบการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบและศึกษาว่าการฝึกอบรมนั้นสำเร็จผลตามที่ต้องการหรือไม่ และข้อมูลที่ได้จากากรประเมินจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงระบบการฝึกอบรมทั้งหมด โดยเฉพาะในขั้นการพัฒนาและขั้นการถ่ายทอด

วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมของสำนักงานข้าราชการพลเรือนของสหรัฐอเมริกา (U.S. Civil service commission) ซึ่งได้จำแนกโดยพิจารณาถึงลักษณะสำคัญ ของกิจกรรมการฝึกอบรมนั้น ๆ และจำแนกออกเป็น 3 วิธี ดังต่อไปนี้

1. วิธีการบอกกล่าว (Telling method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในหัวข้อฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการบอกกล่าวนี้ยังมีวิธีการย่อย ๆ อีก เช่น วิธีการบรรยาย วิธีการประชุมอภิปราย วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง วิธีสัมมนา เป็นต้น

2. วิธีการกระทำ (Doing method) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการอบรม โดยจะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำการต่าง ๆ โดยอยู่ภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยาการ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ววิทยาการจะอธิบายถึงวิธีการปฏิบัตินั้น ๆ ให้เข้าใจเป็นอย่างดีเสียก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติเอง โดยวิทยากรยังคงดูแลอย่างใกล้ชิด และมีวิธีย่อยอยู่หลายวิธี เช่น วิธีการระดมสมอง วิธีการทดลองเรียนงาน วิธีการสอนแนะ เป็นต้น

3. วิธีการแสดง (Showing method) เป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นถึงสภาพการณ์ที่เป็นจริงหรือสภาพที่เรียนแบบคล้ายของจริง โดยผู้แสดงออกจะเป็นผู้รับการฝึกอบรมหรือบุคคลอื่น ส่วนวิทยากรจะมีบทบาทในการฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ วิทยากรจะอธิบายถึงวัตถุประสงค์และจุดเน้นของการแสดง ก่อนที่จะมีการแสดง และอธิบายสรุปหลังจากการแสดงได้สิ้นสุดลงแล้ว เช่น วิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง วิธีการแสดงบทบาทสมมุติ วิธีการสาธิต วิธีการดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) การศึกษาในที่นี้ หมายถึง กระบวนพยายามที่ทำให้บุคลคลพัฒนาด้านความสามารถเจตคติและพฤติกรรมด้านอื่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร รูปแบบของการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้แก่บุคลากรอาจจะเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือ ทั้ง 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การศึกษาในระบบ (Formal education) คือ การศึกษาที่จัดทำอย่างมีระเบียบแบบแผน มีหลักสูตรที่ตายตัว การเรียนการสอนมีขั้นตอนที่แน่ชัด มีระบบชั้นเรียน การประเมินผล ผู้เรียน

จะต้องทำตัวให้เข้ากับระบบ มีสถาบันหรือหน่วยงานรับผิดชอบการเรียนการสอน เช่น การเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา หากเป็นการจัดการศึกษาในระบบในองค์กรอาจจะทำได้ 2 แนวทาง คือ หารส่งบุคลากรไปศึกษาสถาบันการศึกษาโดยตรงตามความต้องการของหน่วยงานอีกประการหนึ่งคือ องค์การพัฒนาหลักสูตรขึ้นแล้ว ให้บุคลากรศึกษาอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด

2. การศึกษานอกระบบ (Nonformal education) เป็นการศึกษาตลอดชีพ ไม่จำกัดอายุและวิชาที่จะต้องศึกษา ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองและในบางครั้งอาจจะมีผู้สอนได้

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) เป็นการศึกษาโดยความสมัครใจจากสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น โดยการอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุกระจายเสียง ชมรายการวิทยุโทรทัศน์และการสนทนากับเพื่อน

รูปแบบของการศึกษาทั้งสามรูปแบบนั้น สองแบบแรกมักเป็นรูปแบบที่ทางองค์กรจัดให้ ส่วนในรูปแบบที่สามมักจะเป็นไปในรูปของการให้บริการ สำหรับขอบข่ายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นอาจจะแบ่งขอบข่ายของเนื้อหาสาระออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความรู้ ได้แก่ บรรดาหลักการ ทฤษฎี ระเบียบปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทราบเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปได้ด้วยดี องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ครบถ้วน รูปแบบของการให้ความรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอาจทำในรูปของการบรรยาย การประชุมการสัมมนาหรือการศึกษาดูงาน

2. ทักษะ เป็นการฝึกฝนเพื่อเพิ่มความชำนาญฝีมือในงานที่จะต้องปฏิบัติ การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรในองค์กรจะดำเนินการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การทดลองให้ทำจากของจริงการฝึกอบรม

3. เจตคติต่อวิชาชีพหรือทัศนคติเป็นการสร้างความสำนึกและความตั้งใจรับผิดชอบต่ออาชีพโดยให้ความรู้และเจตคติที่ดีต่อการงานที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและสมาชิกของวิชาชีพ รูปแบบการดำเนินการอาจกระทำในรูปของการฝึกอบรม การสร้างกลุ่มสัมพันธ์ กลุ่มปรับปรุงคุณภาพของงาน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กรที่จัดเป็นระบบสามารถทำได้ดังนี้

1. การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสายสามัญและสายอาชีพ การศึกษาตามหลักสูตร

รวมทั้งการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

2. การศึกษาต่อเต็มเวลา องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการศึกษาอย่างเป็นระบบในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยให้การศึกษาเต็มเวลาได้ดังนี้

2.1 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาและเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การหลังสำเร็จการศึกษา

2.2 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยงดเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์การเดิม

2.3 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศโดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์กรมูลนิธิหรือทุนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็มซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการลาศึกษาต่อรวมทั้งระยะเวลาการกลับเข้าปฏิบัติงาน

2.4 ให้ทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ สำหรับสายงานอาชีพที่ขาดแคลนทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศโดยมีเงื่อนไข

3. ให้ทุนการศึกษาต่อบางเวลา องค์กรอาจเปิดโอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเริ่มเรียนได้บางเวลา

4. ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรอาจให้โอกาสบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ในประเทศและต่างประเทศ

การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ความเข้าใจหรือความชำนาญจาการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำการประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่ และการโยกย้าย

วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน สำนักงานคระกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย แนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

รวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงเป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงกระทำได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี เช่น

1.1 การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือใช้ในกรณีปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

1.2 การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน คือ การแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและวิธีดำเนินงานรวมและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้

1.3 การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีปัญหาหรือเห็นว่าควรจะให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น การชี้แจ้งกรณีนี้อาจจะเรียกว่าการนิเทศงานก็ได้

1.4 การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

1.5 การแนะนำชี้แจงประกอบกับกรณีอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการแนะนำชี้แจงเป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดในหน่วยงาน

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าว หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก เช่น นโยบาย ในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินตามแผนงานมาตรฐานการทำงาน

3. การสอนงาน การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน

4. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน คือ การจัดให้ผู้ฝึกไปปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างกัน เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้

เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ การให้คำแนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน การให้คำแนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์

7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงานหมายถึง การจัดหา หรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจได้วิธีหนึ่ง

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่ การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ช่วยอาจารย์ใหม่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน เป็นต้น ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้ เช่น เดียวกัน เนื่องจากบุคลากรซึ่งได้รับหน้าที่ใหม่ หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

9. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคลากรได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้นอันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้น

การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) กำหนดไว้ 3 ประการคือ

1. การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารโดยส่วนร่วม
3. การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ Q.C.C (Quality control circle)

เทคนิคการบริหารดังกล่าวช่วยให้บุคลากรได้พัฒนา ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้และส่วนร่วมในการบริหารตลอด ทั้งหาแนวทางในการแก้ปัญหา รายละเอียดและวิธีดำเนินการดังนี้

การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by objective) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้สรุปว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานโดยส่วนรวม (Participative mangement) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนด

เป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ให้แนวคิดว่า นอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานแล้วยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ได้เป็นอย่างดี

วิธีการดำเนินการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการบริหาร โดยส่วนร่วมมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้การบริหารงานในหน่วยงานทุกระดับ ได้มีการบริหารในรูปแบบทีมบริหารของหน่วยงาน หรือลักษณะของคณะกรรมการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ

2. ทีมบริหาร หรือคณะกรรมการบริหาร จะประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้นำทีมหรือประธาน มีรองหัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ร่วมทีม หรือเป็นกรรมการ สำหรับกลุ่มงานหรือหน่วยงานระดับล่างสุดให้จัดทีมในลักษณะทุกคนเป็นผู้ร่วมทีมและมีหัวหน้างานเป็นหัวหน้าทีม

3. ในการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานในกิจกรรม หรือในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ใช้ระบบร่วมปรึกษาหารือกัน เพื่อสมาชิกได้ส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานที่สำคัญ ๆ ซึ่งจะให้ทุกคนได้มีโอกาส ได้ร่วมดำเนินการเหมือนกับเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้การทำงานสูงขึ้นแล้วยังทำให้ขวัญและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานสูงขึ้นด้วย

4. การบริหารโดยใช้เทคนิค Q.C.C. (Quality control circle) เทคนิค Q.C.C. เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงาน โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) คิดว่าเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อทำกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานในส่วนที่ตนและกลุ่มเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้คือการค้นหาปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงประสิทธิภาพและการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเทคนิคการบริหาร Q.C.C. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กำหนด ดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่ม ต้องคำนึงความสมัครใจของผู้ร่วมงานโดยให้ความรู้บุคลากรในองค์กรหน่วยงาน และโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมมีการประสานงานกับบุคลากรทุกระดับเพื่อแสดงความตั้งใจในการนะระบบ Q.C.C. มาใช้ตลอดทั้งสร้างคำขวัญ สัญลักษณ์และแรงกระตุ้นแก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ปรึกษาวิธีการทำกิจกรรมและใช้เทคนิค Q.C.C. โดยผู้นำกลุ่มชี้แจงแนวทางในการทำกิจกรรมโดยการอภิปรายกลุ่ม และนัดหมายการประชุมตามระยะเวลาที่กำหนด

เริ่มดำเนินการ โดยการเลือกหัวข้อปัญหาและตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหาตลอดทั้งกำหนดเวลาแนวทางที่จะปฏิบัติ

2. การดำเนินการหลังจากที่ได้มีการทำกิจกรรมกลุ่ม Q.C.C. นำเสนอผลงานและประเมินผลภายในโรงเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมให้กลุ่มที่มีผลงานดีเด่น ได้โอกาสแสดงผลงานระดับกลุ่มโรงเรียนระดับอำเภอและระดับจังหวัดตลอดทั้งมอบรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาตนตามแนวความคิดของ Maslow

Maslow (1954) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันและเป็นผู้นำในกลุ่มจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic psychologist) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อในปรัชญาอัตถภาวะนิยม (Existential) ซึ่งเป็นปรัชญาที่มองมนุษย์ในแง่ของเอกัตบุคคลและความดีงาม โดยอาศัยว่ามนุษย์มีธรรมชาตอที่ใฝ่ดี มีความปารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิตและการกระทำของตน เหตุการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนเราไม่ว่าจะเป็นความสุขหรือความทุกข์ ความดีหรือความล้มเหลวล้วนเกิดจาการกระทำของตน และที่สำคัญ คือมนุษย์ทุกคนมีความปารถนาที่จะรู้จักตนและความสามารถเฉพาะตัวของตนเพื่อให้ใช้พลังความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้เต็มที่และดีที่สุด ถ้ามนุษย์ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ ก็จะพัฒนาไปสู่ความดีงาม ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ

Maslow ได้กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพในตนเอง (Self-actualization) ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขามีความสามารถจะเป็นได้ หรืออาจกว่าอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็นความต้องของบุคคลที่แสดงศักยภาพของตนออกมาให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้คนที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองจึงเป็นคนที่ได้ใช้ความมุมานะ อย่างหนักในการนำความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และสติปัญญาที่มีอยู่ของตนเองออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้ถึงจุดสูงสุดที่ตนจะสามารถพัฒนาได้ มาสโลว์ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเอง ดังนี้

1. รับรู้ความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองสามารถที่จะรับรู้โลกรอบ ๆ ตัวรวมทั้งบุคคลอื่น ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ พวกเขารับรู้สึกต่าง ๆ โดยไม่ใช้อารมณ์ แต่ใช้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และไม่ยอมให้ความหวังหรือความกลัวใด ๆ เขามาบิดเบือนการรับรู้ของพวกเขาเป็นอันขาด ด้วยเหตุที่บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เหนือกว่าคนอื่น ทำให้สามารถตรวจพบนิสัยเสแสร้งและนิสัยไม่ซื่อสัตย์สุจริตในตัวผู้อื่นได้ง่าย มาสโลว์พบว่า ความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ มักจะพบใน

กลุ่มบุคคลหลาย ๆ สาขาอาชีพ เช่น ศิลปิน นักดนตรี นักวิทยาศาสตร์ นักการเมือง และนักปรัชญา

2. ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่นและยอมรับธรรมชาติ ยอมรับผู้อื่นและยอมรับธรรมชาติ คนที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองสามารถยอมรับตนเองตามวิถีทางที่เป็นอยู่โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ถึงข้อบกพร่อง ความผิดหวังและความอ่อนแอของตน นอกจากนี้ยังไม่เป็นคนที่แยกความวิตกกังวล ความละอายใจ และความรู้สึกผิดเอาไว้ภายในจนเกินควร คนที่ยอมรับในตนเองจะแสดงออกอย่างชัดเจน ในเรื่องของความต้องการทางสรีรวิทยา กล่าวคือ จะเป็นคนที่รับประทานอาหารได้อย่างเอร็ดอร่อย นอนหลับสนิทและมีความสุขในเรื่องเพศ ในทำนองเดียวกัน พวกเขาก็จะยอมรับในตัวผู้อื่น และสามารถที่จะอดทนต่อความอ่อนแอของผู้อื่น พวกเขายอมรับว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมามีความทุกข์ทรมาน ต้องแก่เฒ่า และต้องตายในที่สุด

3. มีชีวิตที่เรียบง่าย และมีความเป็นธรรมชาติไม่เสแสร้ง คนที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองจะใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฝืนกับธรรมชาติ พวกเขาจะแสดงออกถึงชีวิตภายในตัวของเขาเอง แต่ก็จะยินดีปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนของสังคมแม้ว่าในบางครั้งเขาอาจจะไม่เห็นด้วยกับกฎเกณฑ์เหล่านั้นก็ตาม

4. ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง เมื่อมีปัญหาในการทำสิ่งต่าง ๆ ในหน้าที่การงานหรือในการประกอบอาชีพคนที่ศักยภาพในตนเองจะไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ในการแก้ปัญหา แต่จะแก้ปัญหาที่สาเหตุโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเอง นอกจากนี้ยังยึดหลักในการทำงานว่า มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน มากกว่าที่จะทำงานเพื่อมีชีวิตอยู่ ด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึงทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

5. ต้องการความเป็นส่วนตัว คนที่มีศักยภาพในตัวเองต้องการความเป็นส่วนตัวและพอใจที่จะอยู่คนเดียวอย่างเงียบ ๆ โดยไม่รู้สึกอ้างว้างหรือโดดเดี่ยว พวกเขาจะไม่สร้างมิตรภาพกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ ด้วยเหตุนี้ เขาจึงสามารถสนุกสนานและรื่นเริงอย่างเต็มที่กลับคนในกลุ่มอื่น ๆ ได้ทุกกลุ่ม แต่คนปกติทั่วไปมักจะไม่เข้าใจพฤติกรรมดังกล่าว จึงมองพวกเขาว่าเป็นคนไว้ตัวเย็นชา ห่างเหิน หัวสูง และวางตัวเป็นผู้ดี

6. เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม คนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ต้องการนำตัวเองและต้องการความเป็นอิสระ พวกเขามองว่าเขาสามารถปกครองตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง ในอันที่จะกำหนดวิธีหรือจุดมุ่งหมายของตนได้

7. มีความรู้สึกชื่นชมยินดีอยู่เสมอ คนมี่มีศักยภาพในตนเองสามารถชื่นชมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนได้ ถึงแม้ว่าเหตุการณ์บางอย่างจะเป็นเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามปกติก็ตาม ด้วยความรู้สึกที่พึงพอใจ ประหลาดใจ ปลาบปลื้มใจ ด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึง

ไม่ค่อยบ่นถึงประสบการณ์ที่น่าเบื่อและไม่น่าสนใจ

8. มีความรู้สึกล้ำลึกกับประสบการณ์ คนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความรู้สึกอย่างเต็มที่ต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของตนโดยไม่มีขีดจำกัด เช่น ในยามที่มีความรัก มีความสุข สุดยอดทางเพศ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระจ่างแจ้ง มีการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือมีการหล่อหลอมเองให้เข้ากับธรรมชาติ

9. มีความสนใจในสังคม แม้ว่าบางครั้งคนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความเดือดร้อนหรือมีความเศร้าโศก หรือรู้สึกโกรธแค้นกับข้อบกพร่องของตน แต่พวกเขาก็มีความเมตตากรุรา เห็นอกเห็นใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เปรียบเสมือนพี่คนโตที่พร้อมจะให้ความอบอุ่นแก่น้องของตน

10. รู้จักสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่มีศักยภาพในตนเองสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและลึกซึ้งกับผู้อื่น พวกเขาจะมีเพื่อนสนิทเพียงกลุ่มเล็ก ๆ และจะเลือกคบกับบุคคลที่มีลักษณะนิสัยหรือมีความสามารถพิเศษที่คล้ายคลึงกับตน นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่อ่อนโยนกับพวกเด็ก ๆ และมักจะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจได้ง่าย

11. มีความเป็นประชาธิปไตย คนที่มีศักยภาพในตนเองจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมของความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่มีอคติ มีความเคารพต่อผู้อื่นโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุหรืออาชีพ

12. สามารถแยกความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและวิธีการ คนที่มีศักยภาพในตนเองไม่เกิดความรู้สึกขัดแย้ง หรือเกิดความรู้สึกสับสนว่าสิ่งใดดีสิ่งใดเลว สิ่งใดถูกต้องสิ่งใดผิดและสามารถแยกแยะได้ว่า อะไรคือเป้าหมาย และอะไรคือวิธีการไปสู่เป้าหมาย โดยพวกเขาจะยึดมั่นในหลักศีลธรรมจรรยาอย่างมั่นคง ในการทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงาม

13. มีอารมณ์ขันในเชิงปรัชญา คนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีอารมณ์ขันในเชิงปรัชญาและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น พวกเขาไม่นำสิ่งที่เป็นปมด้อยของผู้อื่นมาเป็นอารมณ์ขัน และไม่สร้างสถานการณ์ ทำให้คนอื่นต้องต้องถูกลบหลู่ดูหมิ่น อับอาย หรือได้รับความเจ็บปวด เวลามีอารมณ์ขันจะใช้การยิ้มมากกว่า การหัวเราะพฤติกรรมข้อนี้ทำให้คนอื่นมองพวกเขาว่าเป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบ และมีความจริงจังกับชีวิต

14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาสโลว์ พบว่าคนที่มีศักยภาพในคนเองทุกคน (ไม่มีข้อยกเว้น) จะต้องมีความสามารถที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ความสามารถข้อนี้จะปรากฏออกมาในการดำเนินชีวิตทั่ว ๆ ไป และจะแสดงออกมาในบุคลิกภาพ หรือผลงานต่าง ๆ เช่น บทกวี ศิลปะ ดนตรี งานทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

15. มีความต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายใน คนที่มีศักยภาพในตนเองพร้อมที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถผสมผสานประสบการณ์ใหม่ให้กลมกลืน กับประการณ์เดิมของตน หรืออาจจะรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น

มาสโลว์เชื่อว่าคนเราทุกคนสามารถที่จะพัฒนาให้เป็นคนที่มีศักยภาพได้โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ถึงแม้ว่าสติปัญญาจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาอย่างมากก็ตาม แต่ก็มิใช่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คนที่สามารถพัฒนาตนเองไปจนถึงจุดสูงสุด ที่ต้องการได้ไม่ใช่เทวดา หรือนางฟ้ามาจากไหน แต่พวกเขามีความเป็นปุถุชนเช่นเดียวกับคนทั่วไป กล่าวคือ มีทั้งความรู้สึกดีใจเสียใจ โกรธ กลัว วิตกกังวล ละอายใจ และมีความรู้สึกที่อ่อนไหว ซึ่งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เห็นแก่ตัว หงุดหงิดง่าย ดื้อดึง น้อยใจ หรือซึมเศร้า แต่เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวขึ้นพวกเขาก็สามารถที่จะรับความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ ไม่ปรากฏออกมาอย่างไม่มีเหตุผล

2. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Allport

Allport (1960) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งมีแนวแนวความคิดว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เจริญด้วยวุฒิภาวะจะต้องไม่ใช้กลวิธานในการปรับตัว มากจนเกินไป ในทัศนะของอัลพอร์ต มีเพียงผู้ใหญ่ เท่านั้น ที่สามารถพัฒนาตนไปสู่ความมีวุฒิภาวะได้ เนื่องจาการพัฒนาการในระยะแรก ๆ ของคนเราเกิดจากแรงจูงใจของร่างกาย ต่อมาเมื่อมีอายุมากขึ้น และตนได้มีการพัฒนาขึ้น จึงมีการเปลี่ยนจากการเรียนรู้และแรงจูงใจมากอยู่ที่เป้าหมายระยะยาว คือ แรงจูงใจภายในรวมไปถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์และพลังธรรมชาติที่จะทำให้บุคคลเคลื่อนไปสู่ความมีวุฒิภาวะได้อย่างสมบูรณ์นอกจากนี้ อัลพอร์ตยังกล่าวว่า คนที่มีวุฒิภาวะแล้วจะไม่ทิ้งพ่อแม่ไปเป็นเวลานาน เขาจะทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยอัตโนมัติ มีความเป็นอิสระ ไม่ใช้กลวิธีป้องกันตังเพื่อปกป้องหรือยกย่องตนเอง แต่จะมีความสามารถในการพิจารณาพฤติกรรมโยอาศัยกฎเกณฑ์ของตนเอง การพิจารณาว่าบุคคลใดมีวุฒิภาวะไม่ อัลพอร์ตได้ให้เกณฑ์พิจารณาไว้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การแผ่ขยายตนไปสู่ผู้อื่น คนที่มีวุฒิภาวะย่อมสามารถเผื่อแผ่ความคิดและความรู้สึกของตนไปยังผู้อื่นได้ และสามารถร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่ากับผู้อื่น เช่น ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมทางการเมือง หรือกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น

2. สามารถสร้างความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

2.1 รู้จักสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น ลักษณะข้อนี้เห็นได้จากการแสดงความรักอย่างลึกซึ้งกับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนสนิท โดยไม่ยึดติดกับความรู้สึกเป็นเจ้าของและไม่เกิดความอิจฉาริษยา

2.2 มีความเมตตาต่อผู้อื่น ลักษณะข้อนี้เห็นได้จากการที่บุคคลสามารถอดทนต่อความแตกต่างระหว่างตนเองกับผู้อื่น ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเกิดความชื่นชมต่อเพื่อนมนุษย์ และเกิดความสำนึกว่ามนุษย์ทุกคนในสังคมล้วนแต่ญาติพี่น้องกันทั้งสิ้น

2.3 มีความมั่นคงในอารมณ์และมีการยอมรับในตนเอง คนที่มีวุฒิภาวะจะมองตนเองในแง่ดีและสามารถที่อดทนต่อข้อบกพร่องของตน โดยไม่เกิดความรู้สึกขมขื่นภายในจิตใจหรือเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น นอกจากนี้ยังสามารถจัดการสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความเศร้าซึม ความโกรธ ความละอายใจ ฯลฯ ในวิถีทางที่เหมาะสมและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ตัวอย่างเช่น เกิดอารมณ์เสียตั้งแต่เช้าก็จะไม่ระบายความโกรธกับบุคคลแรกที่พบในวันนั้นยิ่งไปกว่านี้ คนพวกนี้ยังแสดงออกในด้านความเชื่อและความรู้สึกกับบุคคลอื่นในลักษณะที่มีการพิจารณาไตรตรองอย่างรอบคอบ

2.4 มีการรับรู้สิ่งต่าง ๆ การใช้ทักษะการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในลักษณะที่ตรงกับความจริง คนที่วุฒิภาวะหรือคนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ และมองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการบิดเบือนการรับรู้ให้ตรงกับความต้องการและความเพ้อฝันของตน นอกจากนี้ยังมีความรู้ และมีทักษะในการทำงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง และมีอารมณ์ขัน คนที่มีวุฒิภาวะจะมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนด้วยความถูกต้องมีอารมณ์ขัน และสามารถหัวเราะขำตนเองได้

2.6 มีปรัชญาชีวิต คนที่มีวุฒิภาวะ ย่อมมองเห็นจุดมุ่งหมายในชีวิตจากกระบวนการรวบรวมประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ในแนวทางที่ชัดเจน มีความคงที่ และเป็นระบบอัลพอร์ตเชื่อว่าไม่มีใครที่สามารถจะพัฒนาระบบค่านิยมที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้ชีวิตของตนดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการ

3. การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Hurlock

Hurlock (1972) ได้กล่าวถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ หมายถึง ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี มีชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข และภายในจิตใจของของตนก็มีความสงบสุข ด้วยลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ มีดังนี้

1. ประเมินตนเองในสภาพที่เป็นจริง การประเมินตนเองในสภาพที่เป็นจริงทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องใช้กลวิธานในการปรับตัวโดยวิธีโยงความผิดให้แก่ผู้อื่น แต่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น ยอมรับ ยอมรับการตำหนิติเอนจากผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง

2. ประเมินสถานการณ์ตามข้อเท็จจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะไม่คิดหวังในตนเองหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองว่าต้องมีความเพียบพร้อมเสมอไป แต่พวกเขาจะก้าวเข้าสู่

สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยเจตคติความเป็นจริง และจะยอมรับสถานการณ์เหล่านั้นไม่ว่าดีหรือเลว ถ้าเห็นว่าสถานการณ์ใด ไม่ดีก็จะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น คนลักษณะเช่นนี้จึงเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคม และยินดีปฏิบัติตามแม้ว่ากฎเกณฑ์บางอย่างจะเป็นสิ่งที่เขาไม่ชอบก็ตาม

3. ประเมินผลสำเร็จในสภาพที่เป็นจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์สามารถประเมินผลสำเร็จของตนเองในสภาพที่เป็นจริง และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความสำเร็จในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล โดยจะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำไม่ว่าผลนั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ในกรณีที่ล้มเหลวพวกเขาจะทำจะทำงานให้หนักขึ้น และพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมในคราวต่อไป

4. ยอมรับความจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น โดยไม่วิ่งหนี ลักษณะข้อนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากเพราะการยอมรับความจริง หมายถึง การยอมรับขีดจำกัดของตนเอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และจะไม่ตำหนิหรือรู้สึกเสียใจกับขีดจำกัดของตนเลยผู้ที่ยอมรับตนเองจะยอมรับข้อเท็จจริงที่ว่า ชีวิตของคนเราต้องพบกับความยุ่งยาก ดังนั้นพวกนี้จึงไม่เสร้าโสกเสียใจกับอดีตที่ผ่านไป และไม่เฝ้าคอยอนาคตที่ยังมาไม่ถึง แต่จะยอมรับสภาพปัจจุบันที่เขากำลังเป็นอยู่

5. มีความรับผิดชอบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์จะมีความมั่นใจในความสามารถตนเอง และพร้อมที่จะต่อสู้รวมทั้งรับผิดชอบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับอายุและระดับความสามารถ

6. มีความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การเป็นตัวของตัวเองทั้งในด้านความคิดและการกระทำ ซึ่งสามารถเห็นได้จากการตัดสินใจด้วยตนเอง พึ่งตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถรับผิดชอบชีวิตของตนได้เป็นอย่างดี

7. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ได้แก่ความสามารถในการอดทนอดกลั้นควบคุมอารมณ์โกรธ และเก็บความไม่พอใจผู้อื่นไว้ได้

8. มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะวางเป้าหมายในลักษณะที่เป็นจริงและถ้าเมื่อใดก็ตามที่เขาพบว่าเป้าหมายเดิมที่วางไว้นั้นไม่สามารถเป็นจริงได้ เขาก็จะลดระดับของเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่ต่ำพอที่เขาจะก้าวไปถึงได้ นอกจากนี้ พวกเขายังพยายามใช้ความรู้ทักษะของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากพบอุปสรรคก็จะไม่ย่อท้อ แต่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปให้ได้

9. สังคมสนใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พวกชอบสังคม ซึ่งมักจะมีลักษณะไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองสิ่งต่าง ๆ หลายแง่หลายมุม มีความคิดที่ยืดหยุ่น มีความเมตตา กรุณาต่อคนทั่วไป และมีลักษณะเปิดเผย

10. เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะเป็นที่ชื่นชอบของผู้คนในสังคม คนพวกนี้จึงมีความสุข มีความพึงพอใจในตนเองและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

11. มีหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะวางแผนในการทำสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าเสมอ ดังนั้น พวกเขาจะมีปรัชญาในการดำเนินชีวิตของตนเอง เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ว่าไว้ในแนวทางที่สังคมยอมรับ ปรัชญาชีวิตของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อทางศาสนาและประสบการณ์ที่แตกต่างอีกด้วย

12. มีความสุข คนที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะเป็นผู้ที่มีความสุขอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากการได้รับความสำเร็จในชีวิต การได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลทั่วไป และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

จันทนา เจนจัดทรัพย์ (2548) ได้จำแนกสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุเตามเป้าหมายออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลปฏิบัติงานไปได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Porter and Lawler (1968)

ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือเรียกว่า ทฤษฎีแห่งผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวคิดนี้แบ่งผลตอบแทนออกเป็น

1. ผลตอบแทนภายใน จะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำได้สำเร็จ เป็นรางวัลแก่ตัวเอง ทำให้บุคคลรู้สึกดี

ชื่นชม พอใจในผลงาน ได้แก่ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

2. ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Thomas (1976)

ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หรือความปรารถนา 4 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลจะถูกกลั่นแกล้งใด ๆ ทั้งสิ้น และได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สิน จึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยปกติแล้วมนุษย์มักมีความรู้สึกว่าตนเองสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียนคนอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการตำหนิติเตียนเป็นการทำลายความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ดังนั้นควรจะยกย่องสรรเสริญเขาให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ด้วยการแสดงออกด้วยคำพูดที่ไพเราะ การยกย่องให้เกียรติ

3. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามธรรมชาติของคนเรามีแรงขับดันให้อยากรู้อยากเห็น อยากค้นคว้า อยากสำรวจ อยากเล่น อยากแก้ปัญหา อยากเผชิญกับสิ่งแปลงใหม่อยู่เสมอ ความอยากเหล่านี้จูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันอยู่เรื่อยไปโดยไม่สิ้นสุด

4. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ตามปกติคนเราต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรัก ความสนใจ เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือ ยอมรับในความเป็นมิตร การสนับสนุนร่วมมือแนะนำช่วยเหลือให้ความอบอุ่นและปลอดภัยเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดี แล้วก็จะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายและสบายใจ ความสำเร็จ ความพอใจในงานก็จะเกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจในการทำงานก็สูง

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ธนิศร พิบูลแถว (2542) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ เป็นเรื่องของความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การที่เขาเหล่านั้นทำงานอยู่ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ พฤติกรรมและผลกระทบต่อพฤติกรรมของเขา

Haller (1961) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างของแต่ละองค์การ คุณลักษณะเหล่านี้ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีผลทำให้คนในองค์การต้องมีปฏิกิริยาต่ออิทธิพลเหล่านั้น อาจก่อให้เกิด

ความกระตือรือร้นหรือเฉื่อยชาในการทำงาน

Likert (1976) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกลัว รูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์การ และความมีส่วนร่วมของสมชิก

Huse and Howditch (1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่จะรู้ว่าอะไรเป็นอะไรภายในองค์การ และยังเปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่มุ่งพิจารณาที่กลุ่มบุคคล และสภาพภายนอกองค์การ ซึ่งมีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยมองว่าการพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้นเป็นการพิจารณาในลักษณะกว้าง ซึ่งครอบคลุมสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมแต่มีลักษณะเป็นนามธรรม เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจสัมผัสได้โดยบุคคลทั้งในและนอกองค์การ

Kelly (1980) ได้อธิบายการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่มีอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎ ระเบียบ ระบบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด เป็นต้น ความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวจะสะท้อนถึงบรรยากาศองค์การอีกมิติหนึ่งที่เกี่ยวกับโครสร้างขององค์การ

2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมชิกในองค์การว่าเขามีความรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระหรือได้รับอนุญาตจากองค์การ สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขา

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบการให้รางวัลตอบแทนว่าเป็นไปตามความสามารถและผลงาน ระบบการให้รางวัลตอบแทนนี้โดยทั่วไปจะหมายถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

4. ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน หมายถึง การศึกษาถึงองค์การโดยเฉพาะสภาวะการเป็นผู้นำ ให้ความอบอุ่นหรือสนับสนุนสมาชิกขององค์การในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับในเรื่องของความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของสมาชิกในแง่ที่ว่าเขามีความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถได้รับการยอมรับ แสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าความรู้สึกที่จะต้องเก็บกดเอาไว้

6. ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนา การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง

และความยืดหยุ่นขององค์การ

Aldag and Breef (1981) ได้แบ่งมิติหรือตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้สมาชิกองค์การมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่สมาชิก และรวมถึงวิธีการทำงานที่ใช้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิกในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากผลงาน ความสามารถหรือผลิตผลอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของสมาชิกองค์การ

4. ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้การสนับสนุนการทำงานและการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกในองค์การ

Milton (1981) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งตัวแปรบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนและมีประสิทธิภาพของโครงสร้าง หมายถึง ระดับที่นโยบายและแนวทางการทำงานขององค์การได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย นอกจากนั้นวิธีการและกรรมวิธีการทำงานถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเหมาะสม และการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมทันกาลเวลา

2. อุปสรรค หมายถึง ความไม่มีประสิทธิภาพของกรรมวิธีในการทำงานและบริหารที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของงาน

3. รางวัลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อระบบการให้รางวัลตอบแทนว่ามีความเพียงพอ และจัดสรรกันอย่างยุติธรรมพอที่จะทำให้สมาชิกสามารถก้าวหน้าได้

4. ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกภาคภูมิใจ จงรักภักดีให้ความร่วมมือ มีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงานร่วมกัน

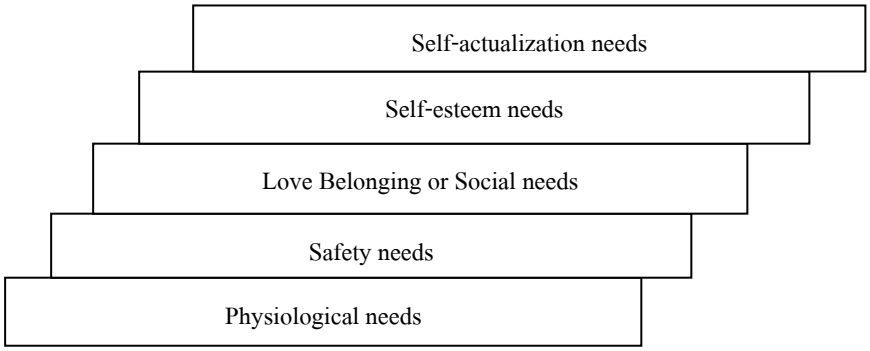
5. ความเชื่อมั่นจากฝ่ายบริหาร หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเพียงพอในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจในการคิดค้นงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

6. การท้าทายและความเสี่ยง หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายและการปฏิบัติที่สนับสนุนตามมาตรฐานการทำงานที่สูง ยอมให้มีการเสี่ยงที่สมเหตุสมผลในการทำงานของพนักงาน ถ้าหากการเสี่ยงนั้นจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow (1943)

หลักการทางทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow จะช่วยอธิบายถึงการเกิดความต้องการ การพัฒนาตนเองของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี โดย Maslow ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะของลำดับขั้นความต้องการ โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 5 Maslow's hierarchy of needs (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2545)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow (1943) อธิบายไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (The physiological needs) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานหรือความต้องการด้านปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นสำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เรียกว่าแรงขับทางกายจะเป็นความต้องการที่มีพลังมากที่สุดในบรรดาความต้องการทั้งหมด เช่นคนที่ขาดอาหารก็ย่อมจะมีความหิวอาหารที่รุนแรง จึงมีความต้องการที่จะกินอาหารมากกว่าความรัก ความปลอดภัย และการยอมรับจากสังคม

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (The safety needs) เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น โดยเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก คือ ความปลอดภัยเป็นลำดับที่สอง ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความสำคัญต่อจากความต้องการทางกาย และในบางครั้งก็อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันก็ได้ เช่น ในขณะที่หิวบางคนก็นึกถึงความปลอดภัยไปพร้อม ๆ กัน คือ จะไม่รับประทานอาหารที่ไม่แน่ใจว่าสะอาด

3. ความต้องการในด้านความรักหรือความต้องการทางด้านสังคม (The love belonging or social needs) ไม่ใช่ความรักระหว่างเพศ แต่เป็นความรักที่มีความต้องการ ความผูกพัน เป็นความพอใจที่จะให้และรับความรักผู้อื่นหรือความต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ ความต้องการชนิดนี้เห็นได้จากความรู้สึกว้าเหว่ของคนเมื่อขาดเพื่อน ขาดญาติมิตร ขาดผู้เป็นที่รัก ขากการติดต่อกับผู้อื่นหรือสังคมไม่ยอมรับ คนที่อยู่ในสังคมย่อมต้องการมีทั้งคนที่ตนรักใคร่ชอบพอ และต้องการที่ให้ผู้อื่นในสังคมรักใคร่ชอบพอด้วยเช่นกัน ความต้องการขั้นนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน และต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มโดยให้กลุ่มยอมรับตนเองได้ และตนเองสามารถปรับตัวเข้าในกลุ่มได้ด้วย เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มญาติมิตร และกลุ่มที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการนับถือหรือได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (The self-esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และให้ความสำคัญของตนเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นได้เป็นอันมากที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่อง เมื่อความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องนับถือเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลเหล่านั้นก็จะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง จะเป็นที่มีคุณค่าต่อสังคม มีพลัง มีความสมดุลที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีประโยชน์ รวมทั้งประเทศชาติ แล้วก็จะนำไปสู่ความมีชีวิตที่สมบูรณ์หรือมีความสำเร็จในขั้นตอนต่อไป

5. ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง (The needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะต้องพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต และเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการที่จะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวพลังหรือความสามารถของตนเอง มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

Maslow ยังแบ่งระดับของลำดับความต้องการ 5 ขั้นตอนของเขาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำ ซึ่งหมายถึงลำดับความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย และระดับสูง ซึ่งหมายถึงลำดับความต้องการในขั้นที่ 3-4-5 คือ ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต โดยความต้องการระดับต่ำ บุคคลจะมีแรงจูงใจจากภายนอก หรือการจูงใจที่อยู่ภายนอกงาน เช่น รายได้ ตำแหน่งงาน เป็นต้น ส่วนความต้องการระดับสูง บุคคลจะมีแรงจูงใจจากภายในหรือการจูงใจ โดยปัจจัยภายในงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

Maslow ได้กล่าวว่า แม้บุคคลจะมีอะไรเหมือน ๆ กัน เช่น ความต้องการเหมือนกัน แต่บุคคลแต่ละคนก็มีสิ่งแตกต่างกันอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น

1. ความแตกต่างกันทางด้านร่างกาย (Physical difference) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา ลักษณะ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์ของร่างกาย อายุ เพศ เป็นต้น

2. ความแตกต่างทางด้านจิตใจ (Mental difference) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ สติปัญญา เป็นต้น

3. ความแตกต่างทางอารมณ์ (Emotion difference) หมายถึง สภาพทางด้านอารมณ์ เช่น อารมณ์เย็น อารมณ์ฉุนเฉียว รวมถึงเรื่องนิสัยใจคอด้วย

4. ความแตกต่างทางสังคม (Social difference) หมายถึง ความแตกต่างในเรื่องของการศึกษา ฐานะหรือสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ วัฒนธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเชื่อถือ ศาสนา เป็นต้น

เมื่อบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันดังกล่าวแล้วจึงมีผลทำให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ฉะนั้น เราจะต้องศึกษาให้ทราบโดยถ่องแท้ เพราะจะได้เข้าใจถูกต้องและใช้เขาให้ถูกต้องด้วย

2. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (1969)

Alderfer อธิบายว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการ การยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้

รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1983)

Murray ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการดังกล่าวไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนของ Maslow กล่าวคือ ทฤษฎีของ Murray สามารถอธิบายได้ในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของ Maslow ไม่สามารถอธิบายได้ Murray ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์การมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ ความต้องการนั้นได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง เป็นความต้องการที่จะเอาชนะ อุปสรรคทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธีดังนี้

1.1 สอนให้บุคคลรู้จักคิด พูดและทำเหมือนกับเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

1.2 กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบครอบและเป็นจริงได้

1.3 ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

1.4 สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่น ๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีสัมพันธ์เป็น ดังนี้

2.1 มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

2.2 มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

2.3 มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

3. ความต้องการอิสระ (Need for autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

3.1 ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

3.2 สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

3.3 ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายหรือที่หยุมหยิมมากมาย

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจได้แก่

4.1 เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง

4.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการประสานงาน

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1961)

McClelland ได้เสนอแนวคิดความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่จะกระทำมาก่อน หรือเป็นการต่อสู้ดิ้นรน หรือแรงขับที่จะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่

บุคคลที่มีแรงจูงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มุ่งหวังความสำเร็จมากกว่าการได้รับรางวัล ได้กระทำสิ่งที่ดีหรือมีประสิทธิภาพ มากกว่าสิ่งที่เคยกระทำมาก่อน เป็นผู้พอใจกับการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองมากกว่าการมส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น ต้องการงานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของเขา เป็นงานที่เขาสามารถกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและมีระดับการท้าทายที่เหมาะสมที่เขาสามารถบรรลุผลสำเร็จได้และเป็นบุคคลที่ไม่ชอบการประสบความสำเร็จโดยโอกาสหรือโชค เขายินดีจะรับผิดชอบด้วยตนเองไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวมากกว่าจะปล่อยให้งานสำเร็จด้วยสิ่งอื่น ๆ และหลีกเลี่ยงงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ที่การแข่งขันเพื่อการได้มาซึ่งตำแหน่งที่จะเกี่ยวข้องกับเกียรติยศ สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการรุนแรงจะควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขา

ความต้องการมีอำนาจมี 2 แบบ คือ อำนาจต่อบุคคลและอำนาจต่อสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูง ต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่นเพื่อที่จะแสดงความสามารถของเขาในการใช้อำนาจ เขาคาดหวังจะให้ผู้อื่นกระทำตามและจงรักภักดีต่อเขา โดยส่วนตัวแทนที่จะเป็นต่อองค์กร ในทางกลับกันบุคคลที่มีต้องการความมีอำนาจต่อสถาบันสูง จะมุ่งที่การทำงานรวมกับบุคคลเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จ

ตามวิถีทางขององค์กร เขาจะเต็มใจเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความต้องการเป็นมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กร จากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีความต้องการผูกพันสูงอาจไม่มีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความปรารถนาที่จะรักษาความสามัคคีไว้ แต่ในปัจจุบันเริ่มมีการใช้ทีมงานกันมากขึ้น เพื่อให้บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกของกลุ่มจึงต้องการความผูกพันสูงและทำให้เกิดความจงรักภักดีสูงขึ้นด้วย โดยทั่วไปบุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะมีคุณลักษณะที่พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตรและสัมพันธ์ทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น ต้องการที่จะให้บุคคลอื่นชอบ สนุกกับงานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมทางสังคมและการพูดคุย และชอบแสวงหาการที่ส่วนร่วม ด้วยการเข้ากลุ่มหรือองค์กร เพื่อการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขัน

โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่าง ในระดับที่แตกต่างกัน ถ้าความต้องการด้านใดเด่น ก็จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่ จะเน้นความต้องการความสำเร็จ ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้านกับเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะเลือกสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับและมีอัตราการเสี่ยงระดับปานกลาง

2. ลักษณะความต้องการความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นว่าจะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะบุคคลประเภทนี้จะสนใจเฉพาะการปฏิบัติงานของตนให้ดี โดยไม่สนใจที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติได้ดีตามตนเอง

3. ความต้องการความผูกพันและความต้องการมีอำนาจ มีแนวโน้มจะสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จในการบริหารจัดการ นักบริหารที่ดีจะมีความต้องการอำนาจสูงและมีความต้องการผูกพันต่ำ แต่โดยความเป็นจริงแล้ว แรงจูงใจใฝ่อำนาจอาจจะเป็นความต้องการประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีข้อเสนอแนะว่า ความต้องการอำนาจสูงอาจเกิดจากหน้าที่ของบุคคลตามลำดับขั้นการบริหาร

4. ถ้างานต้องการบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง วิธีการที่ดีก็คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง หรือบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองได้จากการฝึกอบรมในเรื่องประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964)

เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ว่าเมื่อมนุษย์จะทำสิ่งใดมนุษย์จะหาทางตอบคำถามที่จะทำ เช่น ฉันควรทำงานหนักหรือไม่ ถ้าทำงานหนักแล้ว จะได้ผลตอบแทนจากการทำงานคุ้มค่าหรือไม่ และนักวิชาการให้ความสำคัญต่อการที่บุคคลรับรู้ในสถานการณ์ หรือคาดหวังว่าอะไรจะเกิดขึ้นหากเขาประพฤติปฏิบัติอย่างไรอย่างหนึ่งการคาดการณ์ของความเป็นได้ของผลที่จะได้รับ เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมา ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังที่ Vroom ได้เสนอไว้ประกอบด้วย มโนทัศน์ (Concept) ต่าง ๆ ที่นำมาอธิบายทฤษฎีของเขาได้ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานอันใดอันหนึ่งได้ดีเพียงใด หรือกล่าวได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ เช่น คนบางคน

2. โอกาสที่จะปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอันหนึ่ง (Instrumentality) หรือความเป็นเครื่องมือ คือ การที่บุคคลเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของตนกับผลลัพธ์ของการทำงาน หรือกล่าวง่าย ๆ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดหวังว่าหากผลงานเพิ่มขึ้นมากขึ้น เขาคงได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

3. การให้คุณค่ากับสิ่งที่ได้รับ (Valence) หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้นั้นเขามีความต้องการเพียงไร และเขาให้คุณค่าต่อผลลัพธ์นั้นมากหรือน้อยเป็นที่ต้องการต่อเขามากน้อยเพียงไร ซึ่งการที่บุคคลตีค่ารางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจนั้นไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับแต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบทำงานราชการ เพราะพวกเขาตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย และมีความรับผิดชอบสูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom กล่าวถึง บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

2. ทฤษฎีตั้งเป้าหมายของ Locke (1976)

กล่าวว่าเป้าหมายส่งผลต่อพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1. กำหนดทิศทาง ความตั้งใจ และการกระทำ พฤติกรรมที่บุคคลเชื่อว่าจะสามารถประสบความสำเร็จ

2. เป้าหมายทำให้บุคคลเพิ่มความมานะในการแสดงพฤติกรรม

3. เป้าหมายทำให้บุคคลเพิ่มความมุ่งมั่น และใช้เวลามากขึ้นในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ

4. เป้าหมายจะกระตุ้นให้แสวงหาวิถีทางที่จะสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายพยากรณ์ว่าบุคคลจะใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้และการปฏิบัติงานก็คือ ส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง จากหลักขององค์การการตั้งเป้าหมาย สามารถเป็นสิ่งบำรุงรักษา หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

Locke ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องการะทำอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

1. ข้อมูลทั่วไปของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

ประวัติของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เดิม คือ กองร้อย 2 ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ตั้งอยู่ที่ ค่ายวังชะโด ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี ต่อมาเมื่อ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2529 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 2 ออกเป็น 2 ส่วน คือ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 โดย กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 มีที่ตั้งอยู่ที่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ตั้งอยู่ที่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เปลี่ยนชื่อหน่วยจากกองร้อยที่ 2 ตำรวจ

ตระเวนชายแดน เป็นกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ขึ้นตรงกับ กองกำกับการตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 12 ได้ย้ายที่ตั้งจากค่าย วังชะโด มาตั้งทำการชั่วคราว อยู่ภายในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 บ้านใหม่หนองไทร ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

เมื่อ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ได้ย้ายที่ทำการจากที่ตั้งชั่วคราว มาตั้งที่ หมู่ 4 ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญระเทศ จังหวัดสระแก้ว และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่ของหมู่ที่ 4 ออกเป็น 2 หมู่ คือ หมู่ 4 และหมู่ 7 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ในปัจจุบัน อยู่ในเขตพื้นที่ของ หมู่ 7 บ้านงามรุ่งเรือง ตำบลบ้านใหม่หนองไทร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

อุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดน

1. เทิดทูนและดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ความอยู่รอดของชาติ และความผาสุกของประชาชนอยู่เหนือชีวิต และความเหนื่อยยากของตำรวจตระเวนชายแดน
3. ตำรวจตระเวนชายแดนทุกนายต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ขยัน ประหยัด และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองได้

คุณลักษณะของตำรวจตระเวนชายแดน

1. ทำการรบได้อย่างทหาร
2. ทำการจับกุมได้อย่างตำรวจ
3. พัฒนาช่วยเหลือประชาชนได้อย่างข้าราชการพลเรือน

เป้าประสงค์

1. พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม
2. ประชาชนได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนของจังหวัดสระแก้ว และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสงบเรียบร้อย และประชาชนมีความปลอดภัยอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะอย่างมีประสิทธิภาพ สมพระเกียรติและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาด้านสถานการณ์ความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน

3. รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ

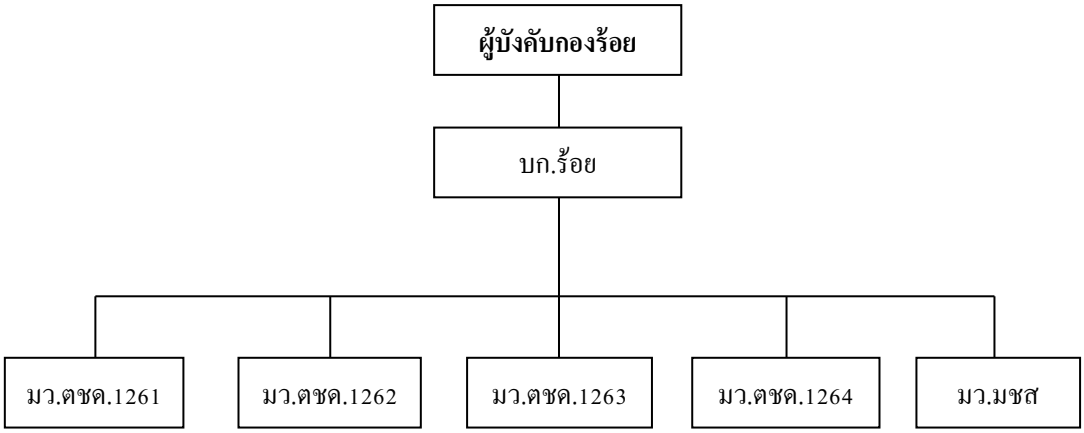
4. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของรัฐ

5. สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

6. ดำรงความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับท้องถิ่น

7. พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

โครงสร้างของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126



ภาพที่ 6 โครงสร้างของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126, 2559)

พื้นที่รับผิดชอบปกติ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 รับผิดชอบ อำเภออรัญประเทศ และอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

พื้นที่รับผิดชอบทางยุทธการ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายแดนด้านหน้าติดพรมแดนไทย-กัมพูชา ระยะทางประมาณ 14 กิโลเมตร ตั้งแต่บ้านหนองหญ้าแก้ว ตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จนถึงบ้านอ่างศิลา ตำบลโนนหมากมุ่น อำเภอโคกสูง

จังหวัดสระแก้ว

สภาพพื้นที่ปฏิบัติการ

สภาพทั่วไปเป็นพื้นราบ ทุ่งหญ้า ทุ่งนา และป่าโปร่งไม่มีสิ่งกีดขวางทางธรรมชาติ สามารถตรวจการณ์ได้ไม่มีสิ่งกีดขวางที่สร้างขึ้นที่ระบุว่าเป็นการแบ่งเขตแดนอาศัยสมมติระหว่างหลักเขตหนึ่ง ไปยังอีกหลักเขตหนึ่งเป็นเส้นบอกแนวเขตแดน และแนวรั้วลวดหนาม ที่ประชาชนทั้งสองประเทศยึดถือเป็นเส้นแบ่งเขตแดน

ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในพื้นที่

ด้านเขตแดน

หลักเขตบางหลักเขตถูกทำลายและสูญหาย ประกอบการยึดถือแผนที่อ้างอิงต่างกัน ทำให้แนวเส้นเขตแดนไม่ตรงกัน เกิดการทับซ้อนของเส้นเขตแดนบนแผนที่ ซึ่งการเจรจาปัญหาทับซ้อนกันของพื้นที่ตามแนวชายแดนไทยและกัมพูชา ยังคงเป็นปัญหาที่กระทบต่อความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในพื้นที่รับผิดชอบมีปัญหาการทับซ้อนกันของแนวเขตแดน บริเวณระหว่างหลักเขตแดนที่ 46-48 อยู่ตรงข้ามระหว่าง บ้านหนองจาน ตำบลโนนหมากมุ่น อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

ด้านยาเสพติด

ในพื้นที่รับผิดชอบยังไม่พบแหล่งผลิตยาเสพติดตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา ยาเสพติดที่ลักลอบนำเข้ามาในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นยาเสพติดประเภทยาบ้า ส่วนยาไอซ์ก็มีการลักลอบนำเข้าซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น โดยลักลอบนำเข้ามากับนักท่องเที่ยวที่เข้าไปเล่นการพนัน และราษฎรกัมพูชาที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่เข้ามาหางานทำ ซึ่งซุกซ่อนยาเสพติดมากับร่างกายหลายรูปแบบ

ด้านแรงงานต่างด้าว

จากสภาพความเป็นอยู่ในประเทศกัมพูชา ที่ประชาชนยังประสบปัญหาด้านความเป็นอยู่ ทำให้ชาวกัมพูชาจำนวนมาก พยายามลักลอบเดินทาง เข้ามายังฝั่งไทยเพื่อขายแรงงาน ทั้งจากพื้นที่ตามแนวชายแดนและพื้นที่ตอนในโดยใช้เส้นทางตามภูมิประเทศ

ด้านการโจรกรรมรถ

ที่ผ่านมาหน่วยได้ดำเนินการปราบปรามจับกุมผู้ลักลอบโจรกรรมรถยนต์/รถจักยานยนต์ ข้ามแดนได้เป็นจำนวนมาก ปัจจุบันสถิติลดลง จึงเป็นเหตุให้สถานการณ์การลักลอบนำรถยนต์ยนต์จากเขตไทยเข้าไปในกัมพูชาลดน้อยลงอย่างไรก็ตามยังคงมี

ความพยายามอยู่บ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นรถจักรยานยนต์

การดำเนินงานของหน่วย

ด้านการข่าว

1. จัดตั้งเครือข่ายความมั่นคงชายแดน มีการเปิดอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับเยาวชน ประชาชน และลูกเสือชาวบ้าน รวมทั้งบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่อแสวงหาแนวร่วมจากทุกภาคส่วน

2. แลกเปลี่ยนข่าวสารกับประชาคมข่าวกรองระดับพื้นที่ มีการร่วมประชุมกับหน่วยงานและส่วนราชการในพื้นที่เป็นประจำทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร วิธีการปฏิบัติในการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยเฉพาะการดำเนินการยุทธศาสตร์ 5 รั้ว ตามนโยบายของรัฐบาล

3. จัดชุดปฏิบัติการ เพื่อสืบสวนหาข่าวและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญในพื้นที่ โดยมีการจัดตั้งแหล่งข่าวชายแดน เพื่อรายงานข่าวสารอาชญากรรมสำคัญในพื้นที่

ด้านยุทธการ

งานป้องกันชายแดนได้ปฏิบัติพันธกิจ 3 ประการ ดังนี้

1. การเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน โดยจัดตั้งจุดเฝ้าตรวจตามแนวชายแดน 10 จุดเฝ้าตรวจ 3 ด่านตรวจ ปฏิบัติการลาดตระเวนตรวจสอบพื้นที่ช่องทางล่อแหลมต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ

2. การจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน โดย ควบคุมรักษาพื้นที่ช่องทางในภูมิประเทศสำคัญ ควบคุมการผ่าน เข้า-ออกของบุคคล จัดทำสถิติบุคคลเข้า-ออก ประจำวันรวมทั้งประสานส่วนราชการต่าง ๆ ในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน

3. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในระดับท้องถิ่น โดยการร่วมประชุมกับผู้นำทางทหารและผู้นำชุมชนของฝ่ายกัมพูชา และจัดกำลังพลร่วมลาดตระเวนในการตรวจสอบแนวเขตแดน เครื่องหมายแสดงแนวเขตแดน

ด้านงานมวลชนสัมพันธ์

1. จัดชุดปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ ออกเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชน รณรงค์เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนและเยาวชน ให้มีความรู้เกี่ยวกับ อาชญากรรมสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ เพื่อสนับสนุนภารกิจการป้องกันชายแดนของหน่วย

2. จัดรายการวิทยุชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์หน่วย

2. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557-2566

โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 30 กองบัญชาการ 6 กองบังคับการ โดยจัดกลุ่มหน่วยงานแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ส่วนบังคับบัญชา ได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (สยศ.ตร.) สำนักงานส่งกำลังบำรุง (สกบ.) สำนักงานกำลังพล (สกพ.) สำนักงานงบประมาณและการเงิน (สงป.) สำนักงานกฎหมายและคดี (กมค.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (สง.ก.ตร.) สำนักงานจเรตำรวจ (จต.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตส.) สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (สลก.ตร.) กองการต่างประเทศ (ตท.) กองสารนิเทศ (สท.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (สง.ก.ต.ช.) กองบินตำรวจ (บ.ตร.) กองวินัย (วน.)

2. ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) ตำรวจภูธรภาค 1-9 (ภ.1-9) ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศชต.) มีสถานีตำรวจทั่วประเทศจำนวน 1,465 สถานี

3. ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.) กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บช.ส.) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ (สพฐ.ตร.) สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.)

4. ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง ได้แก่ สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ (สง.นรป.)

5. ส่วนการศึกษา ได้แก่ กองบัญชาการศึกษา (บช.ศ.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รร.นรต.)

6. ส่วนบริการ ได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.ตร.)

ประเด็นท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีโครงสร้างองค์กรใหญ่ จัดโครงสร้างที่มีช่วงชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการได้ล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง

2. ระบบการแต่งตั้งโยกย้าย ยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพไม่ชัดเจนและไม่สร้างแรงจูงใจ

4. ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่ต้องมีอิสระในการปฏิบัติงาน

5. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานตำรวจ

2. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาในระยะยาว บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตราชการ

2. ผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งระดับผู้บังคับการ ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้บริหารที่เป็นกลไกสำคัญ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำและได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหารให้สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร

4. การเปลี่ยนแปลงของสังคม อาชญากรรมรูปแบบใหม่ จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับปัญหาด้านอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

5. การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566

วิสัยทัศน์: บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่ความเป็นตำรวจมืออาชีพ

พันธกิจด้านบุคลากร:

1. จัดระบบการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ตามระบบคุณธรรม

2. ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ระบบตำแหน่ง และระบบการปฏิบัติและบริหารงานตำรวจ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและพัฒนาการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถตั้งแต่เริ่มรับราชการและการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีการเตรียมความพร้อมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุราชการ

5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อระบบบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์:

1. โครงสร้างองค์กรอัตรากำลังและระบบการบริหารงานบุคคล เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงได้ทันสถานการณ์ รวมทั้งตอบสนองเส้นทางเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจได้อย่างเหมาะสม

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจทดแทนกำลังพลที่สูญเสียอย่างเพียงพอและทันเวลา

3. ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การให้บริการประชาชน รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมภาคภูมิใจในวิชาชีพตำรวจ

4. ข้าราชการตำรวจและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย

1. บุคลากรทุกระดับของทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถผลักดันสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรมีมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

1.1 จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับทุกสายงานได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการรับราชการ

1.2 ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน

1.3 จัดตั้งโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะทางและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม

2. พัฒนาภาวะผู้นำ สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตัวเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย

2.1 สร้างระบบพัฒนาเพื่องสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

3.1 พัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.3 จัดทำแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน

4. ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน

4.1 วางระบบทุนการศึกษาบุคลากรทั้งทุนรัฐบาลไทย และทุนต่างประเทศ

4.2 พัฒนาระบบทุนฝึกอบรมบุคลากรจากนอกหน่วย

5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นนอกเหนือจาการฝึกอบรม

5.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual development plan: IDP)

5.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. พัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยคำนึงถึงลักษณะหน่วยงาน พื้นที่ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และเนื้อหาความรู้ที่แตกต่างกัน ได้แก่

6.1.1 หน่วยงานในพื้นที่ชายแดนช่องทางเข้าออก

6.1.2 หน่วยงานประสานงานระหว่างประเทศ

6.1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบแหล่งท่องเที่ยว เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่ออาเซียน

6.2 สร้างองค์ความรู้ประเทศอาเซียน ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ

6.2.1 ความรู้เกี่ยวกับภาษา วัฒธรรม สังคม การเมือง

6.2.2 ความรู้ระบบงานยุติธรรม

6.2.3 ความรู้การจัดองค์กรตำรวจ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย

6.2.4 กฎหมายระหว่างประเทศ กฎกติกาที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ

6.2.5 ความรู้เกี่ยวกับการจัดประชุมสัมมนาระหว่างหน่วยงานระหว่างประเทศ

การฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศอาเซียนให้แก่ข้าราชการตำรวจตามความจำเป็นเร่งด่วน

3. แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558 รองรับแผนปฏิบัติราชการ กองกำการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ประจำปีงบประมาณ 2558 ทั้งในส่วนของยุทธศาสตร์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และนโยบายการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยมุ่งเน้น พิทักษ์เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เฝ้าระวังภัยคุกคามความมั่นคงตามแนวชายแดนและชุมชนหมู่บ้าน รวมถึงสานสัมพันธ์สู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการปฏิบัติราชการให้กับหน่วยในสังกัด ถือปฏิบัติ และมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จเดียวกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต โครงการ/ กิจกรรม และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ จึงให้ใช้แผนปฏิบัติการ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2558 เป็นกรอบแนวทาง ในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การปฏิบัติตลอดปีงบประมาณ 2558 ของหน่วยในสังกัดต่อไป ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานตำรวจตระเวนชายแดนให้โปร่งใสมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางการบริหาร

เป้าประสงค์

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ได้กำหนดเป้าประสงค์ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรวม 4 ด้าน หรือ 4 มิติ (Balance scorecard) ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 15 เป้าประสงค์ ดังนี้

ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

1. ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ความเชื่อมั่นของประชาชน หน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน

3. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ

4. ชุมชนชายแดน สันติสุข มั่นคง ปลอดภัย ผลประโยชน์ของชาติในบริเวณชายแดนได้รับการดูแลรักษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน

6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของตำรวจตระเวนชายแดน

ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

7. ประสิทธิภาพด้านการข่าวที่ได้รับจากแหล่งข่าวเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจ

8. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดนและสามารถพึ่งพาตนเองได้

9. การปฏิบัติงานการปฏิบัติงานรวดเร็ว โปร่งใส มีมาตรฐาน

10. ระบบบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ง. ด้านการพัฒนาองค์กร

11. เทคโนโลยีทันสมัยและเสริมศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ

12. ประชาสัมพันธ์หน่วยและผลงานของหน่วย

13. มีครุภัณฑ์อาวุธยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีมาตรฐาน ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

14. บุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

15. มีกฎระเบียบและกฎหมายที่ทันสมัย

การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนปฏิบัติการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นแผนปฏิบัติราชการที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีซึ่งยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ปรากฏอยู่ในแผนดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนา

องค์กร รวมทั้งสิ้น 14 เป้าประสงค์ 36 ตัวชี้วัด/ เป้าประสงค์ 50 กลยุทธ์ 138 โครงการ ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดการปฏิบัติภายใต้เป้าประสงค์ 5 เป้าประสงค์ 16 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 18 กลยุทธ์ 56 โครงการ

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานตำรวจตระเวนชายแดนให้โปร่งใสมีมาตรฐาน เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดการปฏิบัติภายใต้เป้าประสงค์ 4 เป้าประสงค์ 9 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 21 กลยุทธ์ 30 โครงการ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเข้มแข็งทางการบริหาร เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดการปฏิบัติภายใต้เป้าประสงค์ 5 เป้าประสงค์ 11 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์ 52 โครงการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ได้จัดทำแผนรองรับแผนปฏิบัติการของ กก.ตชด.12 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ในลักษณะของแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่หน่วย โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายชัดเจน และหน่วยได้มีการกำหนด โครงการ/ กิจกรรม เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายได้ ทั้งนี้หน่วยกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการ/ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และสามารถตรวจสอบประเมินผลตามวงรอบที่กำหนดด้วย

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

เป้าประสงค์: บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์: จัดทำแผนการศึกษาอบรมให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงานและสอดรับกับพันธกิจของหน่วย

ตัวชี้วัด: บุคลากรของหน่วยได้รับการพัฒนาตามหลักสมรรถนะและได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการและสอดรับตามพันธกิจ

แนวทางการดำเนินการ: ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด มีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม

โครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด

กลยุทธ์: พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด

ตัวชี้วัด: บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาและผ่านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด

แนวทางการดำเนินการ: มุ่งเน้นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด

โครงการปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์: จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของ แต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน

ตัวชี้วัด: บุคลากรของหน่วยได้รับการฝึกอบรมอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ ด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัย อย่างเป็นมาตรฐาน

แนวทางการดำเนินการ: ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน

4. วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

1. แผนการฝึกอบรมของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2559

ด้วยความมุ่งหวังให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2559 จึงกำหนดแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2559 ดังนี้

ตารางที่ 1 แผนการฝึกอบรมของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2559 (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126, 2559)

ลำดับ	หลักสูตร/ โครงการ	ระยะ	ห้วงเวลาฝึกอบรม	หน่วยฝึกอบรม	จำนวนผู้อบรม
1.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาระบบวิเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติราชการ	3 วัน	ธ.ค.2558	ฝอ.2	1 นาย
2.	โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการข่าว	3 วัน	พ.ค.2559	ฝอ.2	1 นาย
3.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ	3 วัน	ต.ค.2558	ฝอ.3	1 นาย
4.	โครงการฝึกอบรมระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์	3 วัน	ก.พ.2559	ฝอ.8	1 นาย
5.	โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำสื่อประสม	5 วัน	มี.ค.2559	ฝอ.8	1 นาย
6.	หลักสูตรพนักงานวิทยุสื่อสาร	4 เดือน	มี.ค.-มิ.ย.2559	ฝสสน.2	1 นาย
7.	หลักสูตรพยาบาลสนาม	4 เดือน	ก.พ.-พ.ค.2559	กก.1 บก.กฝ.	1 นาย
8.	หลักสูตรสนับสนุนทางอากาศ	45 วัน	เม.ย.-พ.ค.2559	บก.สอ.	1 นาย
9.	หลักสูตรครูฝึก	3 เดือน	พ.ค.-ส.ค.2559	กก.1 บก.กฝ.	1 นาย
10.	หลักสูตรนายสิบยุทธการณ์	1 เดือน	มี.ค.2559	กก.7 บก.กฝ.	1 นาย
11.	หลักสูตร ตชด. ประจำปีรุ่น 1	15 วัน	พ.ค.2559	กก.2 บก.กฝ.	10 นาย
12	หลักสูตร ตชด. ประจำปีรุ่น 2	15 วัน	มิ.ย.2559	กก.2 บก.กฝ.	10 นาย

<u>หมายเหตุ:</u> ฝอ.2 = ฝ่ายอำนวยการ 2 กองบังคับการอำนวยการ, ฝอ.3 = ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการ, ฝอ.8 = ฝ่ายอำนวยการ 8 กองบังคับการอำนวยการ, ฝสสน.2 = ฝ่ายสนับสนุน 2 กองบังคับการสนับสนุน, บก.สอ. = กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ, กก.1 บก.กฝ. = กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ, กก.2 บก.กฝ. = กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ, กก.7 บก.กฝ. = กองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ

2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ

ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ที่กำลังศึกษาต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่กำลังศึกษาต่อ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปี พ.ศ. 2559 (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126, 2559)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ระดับการศึกษา	สถาบันการศึกษา
1.	ส.ต.ต.ชาตรี อินทโชติ	ป.ตรี	มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
2.	ส.ต.ต.รัฐพงษ์ ยินยอม	ป.ตรี	มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
3.	ส.ต.ต.สุรินทร์ สร้างดี	ป.ตรี	มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์
4.	จ.ส.ต.จินต์ จามิกรณ์	ป.โท	มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกัน (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกับคะแนนตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1982 อ้างถึงใน พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์, 2546) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยใช้การทดสอบ F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และใช้การทดสอบ t-test ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (3) ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

ไม่แตกต่างกัน 4) ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

โสภณ ช้างกลาง (2550) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองระหว่าง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และระดับชั้นยศในปัจจุบันต่างกัน และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 905 คน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (3) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (4) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (5) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน พบว่า (1) ด้านการศึกษาต่อ ต้องการเวลาในการศึกษาต่อ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุคลากร และต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ให้ตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาหน่วยงาน ต้องการให้บุคลากรทางการศึกษามาแนะแนวด้านการศึกในหน่วยงาน ควรให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ควรส่งเสริมการศึกษาต่อให้ตรงกับหน้าที่หรือการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ต้องการให้มีการเปิดสอนในระดับมหาลัยภายในหน่วยงาน และต้องการศึกษาต่อแต่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการศึกษา (2) ด้านการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมควรเหมาะกับการปฏิบัติงาน ควรจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีหลักสูตร

ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ ควรฝึกอบรมในวันหยุดราชการ ต้องการฝึกอบรมในด้านกฎหมาย และต้องการฝึกอบรมด้านการข่าว (3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการหนังสือหรือตำราเรียน เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต้องการให้หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และควรจัดแหล่งการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เช่น ห้องสมุด

อัจฉรา มันทวงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน (3) ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน (4) ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน (5) ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

นันท์ มณีสว่าง (2551) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 261 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง

ของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test และกรณีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการศึกษาพบว่า (1) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน (3) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน (4) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน (5) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน (6) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากประชากร ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 172 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบคะแนน ทีเทส (t-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างด้วยวิธีของ LSD ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน

มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (3) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (4) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (5) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (6) ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบคะแนนที เทส (t-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างด้วยวิธีของ LSD ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (4) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (5) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (6) พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุการทำงานต่างกัน บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (7) พนักงานสายปฏิบัติการ

วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จันทิรา สรวลสำเริง (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง (2) เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (2) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่าง มีทัศนะต่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (3) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (4) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนะต่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (5) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (6) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (7) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (8) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (9) บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

วัชรี ขันธเนตร (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) เพศ ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (3) อายุ ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (4) สถานภาพสมรส ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (5) ระดับการศึกษา ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (6) ระดับชั้น ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (7) หน่วยงานที่สังกัด ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (9) ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่า (1) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ศึกษาต่อโดยใชเวลาราชการเต็มเวลา (2) ควรจัดหาทุนสำหรับสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เข้ารับการฝึกอบรม (3) สนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ (4) จัดทำแผนพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (5) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านภาษา และเทคโนโลยีแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียนของประเทศไทย และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่สากล

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจด้านสภาพทางสังคม โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก (3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก (4) ปัจจัยจูงใจด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจด้านสภาพทางสังคม โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก (5) ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับปานกลาง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน (3) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (4) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (5) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (6) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน (7) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

กัญญา ตินตะบุระ (2555) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม จากประชากร จำนวน 163 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองโดยใช้ค่าทดสอบ

(t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (3) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (4) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (5) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (6) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน (7) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 79 คน (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126, 2559) ดังนี้

ดาบตำรวจ	จำนวน	40	คน
จ่าสิบตำรวจ	จำนวน	9	คน
สิบตำรวจเอก	จำนวน	3	คน
สิบตำรวจโท	จำนวน	2	คน
สิบตำรวจตรี	จำนวน	25	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ ระดับชั้นยศ ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions) แบบเลือกตอบ (Multiple choices) จำนวน 3 ข้อ และแบบระบุคำตอบ (Completion test) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร จำนวน 31 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเองมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเองมาก	ให้	4	คะแนน
มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเองปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเองน้อย	ให้	2	คะแนน
มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องวิธีการพัฒนาตนเอง จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้ ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 พ.ต.ท.พรชัย แช่มช้อย	ผู้บังคับกองร้อย
3.2 ร.ต.อ.ประยุทธ ธิบดี	รองผู้บังคับกองร้อย
3.3 ดร.ชิตพล ชัยมะดัน	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item-objective congruence)

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

IOC = ดัชนีความเห็นสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดค่าคะแนนสำหรับการพิจารณาความสอดคล้องดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ซึ่งหากผลการคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 125 อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.75 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บังคับกองร้อย กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือแนะนำตัว เรียนผู้บังคับกองร้อย กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และขอความร่วมมือข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง ในวันและเวลาราชการ ห้วงเดือนพฤษภาคม 2559 จำนวน 79 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ซึ่งได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 79 ชุด คิดเป็น 100% ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ประเมินผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

2. การวิเคราะห์วิธีการการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ชุดคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (โสภณ ช้างกลาง, 2550)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง มากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 มีการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง น้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จำนวน 79 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ในตอนที่ 1 ผู้วิจัยพิจารณาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	25	31.65
31-40 ปี	14	17.72
41-50 ปี	30	37.97
51-60 ปี	10	12.66
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	4	5.06
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	45	56.96
ปวส./ อนุปริญญา	15	18.99
ปริญญาตรี	14	17.72
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.27
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	6	7.59
10,001-15,000 บาท	20	25.32
15,001-20,000 บาท	12	15.19
20,001-25,000 บาท	7	8.86
25,001 ขึ้นไป	34	43.04
อายุราชการ		
1-9 ปี	26	32.91
10-19 ปี	13	16.46
20-30 ปี	40	50.63

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี	25	31.65
สิบตำรวจโท	2	2.53
สิบตำรวจเอก	3	3.80
จ่าสิบตำรวจ	9	11.39
ดาบตำรวจ	40	50.63
รวม	79	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุดร้อยละ 37.97 รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 50-60 ปี ร้อยละ 31.65, 17.72 และ 12.66 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ร้อยละ 56.96 รองลงมาคือ ระดับ ปวส./ อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.99, 17.72, 5.06 และ 1.27 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,5001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 43.04 รองลงมาคือ เงินเดือน 10,001-15,000 บาท เงินเดือน 15,001-20,000 บาท เงินเดือน 20,001-25,000 บาท และเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 25.32, 15.19, 8.86 และ 7.59 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 20-30 ปี ร้อยละ 50.63 รองลงมาคือ 1-9 ปี และ 10-19 ปี ร้อยละ 32.91, 16.46 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศดาบตำรวจ ร้อยละ 50.63 รองลงมาคือ สิบตำรวจตรี จ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก และสิบตำรวจโท คิดเป็นร้อยละ 31.65, 11.39, 3.80 และ 2.53 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ในตอนที่ 2 ผู้วิจัยพิจารณาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม

การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
1. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	36 (45.57)	40 (50.63)	3 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.57	มาก	1
2. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	0 (0.00)	22 (27.85)	56 (70.85)	1 (1.27)	0 (0.00)	3.27	0.47	ปานกลาง	4
3. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ	31 (39.25)	46 (58.23)	2 (2.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	0.54	มาก	2
4. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการของสายงาน	0 (0.00)	22 (27.85)	48 (60.76)	9 (11.39)	0 (0.00)	3.16	0.61	ปานกลาง	5
5. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้	22 (27.85)	55 (69.62)	2 (2.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.49	มาก	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
6. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน	1 (1.27)	16 (20.25)	52 (65.82)	10 (12.66)	0 (0.00)	3.10	0.61	ปานกลาง	6
รวม						3.76	0.34		

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.42 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ มีค่าเฉลี่ย 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.10 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ

การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
7. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	0 (0.00)	10 (11.66)	67 (84.81)	2 (2.53)	0 (0.00)	3.10	0.38	ปานกลาง	5
8. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ	14 (17.72)	40 (50.63)	25 (31.65)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.86	0.69	มาก	2
9. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	29 (36.71)	29 (36.71)	21 (26.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.79	มาก	1
10. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อตามความประสงค์ โดยไม่มีเงื่อนไขด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อ	15 (18.99)	27 (34.18)	37 (46.84)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.72	0.77	มาก	3
11. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัว	4 (5.06)	20 (25.32)	52 (65.82)	3 (3.80)	0 (0.00)	3.32	0.63	ปานกลาง	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
12. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ	0 (0.00)	2 (2.53)	38 (48.10)	35 (44.30)	4 (5.06)	2.48	0.64	น้อย	6
รวม						3.43	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้ ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.10 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.48 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
13. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง	2 (2.53)	52 (65.82)	25 (31.65)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.71	0.51	มาก	2
14. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ	0 (0.00)	8 (10.13)	67 (84.81)	4 (5.06)	0 (0.00)	3.05	0.39	ปานกลาง	5
15. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	50 (63.29)	29 (36.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	0.49	มาก	4
16. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม เช่น การเรียนรู้ ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	1 (1.27)	53 (67.09)	23 (29.11)	2 (2.53)	0 (0.00)	3.67	0.55	มาก	3
17. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	43 (54.43)	27 (34.18)	9 (11.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43	0.69	มาก	1
18. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	12 (15.19)	49 (62.03)	16 (20.25)	2 (2.53)	0 (0.00)	2.90	0.67	ปานกลาง	6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
19. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง	1 (1.27)	61 (77.22)	13 (16.46)	4 (5.06)	0 (0.00)	2.75	0.57	ปานกลาง	7
รวม						3.45	0.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ต่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.43 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.75 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีวิธีการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
20. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แนะนำชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน	44 (55.70)	32 (40.51)	3 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.52	0.57	มากที่สุด	1
21. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับท่าน หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก	18 (22.78)	52 (65.82)	9 (11.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.11	0.58	มาก	2
22. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม	30 (37.97)	40 (50.63)	9 (11.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.65	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
23. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดให้ท่านฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น	0 (0.00)	6 (7.59)	42 (53.16)	26 (32.91)	5 (6.33)	2.62	0.72	ปานกลาง	7
24. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มอบหมายงานให้ท่าน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น	0 (0.00)	45 (56.96)	34 (43.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.57	0.50	มาก	5
25. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้คำแนะนำปรึกษาท่านอย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น	0 (0.00)	54 (68.35)	24 (30.38)	1 (1.27)	0 (0.00)	3.67	0.50	มาก	4
26. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ	0 (0.00)	4 (5.06)	28 (35.44)	43 (54.43)	4 (5.06)	2.41	0.67	น้อย	9
27. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้ท่านแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของท่าน เพื่อให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	0 (0.00)	14 (17.72)	36 (45.57)	23 (29.11)	6 (7.59)	2.73	0.84	ปานกลาง	6

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
28. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทำให้ท่านได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้น	0 (0.00)	10 (12.66)	28 (35.44)	35 (44.30)	6 (7.59)	2.53	0.81	ปานกลาง	8
		รวม				3.38	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการแนะนำชี้แจงให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.52 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เข้ารับการประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจ หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 2.41 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร

การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด				
29. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่านรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน	51 (64.56)	25 (31.65)	3 (3.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.61	0.56	มากที่สุด	1
30. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ	5 (6.33)	56 (70.89)	17 (21.52)	1 (1.27)	0 (0.00)	3.82	0.55	มาก	2
31. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีหลักการในการปฏิบัติงานโดยให้ท่านจัดกลุ่มกันด้วยความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	8 (10.13)	46 (58.23)	17 (21.52)	8 (10.13)	2.68	0.79	ปานกลาง	3
รวม						3.70	0.44	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจ

ตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้รับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.61 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสโดยให้จัดกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.68 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกรายด้าน

วิธีการพัฒนาตนเอง	**ค่าเฉลี่ย (μ)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)**	**แปลผล**	**อันดับ**
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.76	0.34	มาก	1
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.34	0.46	ปานกลาง	5
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.45	0.31	ปานกลาง	3
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.38	0.38	ปานกลาง	4
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.70	0.44	มาก	2

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.76 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมาคือ การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.70 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.45 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31) การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) และการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ในตอนที่ 3 ผู้วิจัยพิจารณาเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 10-14

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ชายแดน กองร้อยตำรวจตระเวนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ

วิธีการพัฒนาตนเอง	อายุ											
	20-30 ปี		ระดับ	31-40 ปี		ระดับ	41-50 ปี		ระดับ	51-60 ปี		ระดับ
	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.67	0.31	มาก	3.83	0.50	มาก	3.78	0.26	มาก	3.83	0.33	มาก
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.61	0.39	มาก	3.48	0.67	ปานกลาง	3.34	0.38	ปานกลาง	3.17	0.32	ปานกลาง
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.66	0.27	มาก	3.53	0.25	มาก	3.28	0.26	ปานกลาง	3.33	0.29	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.64	0.26	มาก	3.35	0.35	ปานกลาง	3.15	0.33	ปานกลาง	3.47	0.35	ปานกลาง
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.88	0.23	มาก	3.71	0.49	มาก	3.58	0.47	มาก	3.63	0.58	มาก

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 51-60 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 51-50 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 51-60 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา														
	มัธยมศึกษาปีที่ 3		ระดับการปฏิบัติ	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.		ระดับการปฏิบัติ	ปวส./ อนุปริญญา		ระดับการปฏิบัติ	ปริญญาตรี		ระดับการปฏิบัติ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับการปฏิบัติ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.58	0.17	มาก	3.79	0.32	มาก	3.63	0.44	มาก	3.83	0.26	มาก	4.17	0.00	มาก
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.13	0.25	ปานกลาง	3.30	0.37	ปานกลาง	3.29	0.38	ปานกลาง	4.01	0.32	มาก	4.33	0.00	มาก
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.36	0.25	ปานกลาง	3.40	0.34	ปานกลาง	3.49	0.26	ปานกลาง	3.56	0.25	มาก	3.33	0.00	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.36	0.48	ปานกลาง	3.34	0.41	ปานกลาง	3.39	0.33	ปานกลาง	3.51	0.30	มาก	3.33	0.00	ปานกลาง
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.33	0.47	ปานกลาง	3.69	0.50	มาก	3.67	0.33	มาก	3.88	0.25	มาก	4.00	0.00	มาก

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับสูงปริญญาตรี, ปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเงินเดือน

วิธีการพัฒนาตนเอง	เงินเดือน														
	ไม่เกิน 10,000		ระดับ	10,001-15,000		ระดับ	15,001-20,000		ระดับ	20,001-25,000		ระดับ	25,000 ขึ้นไป		ระดับ
	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.72	0.29	มาก	3.68	0.33	มาก	3.83	0.53	มาก	3.76	0.19	มาก	3.79	0.29	มาก
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.75	0.27	มาก	3.56	0.41	มาก	3.42	0.68	ปานกลาง	3.26	0.53	ปานกลาง	3.34	0.38	ปานกลาง
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.62	0.35	มาก	3.64	0.28	มาก	3.58	0.22	มาก	3.14	0.20	ปานกลาง	3.32	0.26	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.78	0.17	มาก	3.57	0.30	มาก	3.40	0.36	ปานกลาง	3.29	0.38	ปานกลาง	3.21	0.36	ปานกลาง
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.94	0.14	มาก	3.82	0.31	มาก	3.78	0.48	มาก	3.71	0.45	มาก	3.57	0.50	มาก

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเงินเดือน พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป, 20,001-25,000 บาท, ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาทและ 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน10,000 มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุราชการ

วิธีการพัฒนาตนเอง	อายุราชการ								
	1-9 ปี		ระดับการปฏิบัติ	10-19 ปี		ระดับการปฏิบัติ	20-29 ปี		ระดับการปฏิบัติ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.69	0.32	มาก	3.81	0.51	มาก	3.79	0.27	มาก
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.60	0.39	มาก	3.49	0.70	ปานกลาง	3.30	0.37	ปานกลาง
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.63	0.29	มาก	3.57	0.21	มาก	3.29	0.26	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.62	0.29	มาก	3.38	0.35	ปานกลาง	3.23	0.36	ปานกลาง
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.85	0.29	มาก	3.77	0.46	มาก	3.59	0.49	มาก

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 20-29 ปี และ 1-9 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ

วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับชั้นยศ														
	สิบตำรวจตรี		ระดับ	สิบตำรวจโท		ระดับ	สิบตำรวจเอก		ระดับ	จ่าสิบตำรวจ		ระดับ	ดาบตำรวจ		ระดับ
	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.67	0.31	มาก	3.42	1.06	ปานกลาง	4.00	0.73	มาก	3.87	0.29	มาก	3.79	0.27	มาก
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.61	0.39	มาก	3.17	0.24	ปานกลาง	2.89	0.54	ปานกลาง	3.74	0.65	มาก	3.30	0.37	ปานกลาง
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.66	0.27	มาก	3.14	0.20	ปานกลาง	3.48	0.33	ปานกลาง	3.63	0.14	มาก	3.29	0.26	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	3.64	0.26	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.30	0.67	ปานกลาง	3.44	0.22	ปานกลาง	3.23	0.36	ปานกลาง
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	3.88	0.23	มาก	3.17	0.24	ปานกลาง	3.67	0.88	มาก	3.85	0.29	มาก	3.59	0.49	มาก

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ สิบตำรวจตรี และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี ดาบตำรวจ สิบตำรวจโท และสิบตำรวจเอก ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พร้อมทั้งเพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 79 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณา (Descriptive statistics) โดยใช้ชุดคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับชั้นยศดาบตำรวจ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. มีเงินเดือน 20,5001 บาทขึ้นไป และมีอายุราชการ 20-30 ปี

2. วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วมีวิธีการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน

2.2 การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้ ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ

2.3 การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการ

ตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

2.4 การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการแนะนำชี้แจงให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เข้ารับการประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจ หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ

2.5 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้รับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสโดยให้จัดกลุ่มกัน ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

3.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

3.1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วที่มีอายุ 51-60 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

3.1.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับล

3.1.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 51-50 ปี ตามลำดับ

3.1.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 51-60 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

3.1.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

3.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

3.2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

3.2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

3.2.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับสูงปริญญาตรี, ปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

3.2.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3.2.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ

3.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือนต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

3.3.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป, 20,001-25,000 บาท, ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาทตามลำดับ

3.3.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

3.3.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

3.3.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน10,000 มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

3.3.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน10,000 มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

3.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

3.4.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 20-29 ปี และ 1-9 ปี ตามลำดับ

3.4.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

3.4.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

3.4.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

3.4.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ

3.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

3.5.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ สิบตำรวจตรี และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

3.5.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี ดาบตำรวจ สิบตำรวจโท และสิบตำรวจเอก ตามลำดับ

3.5.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

3.5.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

3.5.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วมีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามยุทธวิธีตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสังคม อาชญากรรมรูปแบบใหม่ จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับปัญหาด้านอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 “ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการเพิ่มอำนาจให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน และสอดรับกับพันธกิจของหน่วย” และยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ที่กล่าวถึงหน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ความเข้าใจหรือความชำนาญจาการปฏิบัติงานในองค์กรเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความต้องการวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ช้างกลาง (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา มันทวงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์มณีสว่าง (2551) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยของวัชรี ขันธเนตร (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ

การฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 “ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการเพิ่มอำนาจให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน และสอดรับกับพันธกิจของหน่วย”

1.2 การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความต้องการวิธีการพัฒนาด้วยการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรี ขันธเนตร (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยของ โสภณ ช้างกลาง (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ อัจฉรา มันทวงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ นันท์ มณีสว่าง (2551) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้ ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ สอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ “ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด มีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม” และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540) ที่กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กรที่จัดเป็นระบบสามารถทำได้ ดังนี้ “การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจากการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ ทั้งสายสายสามัญและสายอาชีพ การศึกษาตามหลักสูตรรวมทั้งการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น การศึกษาต่อเต็มเวลา องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการศึกษาอย่างเป็นระบบในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยให้การศึกษาเต็มเวลาได้ เช่น ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาและเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การหลังสำเร็จการศึกษา ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยงดเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์การเดิม ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศโดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์กรมูลนิธิหรือทุนส่วนตัว และได้รับเงินเดือน

เต็มซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการลาศึกษาต่อรวมทั้งระยะเวลาการกลับเข้าปฏิบัติงาน ให้ทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ สำหรับสายงานอาชีพที่ขาดแคลนทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศโดยมีเงื่อนไข ให้ทุนการศึกษาต่อบางเวลา องค์กรอาจเปิดโอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเริ่มเรียนได้บางเวลา และให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรอาจให้โอกาสบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น”

1.3 การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรี ขันธเนตร (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความต้องการวิธีการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ โสภณ ช้างกลาง (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ อัจฉรา มันทวงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากงานวิจัยของ นันท์ มณีสว่าง (2551) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126

อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง” และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง “วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งมีความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นนอน ไม่มีการลงทะเบียน การวัดผลและวุฒิบัตร เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง”

1.4 การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากงานวิจัยของ จันทิรา สรวลสำเริง (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาในงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการแนะนำชี้แจงให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เข้ารับการประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้

ความเข้าใจ หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ที่กล่าวว่า “การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย แนะนำชี้แจงให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจง เป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงกระทำได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี เช่น การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือใช้ในกรณีปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน คือ การแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและวิธีดำเนินงานรวมและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีปัญหาหรือเห็นว่าควรจะให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น การชี้แจ้งกรณีนี้อาจจะเรียกว่าการนิเทศงานก็ได้ ควรแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการแนะนำชี้แจงเป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดในหน่วยงาน การประชุมชี้แจงในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าว หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก เช่น นโยบาย ในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินตามแผนงานมาตรฐานการทำงานการสอนงานที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน ควรมีการฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างกัน เช่น กรณีที่มีปัญหากรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษาจะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย และจะสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย การจัดหา หรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจได้วิธีหนึ่ง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรซึ่งอาจสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้ เช่น เดียวกัน และการย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิม ทำให้บุคลากรได้มีการประสบการณ์

เพิ่มขึ้นอันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้น”

1.5 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีความต้องการวิธีการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อของการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสให้รับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ได้รับโอกาสโดยให้จัดกลุ่มกัน ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) “การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by objective) หมายถึง การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้ง ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี การบริหารงานโดยส่วนรวม (Participative management) หมายถึง การบริหารงานโดยส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น

ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ และการบริหารโดยใช้เทคนิค Q.C.C. (Quality control circle) เทคนิค Q.C.C. เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงาน โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน”

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

2.1 อายุ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกันดังนี้

2.1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วที่มีอายุ 51-60 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 20-30 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี ส่วนมากจะเป็นข้าราชการระดับหัวหน้างาน และมีประสบการณ์ผ่านการอบรมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 20-30 ปี ซึ่งเนื้อหาในการฝึกอบรมมีความจำเพาะในแต่ละส่วนงาน อีกทั้งบางหลักสูตรการอบรมมีการกำหนดอายุงานขั้นต่ำของผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย ประกอบกับนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ก่อน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับบริบทในพื้นที่ เมื่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรจำเพาะในสายงานต่าง ๆ ต่อไป ผลการศึกษาครั้งนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุ 35-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ตามลำดับ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ นันท์ มณีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากกว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีอายุ 30-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2.1.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุ 35-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2.1.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 51-50 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจึงมีความต้องการเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบ จากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ มณีสว่าง (2551) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีอายุ 30-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2.1.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 51-60 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นข้าราชการชั้นประทวนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า

ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุ 35-45 ปี มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ

2.1.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ควรได้รับทราบแนวทางนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบเป้าหมาของหน่วยงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุ 35-45 ปี ขึ้นไป และน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ กัญญา ตินตะบุระ (2555) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 31-40 ปี, 21-30 ปี, และ 41-50 ปี ตามลำดับ

2.2 ระดับการศึกษา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกันดังนี้

2.2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. , ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกและการฝึกอบรม นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการวิธีพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าข้าราชการผู้นั้นมีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความต้องการวิธีพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับสูงปริญญาตรี, ปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2559 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง” นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.2.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่จบการศึกษาในระดับปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษาปีที่ 3, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี

ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพร้อมและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) "การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย แนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงเป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน" และขัดแย้งกับงานวิจัยของพรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.2.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี, มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช., ปวส. / อนุปริญญา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวสายงานหรือหัวหน้าชุดปฏิบัติการ และมีความสามารถที่จะแนะนำและสอนงานให้กับข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) "การแนะนำชี้แจงกระทำได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี เช่น การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือใช้ในกรณีปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน คือ การแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติ และวิธีดำเนินงานรวมและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีปัญหาหรือเห็นว่าควรจะให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น การชี้แจ้งกรณีนี้อาจจะเรียกว่าการนิเทศงานก็ได้ การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ การแนะนำชี้แจงประกอบกับกรณีอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการแนะนำชี้แจงเป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดในหน่วยงาน เป็นต้น" สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546)

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการบริหารมากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ตินตะบุระ (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส./ อนุปริญญาตรี และปวช./ มัธยมปลาย ตามลำดับ

2.3 เงินเดือน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือนต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

2.3.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป, 20,001-25,000 บาท, ไม่เกิน 10,000 บาท และ10,001-15,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ สิบตำรวจถึงจ่าสิบตำรวจ ซึ่งมีอายุราชการ 10-19 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ด้านยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน จัดตั้งโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะทางและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตัวเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย” และสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล “จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน”

2.3.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท อยู่ในช่วง

ระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล "ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม" และสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร "การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสายสามัญและสายอาชีพ"

2.3.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 25,000 บาทขึ้นไป และ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท เป็นข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงจ่าสิบตำรวจ ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยตนเอง และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ "ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง"

2.3.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเงินเดือน ไม่เกิน10,000 เป็นข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี เป็นข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ จึงควรได้รับการสอนงานจากข้าราชการตำรวจรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) "การสอนงาน การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน"

2.3.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีวิธีการพัฒนาตนเองใน

ด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท เป็นข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ควรได้รับทราบถึงเป้าหมายหรือนโยบายของหน่วยงานก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) “การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by objective) หมายถึง การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี”

2.4 อายุราชการ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

2.4.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 20-29 ปี และ 1-9 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ 10-19 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากพอสมควรที่จะเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2564 ด้านยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน จัดตั้งโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะทางและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตัวเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย” และสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล “จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของ แต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน”

2.4.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการ

พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ เนื่องจากเป็นข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงจ่าสิบตำรวจ ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล “ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม” และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร “การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสายสามัญและสายอาชีพ”

2.4.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นข้าราชการที่มีระดับชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงจ่าสิบตำรวจ ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง”

2.4.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1-9 ปี เป็นข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศในช่วง สิบตำรวจตรีถึงจ่าสิบตำรวจ จึงควรได้รับการสอนงานจากข้าราชการตำรวจรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) “การสอนงาน การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน”

2.4.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการ 1-9 ปี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วย

กระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุราชการ 10-19 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ 1-9 ปี เป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงจ่าสิบตำรวจ โดยเฉพาะสิบตำรวจตรีที่บรรจุใหม่ควรได้รับทราบถึงเป้าหมายหรือนโยบายของหน่วยงานก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by objective) หมายถึง การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

2.5 ระดับชั้นยศ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุราชการต่างกันมีวิธีการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนี้

2.5.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ สิบตำรวจตรี และสิบตำรวจโท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจเอก เป็นช่วงชั้นยศที่เหมาะแก่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ด้านยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ “ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน จัดตั้งโรงเรียนฝึกอบรมเฉพาะทางและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม และพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตัวเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย” และสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล “จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของ แต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน”

2.5.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศ

สิบตำรวจตรี ดาบตำรวจ สิบตำรวจโท และสิบตำรวจเอก ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล "ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม" และ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจาก ภายนอกองค์กร "การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ"

2.5.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นช่วงที่มีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-256 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ "ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง"

2.5.4 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี เป็นข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ จึงควรได้รับการสอนงานจากข้าราชการตำรวจรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) "การสอนงาน การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน"

2.5.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี มีวิธีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก ดาบตำรวจ และสิบตำรวจโท ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี เป็นข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ ก่อนจะให้ข้าราชการตำรวจเหล่านี้ลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาย่อมต้องแจ้งนโยบายหรือแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) “การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by objective) หมายถึง การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับ ทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี”

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 5 ด้าน คือ การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และสุดท้ายคือการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เมื่อเทียบกับวิธีการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

"กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ" มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในด้านการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นยศโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจในระดับชั้นประทวน ได้มีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเข้าร่วมประชุมตามวาระที่กองร้อยกำหนด เพื่อรับทราบนโยบายของหน่วยงาน

2. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงานมีค่าเป็นอันดับที่สี่ จากวิธีการพัฒนาตนเองทั้งหมดห้าด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า "กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ" ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรมีนโยบายจัดหาสื่อหรือเอกสารที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนโยบายของกองบัญชาตำรวจตระเวนชายแดน โดยจัดเก็บไว้ในห้องสมุดหรือสถานที่สำหรับเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรจัดทำเอกสารที่เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความเข้าใจ และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเป็นอันดับที่สาม จากวิธีการพัฒนาตนเองทั้งหมดห้าด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า "กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผลประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง" ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในทุกหน่วยงานที่ขึ้น

ตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสืบค้นข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ และรู้เท่าทันสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เรียนรู้และค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ตามระเบียบวินัยตำรวจ

4. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหารมีค่าเป็นอันดับที่สอง จากวิธีการพัฒนาตนเองทั้งหมดห้าด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีหลักการในการปฏิบัติงาน โดยให้ท่านจัดกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน” ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

4.1.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรมีนโยบายสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจ ที่มีความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

4.1.2 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรมีนโยบายสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

4.2.1 หัวหน้าสายงานหรือหัวชุดปฏิบัติการ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานหรืออยู่ในชุดปฏิบัติการด้วยความสมัครใจ

5. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมมีค่าเป็นอันดับที่หนึ่ง จากวิธีการพัฒนาตนเองทั้งหมดห้าด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน” ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ควรมีนโยบายเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนสนใจ

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หัวหน้าสายงานหรือหัวชุดปฏิบัติการ ควรสำรวจความต้องการข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกครั้งก่อนที่จะส่งไปฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาอื่นที่น่าศึกษาให้ลึกซึ้งมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วเท่านั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเป็นประโยชน์ในการวางนโยบาย ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประจำปีงบประมาณ 2559 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2559*. สระแก้ว: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126.

กัญญา แซ่โง้ว. (2546). *การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรีซาวด์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัญญา ตินตะบุระ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราการพิมพ์.

กุญชร ค้าขาย. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2543). *การให้คำปรึกษาและการแนะนำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทนา เจนจัดทรัพย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประเมินและการวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทิรา สรวลสำเริง. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2545). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2547). การเรียนรู้ด้วยตนเอง: การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน, *สยามรัฐ*, *45*(252), 7.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ธนิศร พิบูลแถว. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพเก้า ศิริพลไพบูรณ์, สิทธิกร เกื้อกูล และศุภชัย อาชีวระงับโรค. (2548). *Personal productivity เพิ่มผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีโนดีไซน์.

นพพร พิพิธจันทร์. (2543). *การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นมิตา ชูสุวรรณ. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะการจัดการ, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

นันท์ มณีสว่าง. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัยนัน บุญมี. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานตลาดหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุมอบรม สัมมนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ .

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. (2540). *การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพฯ: อมร.

บุญเลิศ ราโชติ. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. อุบลราชธานี: ออฟเซ็ตการพิมพ์.

ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.

ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

ปรียามาลย์ บุญมาก. (2540). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสอนวิชาศิลปศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พจนา วรรณเสวี. (2546). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์. (2546). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สภา.

พินิจ ภู่ทับทิม. (2543). *ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พัชรี ราวีศรี. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยบูรพา*, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2540). การพัฒนาตนเองกับการป้องกันสุขภาพของตนเองและสังคม, *วารสารบัณฑิตศึกษา, 1*, 83-87.

พิสิทธิ์ สารจิตร. (2559). *วิชายุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง และบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก*. กรุงเทพฯ: พงษ์เจริญการพิมพ์.

ไพโรจน์ อุลิต. (2551). *แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* เข้าถึงได้จาก http://www.it.aru.ac.th/courseware2/content.thm.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-6* (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน).* งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งทิวา ทองปลิว. (2542). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.

วรนาถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/ งานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.

วรารัตน์ เขียวไพรี. (2548). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วัชรี ขันธเนตร. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

วินัย เพชรช่วย. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* เข้าถึงได้จาก https//www.scribd.com

วิเชียร แก่นไร่. (2524). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีชล ฉายาพงษ์. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูราพา.

ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาคนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์ปั๊ม จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2544). *ชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงานบุคคล เล่ม 8 การพัฒนาบุคคล*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2544). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สมเพียร เทียนทอง. (2542). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมิต อาชวนิจกุล. (2534). *การพัฒนาตนเอง* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). *การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *คู่มือการปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2556-2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สุชา ไอยราพงศ์. (2542). *การพัฒนาตน*. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.

สุชาติ เด่นประเสริฐ. (2546). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาวดี สิทธิเลิศ. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัททา ปิณทะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน: จิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรี เที่ยงทัศน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิญญชน.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนีย์ ศิริบุญญาคม. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมราชทัณฑ์*, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยณิวัฒนา.

โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรวรรณ กิมะพันธุ์. (2542). *การศึกษานอกระบบโรงเรียน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก http://arit.chandra.ac.th/bannanukomnew/2551/bunnanugrom01751-300751/singpim3.RTF.

อริสา เหรียญบุญยงค์. (2549). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉรา มันทวงษ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัญญา ศรีสมพร. (2549). *การพัฒนาตนเองในยุคโลกาภิวัตน์*. เข้าถึงได้จาก http://www.spu.ac.th/announcement/articles/improver.pdf#searce.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

Aldag, R.J., & Breef, A. P. (1981). *Managing organizational behavior*. New York: West.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(2), 142-175.

Allport, G. W. (1960). *Persanality: A psychology interpretation*. New York: Henry Holt.

Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers*, *organization and institution*. Switzerland: International Labour Organization.

Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in educational administration.* New York: McGraw-Hill.

Haller, J. R. (1961). *Phychological crganization, industrill psychology*. New York: McGraw-Hill.

Harbinson, F. & Myers, C. A. (1964). *Education manpower of human resource.* New York: McGraw-Hill.

Hurlock, E. B. (1972). *Child development*. Kogakusha: McGraw-Hill.

Huse, E. F., & Bowditch, J. L. (1977). *Behavior in organization, A system approach to managing* (2nd ed.). Sydney: Addison Wesky.

Johnson, R. T. (1976). *Organization and management of training in Robert L Craig. (ed) training and development handbook*. New York: McGraw-Hill.

Kelly, A. V. (1980). *Organization behavior*. Ilinois: Richard & Irwin.

Likert, R. (1976). *New ways of managing conflict*. New York: McGraw-Hill.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in Marvin D. Dunnette edition. handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Ran McNally.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation.* New York: Harper & Row.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society prineton*. New Jersey: Van Nostrand.

Mille, N. E., & Dollard, J. (1941). *Social learning and imitation*. New Haven: Yele University.

Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. New Jercy: Prentice-Hall.

Megginson, L. C., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. New York: McGraw-Hill.

Murray, H. A. (1983). *Explovations in personality: An empirical and experimental study of fifty men of college age*. New York: Oxford University.

Nadler, L. (1982). *Theory and practice*. London: Harper & Row.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Richard D, Irwin.

Rogers, C. R. (1998). *Adult leaning for development*. New York: Cassell.

Siedow, M. D., Memory, D. & Bristow, P. S. (1985). *Inservice education for content area teachers, Newark*. DE: International Reading Associaton.

Swansbury, J. (1986). *Inserviceeducation*. New York: G.P.Putnum's Sons.

Thomas, K. W. (1976). Handbook of industrial and organizational psychology. *Rand McNally, Chicago*, 889-935.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Warren, G. (1979). *Train of results*. Massachusetts: Addision-Wesly.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 15 กรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบ ความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุ	แตกต่าง	1. พรทิพย์ ภู่ประดิษฐ์ (2546) พบว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน 2. โสภณ ช้างกลาง (2550) พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน 3. อัจฉรา มันทวงษ์ (2550) พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน 4. นันท์ มณีสว่าง (2551) พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกัน 5. ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน 6. พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนา ตนเองแตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	แตกต่าง	1. นันท์ มณีสว่าง (2551) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน 2. พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเอง แตกต่างกัน 3. นัยนัน บุญมี (2555) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
เงินเดือน	แตกต่าง	แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Porter and Lawler (1964) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือเรียกว่า ทฤษฎีแห่งผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวคิดนี้แบ่งผลตอบแทนออกเป็น 1. ผลตอบแทนภายใน จะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่อ งานดังกล่าวมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำได้สำเร็จ เป็นรางวัลแก่ตัวเอง ทำให้บุคคลรู้สึกดี ชื่นชม พอใจผลงาน ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน 2. ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน
อายุราชการ	แตกต่าง	1. โสภณ ช้างกลาง (2550) พบว่า อายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
ระดับชั้นยศ	แตกต่าง	1. โสภณ ช้างกลาง (2550) พบว่า ระดับชั้นยศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 กรอบแนวคิดตัวแปรตาม

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566	1. การฝึกอบรม 1.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มอำนาจ ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร 1.2 ปรับปรุงการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน 1.3 จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของ แต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นมาตรฐาน 1.4 จัดทำแผนการฝึกอบรมให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงานและสอดรับกับพันธกิจของหน่วย	1. การฝึกอบรมและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง 2. ปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน อย่างเป็นมาตรฐาน 3. จัดทำแผนการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ 4. บุคลากรของหน่วยได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการและสอดรับตามพันธกิจ 5. ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	1. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ปฏิบัติงานอยู่ 3. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ 4. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการ 5. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	1.5 บุคลากรของหน่วยได้รับการพัฒนาตามหลักสมรรถนะและได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการและสอดรับตามพันธกิจ 1.6 มุ่งเน้นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด 1.6 บุคลากรของหน่วยได้รับการฝึกอบรมอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ ด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัย อย่างเป็นมาตรฐาน	6. จัดทำแผนการฝึกอบรมให้ตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน	6. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร	2. การศึกษาต่อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม 2.1 การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ วิธีนี้ องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสายสามัญและสายอาชีพ การศึกษาตามหลักสูตร รวมทั้งการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม 2. การศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ 3. องค์การอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาจาการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	7. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ 8. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ 9. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับอนุปริญญา และปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	2.2 การศึกษาต่อเต็มเวลา องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการศึกษาอย่างเป็นระบบในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้การศึกษาเต็มเวลาได้ดังนี้ 2.2.1 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาและเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การหลังสำเร็จการศึกษา 2.2.2 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยงดเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์การเดิม 2.2.3 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา ภายในประเทศโดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์กรมูลนิธิหรือทุนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็มซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการลาศึกษาต่อรวมทั้งระยะเวลาการกลับเข้าปฏิบัติงาน	6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การไปดูงานหรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ	12. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	2.2.4 ให้ทุนการศึกษาในประเทศและต่างประเทศสำหรับสายงานอาชีพที่ขาดแคลนทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศโดยมีเงื่อนไข 2.3 ให้ทุนการศึกษาต่อบางเวลา องค์กรอาจเปิดโอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเริ่มเรียนได้บางเวลา 2.4 ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรอาจให้โอกาสบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ในประเทศและต่างประเทศ		
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2566 ยุทธศาสตร์สร้างศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง	13. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547) พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ	2. การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ	14. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ
	2. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3. มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	15. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
	3. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งมีความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นนอน ไม่มีการลงทะเบียน การวัดผลและวุฒิบัตร	4. เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม	16. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น
	4. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	5. การเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม	17. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
	5. วิธีไตรสิกขา แนวคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุผล เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ ให้ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
		6. การเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	18. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
		7. เรียนรู้ตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง	19. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534)	4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน 4.1 การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย แนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจง เป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงกระทำได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี เช่น 4.1.1 การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือใช้ในกรณีปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 4.1.2 การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน คือ การแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและวิธีดำเนินงานรวมและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้	1. การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน	20. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แนะนำชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน
		2. การประชุมซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร จะใช้เฉพาะการให้ข่าวหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก	21. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับท่าน หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	4.1.3 การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีปัญหาหรือเห็นว่าควรจะให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น การชี้แจ้งกรณีนี้อาจจะเรียกว่าการนิเทศงานก็ได้	3. การที่หัวหน้างานสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม	22. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม
	4.1.4 การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ		
	4.1.5 การแนะนำชี้แจงประกอบกับกรณีอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการแนะนำชี้แจงเป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดในหน่วยงาน	4. การจัดให้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น	23. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดให้ท่านฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น
		5. การมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น	24. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าว หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก เช่น นโยบาย ในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินตามแผนงานมาตรฐานการทำงา	6. การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น	25. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้คำแนะนำปรึกษาท่านอย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น
	3. การสอนงาน การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอน	7. การจัดหา หรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ	26. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ
		8. การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหน้าที่ใหม่ หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	27. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้ท่านแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของท่าน เพื่อให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	4. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน คือ การจัดให้ผู้ฝึกไปปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง	9. การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทำให้บุคลากรได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้น	28. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ย้ายท่านให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทำให้ท่านได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้น
	5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างกัน เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่งและจะสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ การให้คำแนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน การให้คำแนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยงการให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์		
	7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงานหมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจได้วิธีหนึ่ง		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	8. การสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่ การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ช่วยอาจารย์ใหม่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นต้น ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้ เช่น เดียวกันเนื่องจากบุคลากรซึ่งได้รับหน้าที่ใหม่ หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป		
	9. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคลากรได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้นอันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้น		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534)	5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร 5.1 การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by Objective) หมายถึง การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี	1. การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับทราบเป้าหมายในการทำงานของตน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรได้รับโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี	29. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่านรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แนวคิด	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	2. การบริหารงานโดยส่วนรวม (Participative management) หมายถึง การบริหารงานโดยส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ 3. การบริหารโดยใช้เทคนิค Q.C.C. (Quality control circle) เทคนิค Q.C.C. เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงาน โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2. เน้นให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ 3. ให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	30. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เน้นให้ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ 31. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีหลักการในการปฏิบัติงาน โดยให้ท่านจัดกลุ่มกันด้วยความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก ข

ค่า IOC รายข้อ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

<u>ส่วนที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	อายุ.....ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2.	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ☐ ปวส./ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3.	เงินเดือน ☐ ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 10,001-15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001-25,000 บาท ☐ 25,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4.	อายุราชการ.....ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5.	ระดับชั้นยศ ☐ สิบตำรวจตรี ☐ สิบตำรวจโท ☐ สิบตำรวจเอก ☐ จ่าสิบตำรวจ ☐ ดาบตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม								
1.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการของสายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้	+1	0	+1	2	0.67	แก้ไข	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้
6.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2. **การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ**								
7.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
8.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
9.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
10.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อตามความประสงค์ โดยไม่มีเงื่อนไขด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
11.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อ ศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงาน หรือทุนส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
12.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง								
13.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
14.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
15.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
16.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม เช่น การเรียนรู้ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
17.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
18.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
19.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผล ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน								
20.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แนะนำชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
21.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับท่าน หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
22.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ ความสามารถเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
23.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดให้ท่านฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
24.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มอบหมายงานให้ท่าน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
25.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้คำแนะนำปรึกษาท่าน อย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
26.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
27.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้ท่านแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของท่าน เพื่อให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
28.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทำให้ท่านได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5. ด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร								
29.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่านรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
30.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
31.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีหลักการในการปฏิบัติงานโดยให้ท่านจัดกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.750	31

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
A1 การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	3.77	.679	30
A2	3.30	.596	30
A3	3.97	.490	30
A4	3.20	.484	30
A5	3.80	.484	30
A6	4.47	.900	30
B7 ด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	3.43	.568	30
B8	4.10	.403	30
B9	4.37	.718	30
B10	3.53	.776	30
B11	3.30	.535	30

	Mean	Std. deviation	N
B12	3.00	.525	30
C13 ด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.77	.504	30
C14	3.00	.525	30
C15	3.93	.365	30
C16	3.80	.484	30
C17	4.37	.718	30
C18	3.27	.828	30
C19	3.07	.365	30
D20 การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	4.07	.365	30
D21	4.00	.263	30
D22	4.13	.507	30
D23	4.27	.980	30
D24	3.53	.507	30
D25	3.70	.466	30
D26	4.40	.932	30
D27	3.67	.661	30
D28	5.00	.000	30
E29 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	4.23	.430	30
E30	3.70	.466	30
E31	4.60	.724	30

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
A1 การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม	114.97	39.275	-.018	.761
A2	115.43	38.323	.122	.751
A3	114.77	38.668	.110	.750
A4	115.53	36.740	.444	.735
A5	114.93	37.375	.333	.740
A6	114.27	36.409	.218	.749
B7 ด้านการพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ	115.30	37.941	.188	.747
B8	114.63	37.826	.322	.742
B9	114.37	37.206	.212	.747
B10	115.20	35.062	.426	.732
B11	115.43	34.599	.746	.718
B12	115.73	35.375	.629	.725
C13 ด้านการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง	114.97	36.930	.391	.737
C14	115.73	35.030	.688	.722
C15	114.80	38.028	.315	.743
C16	114.93	36.064	.564	.730
C17	114.37	38.654	.046	.758
C18	115.47	37.982	.090	.757
C19	115.67	36.506	.667	.731

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
D20 การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน	114.67	36.920	.570	.734
D21	114.73	37.789	.534	.739
D22	114.60	39.972	-.101	.760
D23	114.47	33.085	.491	.725
D24	115.20	37.407	.309	.741
D25	115.03	41.344	-.330	.768
D26	114.33	34.299	.404	.733
D27	115.07	37.926	.150	.750
D28	113.73	39.582	.000	.751
E29 การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร	114.50	40.190	-.145	.760
E30	115.03	40.309	-.160	.761
E31	114.13	35.913	.362	.737

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
118.73	39.582	6.291	31

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

****

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม <u>โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม</u> คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร ลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำนวน 31 ข้อ

3. กรุณาตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมมือตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง วิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดระบุคำตอบ หรือ ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ.....ปี (ปีเต็ม)

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3

☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.

☐ ปวส./ อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. เงินเดือน

☐ ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 10,001-15,000 บาท

☐ 15,001-20,000 บาท

☐ 20,001-25,000 บาท

☐ 25,001 บาทขึ้นไป

4. อายุราชการ.....ปี (เต็มปี)

5. ระดับชั้นยศ

☐ สิบตำรวจตรี

☐ สิบตำรวจโท

☐ สิบตำรวจเอก

☐ จ่าสิบตำรวจ

☐ ดาบตำรวจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาวิธีการพัฒนาตนเองของท่านในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับวิธีการของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยกำหนดระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5	ปฏิบัติมากที่สุด
4	ปฏิบัติมาก
3	ปฏิบัติปานกลาง
2	ปฏิบัติน้อย
1	ปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม						
1.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
2.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจ					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการศึกษาอบรมด้วยแผนการฝึกอบรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการของสายงาน					
5.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้					
6.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมตรงกับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสายงาน					
2. การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อ						
7.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
8.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาของสถาบันการศึกษาต่างๆ					
10.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ศึกษาต่อตามความประสงค์ โดยไม่มีเงื่อนไขด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อ					
11.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัว					
12.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา การไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆ					
3. การพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง						
13.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ					
15.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
16.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม เช่น การเรียนรู้ ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น					
17.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน					
19.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่าน เรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักเหตุผลประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง					
4. การพัฒนาด้วยวิธีการปฏิบัติงาน						
20.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 แนะนำชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ประชุมชี้แจงให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับท่าน หรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจไม่ยากนัก					
22.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อจะให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม					
23.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดให้ท่านฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น					
24.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้คำแนะนำปรึกษาท่านอย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดีขึ้น					
26.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 จัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ					
27.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ให้ท่านแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของท่านเพื่อให้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
28.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างจากเดิมเพื่อทำให้ท่านได้มีการประสบการณ์เพิ่มขึ้น					

ข้อที่	วิธีการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร						
29.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 เปิดโอกาสให้ท่านรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
30.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 ส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่สำคัญ เช่น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนงาน การติดตามผลและประเมินการปฏิบัติ					
31.	กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 มีหลักการในการปฏิบัติงาน โดยให้ท่านจัดกลุ่มกัน ด้วยความสมัครใจเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					