



แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

จักราวุธ จุฑาธิปไตย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



A POTENTIAL DEVELOPMENT GUIDELINE ON OPERATIONS FOR POLICE
OFFICERS IN THE ROYAL POLICE CADET ACADEMY

Jagrawuth Jutatipatri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2019

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

จักราวุธ จุฑาธิปไตย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

A POTENTIAL DEVELOPMENT GUIDELINE ON OPERATIONS FOR POLICE
OFFICERS IN THE ROYAL POLICE CADET ACADEMY

Jagrawuth Jutatipatri



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2019

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



Thesis Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Thesis Title	A Potential Development Guideline on Operations for Police Officers in the Royal Police Cadet Academy
Researcher	Mister Jagrawuth Jutatipatri
Major	Innovative Public Administration and management
Advisor	Siriwat Plainbangyang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this thesis in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director, College of Innovation Management
(Rapee Moungnont, M.B.A.)

Thesis Committee

..... Chairperson
(Prof. Emeritus Suthep Chaovalit, Ph.D.)

..... Member
(Asst.Prof. Chompoonuch Hunnak, Ph.D.)

..... Member
(Siriwat Plainbangyang, Ph.D.)

ชื่อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ชื่อผู้วิจัย

นายจักรวรรุ จุฑาธิปไตย

ชื่อปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ศิริวัฒน์ เปลี้นบางยาง

ปีการศึกษา

2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (2) เพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 234 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับหัวหน้างาน จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 2) ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 โดยมีความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันและ 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสนับสนุนมีการสำรวจความต้องการและจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนทุนการศึกษาและด้านการพัฒนาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาษาอังกฤษ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

Thesis Title	A Potential Development Guideline on Operations for Police Officers in the Royal Police Cadet Academy
Researcher	Mr. Jagrawuth Jutatipatri
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisor	Siriwat Plainbangyang, Ph.D.
Academic Year	2019

Abstract

The objectives were to assess the current level of potential development on operations for police officers in the Royal Police Cadet Academy; to assess the needs for potential development on operations; compare the needs for potential development on operations by personal factors; and offer a potential development guideline on operations for police officers in the Royal Police Cadet Academy.

This study employed a mixed-methods design. Quantitative data were collected through questionnaires. The sample included 234 police officers in the Royal Police Cadet Academy. The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. Qualitative data were collected from relevant documents and in-depth interviews. Eight key informants included commissioned police officers with an administrative rank. The obtained data were analyzed with an inductive analysis.

Findings revealed that; the overall level of potential development on operations for police officers in the Royal Police Cadet Academy was moderate ($\bar{x} = 3.25$); the overall level of needs for potential development on operations among the police officers was extremely high ($\bar{x} = 4.35$) and the need on training was the highest; the comparison analysis on the needs for potential development on operations indicated that different personal factors yielded indifferent potential-development needs; and the potential development guideline on operations comprised training which included needs assessment being supported, training being consistently provided, and budgets being adequately allocated; education which included further education for higher qualifications being supported as self-development as well as scholarships being granted; and development which included organizational development being encouraged through the enhancement of English language skills, morality and ethics.

Keywords: Potential development on operations, police, Royal Police Cadet Academy

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่สามารถจะนำมากล่าวถึงได้ทั้งหมดทุกท่าน ซึ่งผู้มีพระคุณท่านแรกที่ผู้วิจัยนั้นจะขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้ คือ ท่านอาจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง ที่ได้ให้คำแนะนำตลอดจนความรู้มากมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คอยติดตามการศึกษาวิจัยด้วยความใส่ใจในทุกรายละเอียด เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา ไห้ลายอง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พันตำรวจโทหญิง ประนอม อยู่เป็นสุข สารวัตรฝ่ายแผน และงบบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และร้อยตำรวจเอก ดร.ปริญญา สีลานันท์ อาจารย์ประจำกลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำและพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของของเครื่องมือในการวิจัยที่ใช้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบุคคลรอบข้างและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีได้กล่าวถึงมาในข้างต้น ที่ได้ให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือสนับสนุนในทุกกรณีมาโดยตลอด ทั้งในด้านความรู้ กำลังใจในการศึกษาวิจัย จนทำให้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยดี

จักราวุธ จุฑาธิปไตย

ธันวาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ.....	34
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
2.6 สมมติฐานการวิจัย.....	50
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	55
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	58
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย.....	62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.1 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	73
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	85
4.4 ผลการหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	88
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	95
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามเครื่องมือการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	120
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย.....	124
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ฉ แบบบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	132
ประวัติผู้วิจัย.....	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา.....	10
3.1 การสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร.....	53
3.2 ประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	53
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานะการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุ ที่พักอาศัย.....	63
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพ ในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	65
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพ ในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรม.....	66
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพ ในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา.....	67
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพ ในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนา.....	68
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	69
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรม.....	70
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนา.....	72
4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเพศ.....	73
4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	74
4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	75
4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเงินเดือน.....	76
4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ.....	78
4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเพศ.....	79
4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	80
4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	81
4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเงินเดือน.....	83
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ.....	84
4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบัน ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	86
4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	87

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ขอบเขตแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักจุดเน้น.....	9
2.2 ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ลีโออาร์ต แนด์เลอร์.....	10
2.3 การแสดงภาพรวมขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดการฝึกอบรม.....	21
2.4 การพัฒนาองค์การ.....	32
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	38
2.6 เป้าหมายการพัฒนา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	40
2.7 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ระยะ 1 ปี 5 ปี 20 ปี.....	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไปอย่างก้าวกระโดดซึ่งการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคมอย่างแน่นอน เมื่อการพัฒนาของเทคโนโลยีมีมากขึ้นทำให้การดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ซึ่งอาจจะนำมาใช้ทั้งในทางที่เป็นผลดีและผลเสีย ดังนั้นอาชญากรรมก็จะเกิดขึ้นได้ง่ายมากขึ้นตามไปด้วย เพราะเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการติดต่อสื่อสารของมนุษย์ให้เป็นไปได้ง่ายมากขึ้นซึ่งในสังคมที่มีขนาดใหญ่มีประชากรเป็นจำนวนมากย่อมมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบข้อบังคับ เพื่อเป็นกติกาของสังคมทำให้เกิดบรรทัดฐานเดียวกัน มีข้อตกลงเดียวกัน ที่ทุกคนในสังคมมีความเข้าตรงกันว่าสิ่งใดกระทำแล้วจะมีความผิดมีโทษตามมาสิ่งเหล่านี้เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ในสังคมและช่วยให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างดีโดยมีกฎระเบียบ กติกา ข้อบังคับ หรือที่เราเรียกว่า กฎหมาย ก็จะต้องมีหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ในการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างที่สุด หน่วยงานดังกล่าวก็คือ “ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” โดยมีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็คือ “ ข้าราชการตำรวจ ” ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ มีหลายด้านแบ่งกันไปตามภาระหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยหลัก ๆ จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ที่ชัดเจนที่สุดคือ ฝ่ายอำนวยความสงบและฝ่ายป้องกันและปราบปราม แต่ทั้งหมดนี้ก็ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเอาไว้เพื่อประโยชน์และความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติและประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, www.parliament.go.th, 10 เมษายน 2562)

เนื่องในวันตำรวจประจำปี 2559 พล.ต.อ.จักรทิพย์ ชัยจินดา ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กล่าวถึงการปฏิรูปตำรวจว่า ได้ทำมาอย่างต่อเนื่องหลายครั้งและเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ที่อยากให้ตำรวจเป็นที่พึ่งของพี่น้องประชาชนอย่างแท้จริง ที่ผ่านมารัฐบาลได้ปฏิรูปมาตลอดและให้ความสำคัญว่าทำอย่างไร ให้พี่น้องประชาชน เชื่อถือศรัทธาตำรวจเพราะตำรวจทำงานใกล้ชิดประชาชน เราทำงาน 2 ด้านคือการบริการอำนวยความสะดวกและการบังคับใช้กฎหมาย โดยเน้นการบริการประชาชน สำหรับการดูแลขวัญกำลังใจและสวัสดิการตำรวจนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะขาดแคลนอาคารที่พักอยู่อาศัยของข้าราชการตำรวจจำนวนมากและยุคนี้จะต้องมีการเปลี่ยนภาพลักษณ์ ให้ประชาชนเลิกเกลียดตำรวจ

และจากผลการสำรวจต่าง ๆ ที่ออกมา ก็ออกมาว่าประชาชนพอใจมากขึ้น แต่อะไรที่ยังบกพร่องผิดพลาด ก็จะต้องแก้ไขต่อไป โดยจะเน้นการดูแลประชาชนเป็นหลัก แต่ขอให้อำนาจตำรวจจับกุมแต่คนที่ไม่ดี ทำผิดกฎหมาย เรามีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเป็นธรรมดาที่คนจะไม่ชอบแต่อย่างไรก็ตาม ขอขอบคุณ ตำรวจทุกนายที่ผ่านมาที่ช่วยกันทำงานเพื่อประชาชน ในทุกภาคส่วนทั้งฝ่ายอำนาจการสนับสนุนและ ฝ่ายป้องกันและปราบปราม เพื่อทำผลงานให้เป็นที่น่าพอใจ ส่วนการทำงานของตำรวจหลังจากนี้จะเร่ง สร้างภาพลักษณ์เพื่อเรียกศรัทธาประชาชนถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกันแก้ปัญหา เพราะเชื่อว่าถ้าร่วมมือกันจะ แก้ปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้ ทั้งนี้ขั้วผู้กำลังใจและสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงดูแลข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น ให้ตำรวจ มีความพร้อมมีขวัญกำลังใจที่ดีและในอนาคตจะต้องรับมือกับการให้บริการประชาชน ตลอดจน รับมือกับอาชญากรรมที่มาพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่อไป (จักรทิพย์ ชัยจินดา, www.matichon.co.th/local/crime/news_319533, 30 เมษายน 2562)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศด้าน กระบวนการยุติธรรม การปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นก็ได้รับความสนใจอย่างมากจากประชาชน และสังคมอย่างเป็นวงกว้าง ซึ่งการปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นก็ได้รับการปฏิรูปจากรัฐบาลมา อย่างต่อเนื่องหลายยุคหลายสมัย บางด้านอาจจะได้รับการดำเนินการไปบ้างในบางส่วนแล้ว แต่ก็ไม่ อาจจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และยังไม่เป็นที่พอใจตามความคาดหวังของประชาชนที่จะส่งผลให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงมากพอในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย จนมีประสิทธิภาพ มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ตลอดจนด้านขวัญและกำลังใจ สวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทน ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย และความเจริญก้าวหน้าทางราชการในวิชาชีพเฉพาะ อย่างข้าราชการตำรวจยังมีไม่มากพอเท่าที่ควรจะเป็นให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบัน (แผนพัฒนา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2560-2564 (ฉบับปรับปรุง), www.rpca.ac.th, 10 พฤษภาคม 2562)

เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด นั้น โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่มุ่งผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อมารับราชการ เป็นกำลังหลักสำคัญในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและข้าราชการตำรวจในประเทศไทยก็ถือได้ว่าเป็น ต้นทางที่มีความสำคัญของกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นหากต้องการให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจมี ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่คุณภาพปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อน งานภาระหน้าที่ ๆ โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจของ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ยังพบว่าปัญหาเรื่องศักยภาพในด้านต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติหน้าที่อาจจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้ง ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและต้องปฏิบัติหน้าที่นั้นมีจำนวนและในบางครั้งมากเกินไปกว่ากำลังพลของ ข้าราชการตำรวจของ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทันตาม

เวลาที่กำหนด ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ขาดความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน อีกทั้งมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่อีกมากที่ยังไม่ทราบถึงสาเหตุและบ่อยครั้งที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างมากถ้าจะมีการสร้างแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจของ โรงเรียนนายร้อย สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นตลอดจนได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพราะภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชน ซึ่งมีผลต่อการเคารพสิทธิและอำนาจของประชาชน ทั้งกาย วาจา ใจ โดยเข้าใจและยอมรับในเนื้อหาของสิทธิเสรีภาพที่สมบูรณ์ มีความเป็นธรรมเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันของปวงชน (สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, www.parliament.go.th, 10 เมษายน 2562)

ในส่วนของผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ฝ่ายยานพาหนะ อาคารและสถานที่ กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ความละเอียดดั่งแจ้งแล้วนั้น ซึ่งผลที่จะได้รับการวิจัยที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดและหน่วยงานต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นอย่างไร
2. ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นอย่างไร
3. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อศึกษาหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดด้านขอบเขตของการวิจัย โดยด้านเนื้อหาการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ระดับความต้องการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งได้มีการกำหนดถึงเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ไว้ โดยใช้แนวความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมาจากการผสมผสานความรู้หลากหลายสาขาร่วมกันของ ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ ซึ่งจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนา (Development)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่สนใจในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 564 คน (ข้อมูลเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2562)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนสิงหาคม 2562 ถึง เดือนตุลาคม 2562

1.4.5 ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะภายนอก ได้แก่ เพศ สถานะการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน ระดับชั้นยศ เงินเดือน และอายุ
- ความต้องการการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

1.4.6 ตัวแปรตาม

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนา (Development)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
 ศักยภาพ หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อย
 ตำรวจ

นโยบาย หมายถึง นโยบายของผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจหรือนโยบายของสำนักงาน
 ตำรวจแห่งชาติ

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลให้ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพนั้น ซึ่งจะถือได้ว่าเป็น
 วิธีการในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การศึกษา หมายถึง วิธีการที่แต่ละคนแสวงหา ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเป็น
 ทหารพัฒนาตนเองโดยการเตรียมการและริเริ่มของตนเอง

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้
 ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และความชำนาญในการทำหน้าที่ รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นซึ่งเป็น
 สิ่งที่บุคลากรพึงมี

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 นำไปสู่การกำหนดแผนในการบริหารงานและเป็นข้อมูลการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติ
 หน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้มีศักยภาพมากขึ้น

2 นำไปสู่การสร้างศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน
 ตลอดจนเห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม

3 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในเรื่องการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ
 ตำรวจ ในประเทศไทยได้

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

2.3 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้บุคลากรขององค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น ทั้งในแง่ของสภาพจิตใจและผลการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจาการผสมผสานความรู้หลากหลายสาขาคู่ด้วยกัน เช่น จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และทฤษฎีเชิงระบบซึ่งศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างให้มีความเชี่ยวชาญของบุคคลนั้น ๆ โดยเป็นการผ่านการพัฒนาองค์การและรวมกับการฝึกอบรมพัฒนาซึ่งมีวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดการปรับปรุงเป็นผลการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนการพัฒนาอาชีพประกอบกับการปรับปรุงคุณภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ เป็นการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะและพฤติกรรมอันดีตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พรชัย เจตามาน, <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>, 25 พฤษภาคม 2562)

D.Smith, 1990 (อ้างถึงในอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการที่มีการกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด ที่จะใช้ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรและรวมไปถึงเพื่อใช้ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและผลผลิตต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและตัวบุคคล

Chalofsky, 1992 (อ้างถึงในอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นศาสตร์และศิลปะในการเพิ่มความสามารถและการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่มและองค์กรโดยมีรูปแบบในการพัฒนาและมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยนำการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดจนมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวพนักงานและความก้าวหน้าขององค์กร

Marsick & Watkins, 1994 (อ้างถึงในอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการบูรณาการแนวความคิดของด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กรรวมไว้ด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างมีรูปแบบเป็นระบบทั่วองค์กร

Swanson, 1995 (อ้างถึงในอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนการค้นคว้าขีดความสามารถของบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งใช้ในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Personnel Training and Development) โดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Gilly & Eggland, 2002 (อ้างถึงในนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะต้องอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายขั้นตอนแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงจะมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ถ้าหากพิจารณาองค์ประกอบและหลักการที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ สวอนสันและโฮลตัน Swanson & Holton III, 2001 (อ้างถึงในนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 16) จะพบว่าองค์ประกอบที่หลากหลายเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ กล่าวคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านการพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Activities/Learning Improvement) ซึ่งการพัฒนาผลการทำงานในระดับต่างๆ ทั้งบุคคล กระบวนการทำงาน และองค์การ (Performance Improvement / Organizational Performance) รวมไปถึงการพัฒนาองค์การในภาพรวม (Organization Development) ดังนั้น จึงนำไปสู่การสรุปได้ว่าองค์ประกอบองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบไปด้วย

1. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development: T&D)
2. การพัฒนาวิชาชีพ (Career Development: CD)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development: OD) Mclagan. 1989; Werner and Desimone, 2009 (อ้างถึงในสุธินี ฤกษ์ขำ, 2560, หน้า 11) ดังนั้น 3 องค์ประกอบดังที่กล่าวมา จึงเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ (Leonard Nadler), 1980 (อ้างถึงในชุดิกกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นและเป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์จากการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้นำไปปรับกับการทำงานและปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้จะมีจุดประสงค์ในภาพรวมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Improving Job Performance) และประกอบกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพในการทำงาน ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ ได้แบ่งการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท

1. การฝึกอบรม (Training) กระบวนการซึ่งจะเป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้เกิดความรู้โดยการเรียนรู้ได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติงานอยู่หรือมีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในภายภาคหน้า มีความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น จุดประสงค์ก็คือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในตอนนั้นให้มีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างรวดเร็วหรือมีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์การฝึกอบรมที่หน่วยงานได้วางเอาไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการด้านหนึ่งที่ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นตลอดจน ทักษะ ทศนคติ และการเสริมสร้างและเป็นการเสริมสร้างให้มีความสามารถในปรับตัวในหลาย ๆ ด้านให้กับตัวบุคลากรเองโดยอาจจะมีการขอลาเพื่อศึกษาต่อทั้งใน

เวลาและนอกเวลา เพื่อเตรียมตัวให้มีความพร้อมสำหรับความต้องการของหน่วยงานในภายภาคหน้าต่อไป

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการด้านการเรียนรู้ที่ถูกจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานในอนาคต โดยไม่ได้มีจุดเน้นสำคัญที่ตัวของเนื้องาน แต่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กรนั้น ๆ

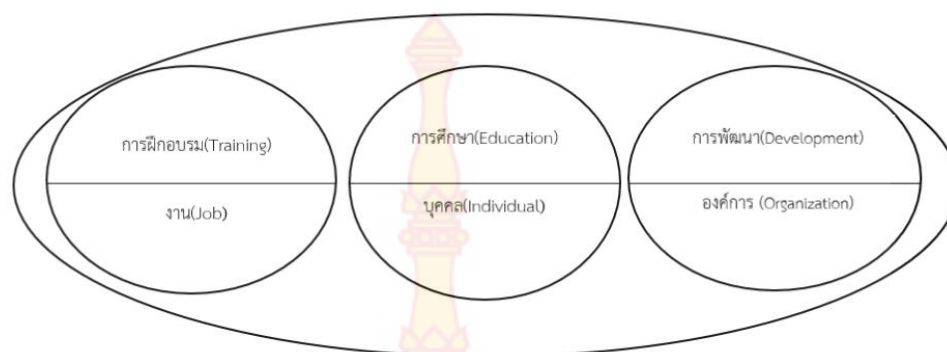
दन्य तेयनपुठ (2537, หน้า 22) ได้ให้แนวคิดที่มีความสอดคล้องกับ ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ ที่ว่า กรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักสำคัญ ซึ่งจะมีรายละเอียดดังที่ปรากฏใน แผนภาพที่ 2.1



H	ย่อมาจาก	Human
R	ย่อมาจาก	Resource
D	ย่อมาจาก	Development
HRD	ย่อมาจาก	Human Resource Development

แผนภาพที่ 2.1 ขอบเขตแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักจุดเน้น
ที่มา : ดนัย เทียนพุด. (2537). หน้า 22.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556, หน้า 142) กล่าวว่า ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ คือ นักวิชาการซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนดเลอร์ได้เสนอแนวคิดและตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์

(Nadler's Concept of HRD Model, 1970)

ที่มา : ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). หน้า 142.

การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งมีความหมายและในมุมมองของความสัมพันธ์ที่มีความใกล้เคียงกันมากและเพื่อให้เห็นความหมายอย่างเด่นชัดในส่วนของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและการพัฒนา

ด้าน	จุดเน้น	เชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	ความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นต้องรับผิดชอบ	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	การศึกษาที่ทุกคนจะต้องเตรียมไว้ในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	บุคลากรและงานหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : สุภาพร พิศาล. (2545). หน้า 1.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการและมีขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ซึ่งขั้นตอนหนึ่งในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในส่วนของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะมีการเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้น เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องมีการดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดระยะเวลาที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบ ที่เรียกกันว่า (HRD as a System) ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบหลักที่มีความสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แนวคิด พฤติกรรม เป็นต้น
2. ด้านกระบวนการแปรสภาพและการประมวลผล (Process) ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น
3. ปัจจัยการนำออก (Output) ได้แก่ การพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ความคิด และพฤติกรรม เหล่านี้เป็นต้น

จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่ามีความต้องการที่จะมุ่งเน้นถึงประเด็นสำคัญที่ว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จะต้องใส่ (Input) ที่สมบูรณ์และมีคุณภาพเข้าไปในระบบ โดยจะต้องดูแลให้กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพด้วย ไม่ว่าจะเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา และฝึกอบรม สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป
 - 1.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ
 - 1.3 เพื่อสร้าง กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
 - 1.4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.5 เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้
 - 1.6 เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า
2. วัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 2.1 เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.2 เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน
 - 2.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด

2.4 เพื่อลดความสับสนและป้องกันอุบัติเหตุ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

2.6 เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อสำหรับการรองรับความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายองค์การหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

3. วัตถุประสงค์ของบุคลากร

เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.1 เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2 เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.3 เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

3.4 เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3.5 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.6 เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะสามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง

3.7 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานด้านบุคคล จะมีประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์แล้วนั้นได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ประโยชน์ต่อพนักงานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.2 ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด

1.3 ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น

1.4 ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหารจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน

2.4 ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ

3. ประโยชน์ขององค์การหรือหน่วยงานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น

3.2 ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.3 ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/อุปกรณ์/เวลา)

3.4 ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/แนะนำ/สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

3.5 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีโอกาสได้รับรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ในปัจจุบัน ได้มีการมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) อย่างมากเพราะเป็นกระบวนการที่จะช่วยในการเสริมสร้างและนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมทั้งวิธีการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นการนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการทำงานขององค์กรได้อย่างดีที่สุด (พรชัย เจดามาน , <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>, 25 พฤษภาคม 2562)

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 464) กล่าวว่า การฝึกอบรม(Training) หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถหรือทักษะซึ่งสามารถให้บรรลุผลในระยะเวลาอันสั้นและจะเป็นผลให้ในระยะสั้นด้วย เช่น การฝึกสอน พนักงานอย่างเป็นทางการเพื่อให้มีความสามารถในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ถือว่าเป็นการฝึกอบรมรูปแบบปกติจึงมีการกำหนดผลที่จะได้รับจากการฝึกอบรมเชิงพฤติกรรมเอาไว้ก่อนแล้วจึงดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดเอาไว้ เช่น วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกำหนดไว้ว่า เมื่อมีการฝึกอบรมเสร็จแล้วพนักงานทุกคนจะสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ เป็นต้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, หน้า 65) กล่าวว่า การฝึกอบรม(Training) คือ การทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความเหมาะสมกับงาน โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพนั้น ซึ่งจะถือได้ว่าเป็นวิธีการในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิด ด้านการกระทำ ด้านความสามารถ มีความรู้ความชำนาญและมีการแสดงออก ซึ่งที่เป็นกระบวนการที่ใช้เสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะการปฏิบัติงาน(Skill) ความสามารถ (Capacity) ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดเอาไว้

นักรบ ระวังการณ์ (2539, หน้า 4) กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ซึ่งมีขอบข่ายของการพัฒนามนุษย์รวมถึงตั้งแต่การวางแผนในการจัดทำโครงการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรและเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานและมีประสบการณ์ ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีคุณภาพพอจะสรุปได้ว่า การ

อบรม จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การอย่างมากเพราะการอบรม มีจุดเน้นเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์รวมไปถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ

Bernardin, 2010 (อ้างถึงในยุวดี ศิริยทรัพย์, 2560, หน้า 164) กล่าวว่า ความหมายของการฝึกอบรมนั้น คือ วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้มีผลในการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

DeCenzo and Robbins, 2010 (อ้างถึงในยุวดี ศิริยทรัพย์, 2560, หน้า 164) กล่าวว่า ความหมายของการฝึกอบรม คือ ประสบการณ์และการเรียนรู้ โดยมุ่งส่งเสริมทักษะและความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลโดยเพื่อเป็นการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้สูงมากขึ้น

Gary Dessler, 2006 (อ้างถึงในชำนาญ ปิยวนิชพงษ์, 2549, หน้า 77) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกใช้ในการพัฒนาบุคลากรใหม่หรือเพื่อบุคลากรปัจจุบันขององค์การเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานอาจหมายความรวมไปถึงเพื่อการศึกษาและแก้ไขปรับปรุงเพื่อสร้างความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Lvanacevich, 2010 (อ้างถึงในยุวดี ศิริยทรัพย์, 2560, หน้า 163) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีรูปแบบอย่างเป็นระบบที่ปรับปรุงทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานในปัจจุบันได้อย่างบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, หน้า 73-74) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายวิธี ซึ่งการฝึกอบรมจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอดและการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวและมีความพร้อมที่เต็มใจที่จะรับความรู้ วิธีการฝึกอบรมจึงมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ซึ่งการจัดฝึกอบรมสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่มีมานานและใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพราะเป็นวิธีการที่ง่ายในการสื่อสารและทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับได้ง่าย ซึ่งถ้าผู้บรรยายเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงและมีวิธีการในการบรรยายให้ผู้ฟังสามารถติดตามการบรรยายได้อย่างดีต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการเลือกผู้บรรยายจะต้องเลือกผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการบรรยายอย่างดี ควรเน้นที่ผู้มีความรู้ที่ทักษะการพูดอีกด้วย เพราะทำให้บรรยากาศเกิดความสนุกสนานระหว่างการบรรยาย

2. การประชุม (Conference) เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างมากในการฝึกอบรมบุคลากรในปัจจุบัน เพราะสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งมีการสรุปประเด็นต่าง ๆ และเป็นข้อยุติอีกด้วย

3. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทหน้าที่และสมมุติขึ้นให้เหมือนกับสถานการณ์จริงมากที่สุด ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความสนุกสนาน ผ่อนคลายและไม่เบื่อหน่ายกับการฝึกอบรมอันนำไปสู่การเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้

4. การใช้กรณีศึกษา (Case study) จะเป็นวิธีการที่นำเอาปัญหาจริงมาเรียบเรียงใช้เป็น การศึกษา วัตถุประสงค์คือต้องการให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีการวิเคราะห์จากสถานการณ์จริงที่เคยเกิดขึ้น มาแล้ว เพื่อให้เกิดทักษะในการแก้ไขปัญหา วิธีการมักถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

5. การสาธิต (Demonstration) จะเป็นวิธีการฝึกอบรมโดยใช้การแสดงจากตัวอย่างจริง โดย ผู้สอนจะแสดงตัวอย่างให้และอธิบายถึงขั้นตอนที่จะปฏิบัติทำให้มีการชี้ให้เห็นว่าข้อควรระมัดระวังมี อะไรบ้าง

และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการปฏิบัติจริง รวมทั้งมีการเรียนรู้การใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ อีกด้วย

6. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประยุกต์ใช้การฝึกอบรมกับบุคลากรที่มีความรู้หรือระดับ บริหาร

โดยใช้การสื่อสารในรูปแบบสองทางและมีการกำหนดประเด็น เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้โดยอิสระ ทั้งนี้การสัมมนาจะเป็นผู้ควบคุมให้อยู่ ภายในขอบเขตและแนวทางที่ได้กำหนดเอาไว้

7. การฝึกในสถานการณ์จริง (On the job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง โดย มีการปฏิบัติตามผู้ฝึกสอน และมีผู้ควบคุมดูแลในฐานะ ครูพี่เลี้ยงจนกว่าผู้อบรมจะสามารถปฏิบัติได้จริง การฝึกอบรมแบบนี้จะถูกใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง

การฝึกอบรมได้ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางในอดีตการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นไปในการสอนทักษะ ทางเทคนิค เช่น การฝึกอบรมครูให้ทำแผนการสอน แต่ปัจจุบันการฝึกอบรมจะต้องรวมถึงการศึกษา เพื่อช่วยแก้ไขและปรับปรุง เนื่องจากกระบวนการพัฒนาต้องการบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้จึง อาจจะต้องมีการฝึกอบรมในด้านทักษะการสร้างทีม การตัดสินใจและการสื่อสาร เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะทางด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเช่น การผลิตหรือการออกแบบที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงานจึง เป็นเหตุผลที่อธิบายได้ว่าจะต้องได้รับการฝึกอบรมซึ่งจะมีบทบาทสำคัญเพื่อเพิ่มกลยุทธ์ต่าง ๆ ของ บุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายขององค์กรซึ่งเป็นการผสมของจุดหมายต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เช่น เป้าหมายด้านการฝึกอบรม ด้านการประเมิน ผลของการปฏิบัติงานและการเชิดชูเกียรติในความพยายาม ของบุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่า องค์กรต้องการให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างไรตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา 5 ขั้นตอนซึ่งประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis)

1.1 ระบุถึงทักษะที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเพื่อเป็นการปรับปรุงในการ ปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มผลผลิต

1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ เช่น ด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ด้วย

1.3 ต้องกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรม

2. การออกแบบการสอน (Instructional Design)

2.1 การรวบรวมจุดประสงค์ที่จะฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อ คำอธิบายและการจัดลำดับเนื้อหาการยกตัวอย่าง แบบฝึกหัดและกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องจัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยให้การฝึกอบรมและการจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้

2.2 การจัดเตรียมสื่อสำหรับการฝึกอบรมเช่น วิดีโอ เอกสารในการฝึกอบรม คู่มือสำหรับผู้ฝึกสอนและแบบฝึกหัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการเรียนรู้ตามที่มีการกำหนดเอาไว้

3. ความเที่ยงตรง (Validtion)

3.1 มีการฝึกซ้อมการนำเสนอตลอดจนการทดสอบความถูกต้องเพื่อก่อนการนำเสนอจริงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้เกิดความผิดพลาดและมั่นใจได้ว่าแผนงานมีความถูกต้องและมีประสิทธิผล

4. การดำเนินงาน (Implementation)

4.1 ดำเนินการฝึกอบรมตลอดจนการฝึกปฏิบัติเพื่อมุ่งเน้นที่จะนำเสนอความรู้ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. การประเมินผลการฝึกอบรม(Evaluation)

5.1 เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์มากเพียงใด ฉะนั้นจึงจะต้องมีการประเมินผลของการฝึกอบรมโดยเฉพาะการประเมินความพึงพอใจ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ (ชานาญ ปิยวนิชพงษ์และคณะ, 2549, หน้า 77)

การฝึกอบรมนั้น จะเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมให้เป็นในทิศทางที่ผู้จัดอบรมต้องการ เป็นกิจกรรมที่มักจะมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการอบรม ได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน โดยมักเน้นเป้าหมายระยะสั้น ๆ และมักเน้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ประเภทของการฝึกอบรม มี 4 ประเภท

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre- Service Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Induction / Orientation) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้อนรับ หรือ แนะนำผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ให้ทราบ และเข้าใจถึงเรื่องราวต่าง ๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน (In- Service Training) สามารถจำแนกประเภทได้ดังนี้

3.1. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน (On- the job Training) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งสอนให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน โดยการให้ลงมือทำงานจริง ๆ สถานที่ทำงานจริง การฝึกอบรมแบบนี้มักนิยมใช้กับบุคลากรระดับปฏิบัติการต่าง ๆ แต่มักไม่นิยมใช้กับบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร

3.2. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Vestibule Training) เป็นการฝึกอบรมที่กระทำในห้องทดลองปฏิบัติการ ซึ่งจำลองลักษณะให้คล้ายคลึงกับสภาพของสถานที่ทำงานจริง

3.3. การฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนอกสถานที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำงานอยู่เป็นประจำ โดยทั่วไปมักจะเป็นสถานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องที่จะทำการอบรมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พบเห็นสภาพการณ์ที่แท้จริงด้วยตนเอง

4. การฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre- Promotional Training) เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงลักษณะงานต่าง ๆ ของตำแหน่งใหม่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเกิดผลดีต่อองค์การ

เทคนิคหรือวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (การฝึกอบรม)

การจะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมแบบที่เหมาะสมนั้นต้องขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งผู้ที่จัดโครงการฝึกอบรม ต้องทราบหรือพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการ ลักษณะและหัวเรื่องที่จะฝึกอบรม และตัวบุคคลที่จะเข้ารับการอบรม มีวิธีการที่ใช้กันมากมาย เช่น

1. การบรรยาย (Lecture) วิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถควบคุม และกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นได้แน่นอน แต่มีข้อจำกัดที่มีลักษณะ One way Communication ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นตอบโต้ได้มากนัก และค่อนข้างยากที่จะวัดผลได้ว่า ผู้ฟังได้รับความรู้ และความเข้าใจจากการบรรยายมากนัก เพียงใด

2. การประชุมอภิปราย (Conference / Discussion) วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดของตน อย่างอิสระ ซึ่งในการอภิปรายถกเถียงประเด็นปัญหาสำคัญใดสำคัญหนึ่งอาจเกิดการโต้เถียงเพื่อเอาชนะซึ่งกันและกันได้ซึ่งยังต้องใช้เวลามาก

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการศึกษากรณีตัวอย่าง วิธีนี้ในทางธุรกิจมีชื่อเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “ In- Basket Method ” ข้อดีของวิธีนี้คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้แต่ละ

บุคคลสามารถวัดความสามารถในการแก้ปัญหาของตน และของบุคคลอื่นได้ ส่วนข้อเสีย คือ เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

- 5.1 เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นทางบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 5.2 เพื่อเรียนรู้วิธีการปรับปรุงและวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง
- 5.3 เพื่อสามารถวิจารณ์พฤติกรรมผู้อื่นและสามารถยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น
- 5.4 เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 5.5 เพื่อให้ความคุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงออก และผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ข้อบกพร่อง คือ เป็นวิธีค่อนข้างยากในทางปฏิบัติโอกาสที่จะบิดเบือนเป้าหมายมีได้ง่าย และสร้างความลำบากใจแก่ผู้แสดง

6. การสาธิต (Demonstration) คือ จะมีการแสดงให้เห็นของจริงซึ่งวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและอย่างรวดเร็ว ดังลักษณะสุภาชิตไทย “ ลิบปากว่า ไม่เท่าตาเห็น ” วิธีนี้ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลบางประเภทเช่น ช่างฝีมือ หรือผู้ใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักบริหาร

7. การประชุมแบบซินดิเคท (Syndication) วิธีนี้เริ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแพร่หลายไปยังประเทศในเครือจักรภพและประเทศอื่น

ข้อดีของวิธีนี้ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ทำให้ได้คุ้นเคยกับวิธีการประชุมกลุ่ม เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาและฝึกฝนให้มีความเป็นผู้นำ

ข้อบกพร่อง คือ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมากและความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

8. การระดมสมอง (Brain storming) เป็นการที่สมาชิกทุกคนนั้นได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีหรือโดยปราศจากข้อจำกัด กฎเกณฑ์ และความเห็นนั้นจะได้รับการยอมรับฟังจากสมาชิกทุกคน วิธีการนี้นิยมใช้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

9. การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน (Community College Training) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยใช้สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานของชุมชนเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติเช่น โรงเรียน สารพัด

ช่าง ประชาษฎ์ท้องถิ่นเป็นต้น (พรชัย เจดามาน, <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>, 25 พฤษภาคม 2562)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 207) กล่าวว่า กระบวนการในการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบและหลายขั้นตอนซึ่งเริ่มจากการหาความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและเลือกเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม จัดลำดับความสำคัญในเนื้อหาของหลักสูตรและกำหนดการฝึกอบรมและการเลือกวิทยากร การกำหนดความเหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดหางบประมาณในการดำเนินการเพื่อฝึกอบรมตลอดจนรวมไปถึงการประเมินผล การติดตามผลการฝึกอบรมซึ่ง กระบวนการในการฝึกอบรมอาจจะแบ่งได้หลายขั้นตอนซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปแต่สรุปได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนเตรียมการฝึกอบรม 2. ขั้นตอนดำเนินการในระหว่างการฝึกอบรม 3. ขั้นตอนประเมินผลและการติดตามผลของการฝึกอบรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 143-145) ที่ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมนั้นเพื่อจัดเตรียมทำโครงการฝึกอบรมและการออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรมเป็นการกำหนดแผนแม่บทของการฝึกอบรม สำหรับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเตรียมการจัดฝึกอบรมซึ่งการวางแผนการฝึกอบรมดังกล่าวจะมีข้อจำกัดมากขึ้นอยู่กับหลากหลายปัจจัยที่สำคัญแต่กระบวนการและขั้นตอนของการฝึกอบรมที่จะเป็นกิจกรรมปฏิบัติจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนก่อนการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและการวางแผนในขั้นพื้นฐานสำหรับการฝึกอบรม เช่น การกำหนดรูปแบบและวงรอบแนวคิดที่จำเป็นเพื่อดำเนินการจัดการฝึกอบรมโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1.1 การประเมินความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรม
- 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 1.3 การออกแบบหลักสูตรของการฝึกอบรม
- 1.4 การสรรหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีความเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม
- 1.5 การคัดเลือกทีมงานสำหรับเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 1.6 การคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม
- 1.7 การกำหนดแนวทางสำหรับการฝึกอบรม

2. ขั้นตอนระหว่างการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จะต้องใช้ในการดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม โดยจะต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการฝึกอบรมครั้งนั้นซึ่งจะมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 2.1 การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม
- 2.2 การนำเสนอในส่วนของเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม
- 2.3 การผสมผสานเนื้อหาของหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมของวิทยากร

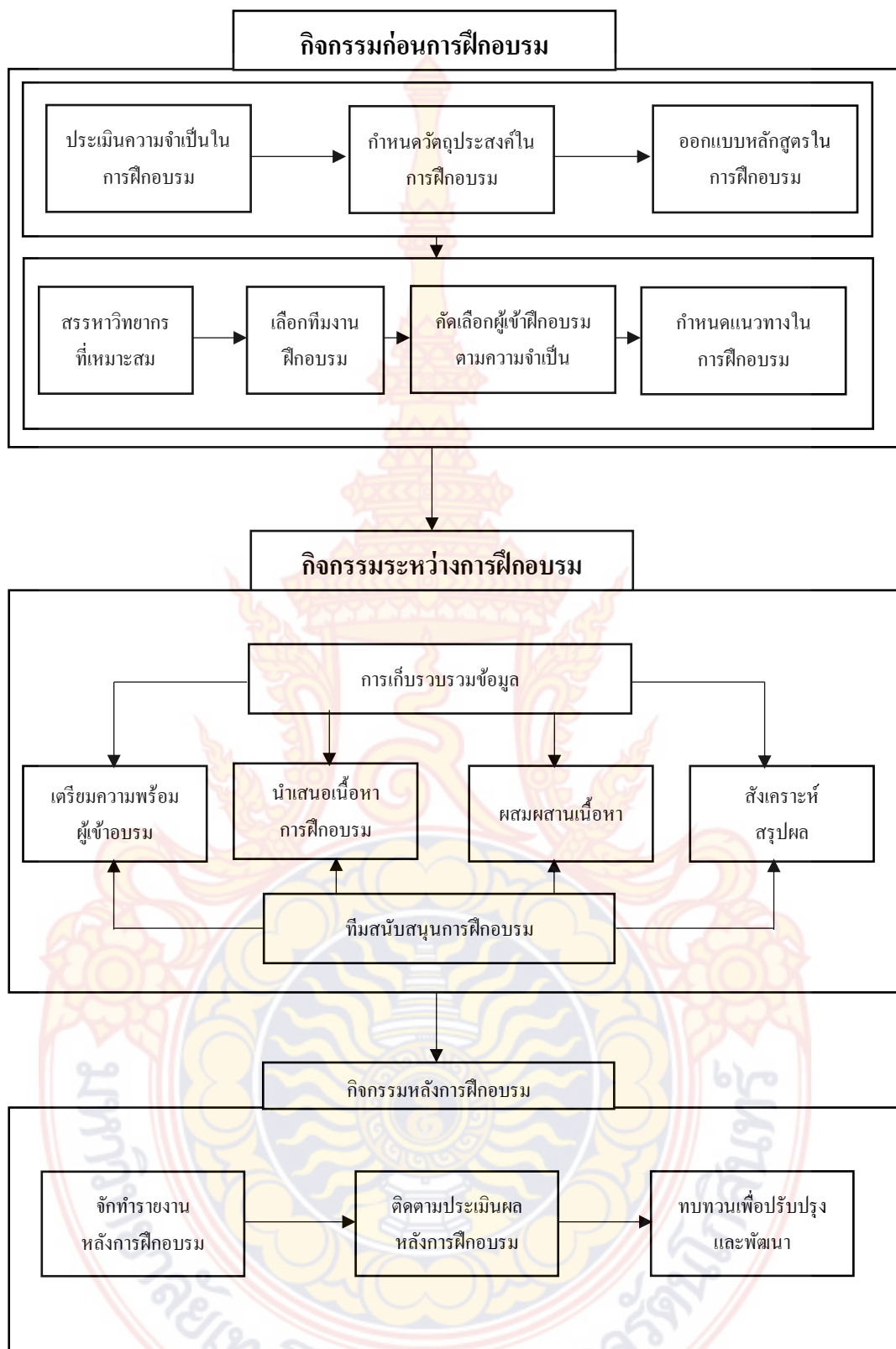
3. ขั้นตอนภายหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่จะจัดให้กระทำภายหลังจากการฝึกอบรมแล้วเพื่อนำไปใช้สำหรับการประเมินผลของการฝึกอบรมซึ่งจะมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การจัดทำรายงานหลังการฝึกอบรมซึ่งเป็นการรายงานผลของการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร

3.2 การติดตามประเมินผลหลังจากการฝึกอบรม

3.3 การทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม





ภาพที่ 2.3 การแสดงภาพรวมขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดการฝึกอบรม

ที่มา : วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หน้า 146

สรุปได้ว่า จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training) ที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีรูปแบบอย่างเป็นระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มี ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สูงขึ้น

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา (Education) หมายถึง เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ทักษะตลอดจนทัศนคติ เพื่อให้ซึมซับความเชื่อเกี่ยวกับโลกทัศน์ และทักษะในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาได้ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตที่การศึกษาจะกลายมาเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องกระทำด้วยความตั้งใจและเป็นทางการและเป็นระบบ ดังนั้นการส่งเสริมทางการศึกษา ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างดีเยี่ยมอีกวิธีหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตลอดจนได้รับความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาเพิ่มเติมซึ่งจะส่งผลให้เป็นผลดีกับองค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา จึงเป็นกระบวนการด้านหนึ่งที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อผู้ที่เข้าสู่กระบวนการได้รับความรู้ความสามารถมากขึ้นตลอดจน ทักษะ ทัศนคติ เจตคติและเป็นการเสริมสร้างให้มีความสามารถในปรับตัวในหลาย ๆ ด้านให้กับตัวบุคลากรเอง เพื่อเตรียมตัวให้มีความพร้อมสำหรับความต้องการของหน่วยงานในภายภาคหน้าต่อไป

จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 464) กล่าวว่า การศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรู้ทั่ว ๆ ไปซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการดำรงอยู่ในสังคมได้ ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องแบบกว้าง ๆ กว่าการศึกษาและการพัฒนา ซึ่งมีผลต่อเนื่องกับตัวบุคคลและสามารถนำไปใช้ได้ซึ่งมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ การศึกษาตามปกติแล้วจะไม่ใช้การดำเนินการเพื่อที่จะได้มาซึ่งความรู้หรือเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไรอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะด้วยเพื่อตัวบุคคลหรือรวมไปถึงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานก็ตาม นอกจากนี้ที่ตามปกติแล้วองค์การจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าไปกำหนดทิศทางการดำเนินการตามกระบวนการการศึกษา

องค์ประกอบของกระบวนการด้านการศึกษา มี 4 องค์ประกอบ

1. การจัดการกระบวนการด้านศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จะต้องมุ่งเน้นผู้ศึกษาเป็นสำคัญที่สุด มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 4 ปัจจัย คือ

- 1.1 ตัวผู้ศึกษาเองต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
- 1.2 เกิดการเรียนรู้
- 1.3 ผู้ศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความเห็นเอง
- 1.4 การลงมือปฏิบัติจริง

2. การจัดบรรยากาศการศึกษาเพื่อการเรียนรู้จะต้องเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้ศึกษาด้วย มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ คือ อาคารสถานที่ต่าง ๆ และในเขตบริเวณถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ร่มรื่น มีความสวยงามเพื่อเอื้อต่อการก่อให้เกิดการเรียนรู้

3. การบริหารจัดการที่มีมาตรฐานและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตามการกำหนดแนวทางการศึกษาไว้ มีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 2 ปัจจัย คือ

3.1 การบริหารจัดการอย่างเป็นฐานและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีดัชนีชี้วัดได้แก่ จำนวนกิจกรรมการบริหารจัดการบุคลากร เป็นต้น

3.2 บุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมและมีเกณฑ์การวัดเป็นจำนวนร้อยละของกิจกรรมทั้งหมด การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน ครบวงจร ปฏิบัติได้ และมีความพร้อมรับการประเมินภายนอก มีการดำเนินการตามระบบและแผนงาน ตลอดจนมีการประเมินผลตนเองและการจัดทำรายงานสรุป (กระทรวงศึกษาธิการ, https://www.moe.go.th/moe/th/cms_group/detail.php?NewsID=140&Key=aca_article, 20 พฤษภาคม 2562)

การศึกษา เป็นวิธีการที่แต่ละคนแสวงหา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยการเตรียมการและริเริ่มของตนเอง ตามความสนใจและความจำเป็นในการประกอบอาชีพ เป็นการศึกษาที่เกิดจากอิทธิพลทางบ้าน ครอบครัว สังคม และสื่อต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่บทบาทสำคัญกว่าวิธีการอื่น ๆ การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้ได้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาตนเอง จำเป็นจะต้องคำนึงถึง งบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา ลักษณะของระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาในระบบ หมายถึง การศึกษาในระบบโรงเรียน โดยเริ่มตั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นอุดมศึกษา ปกติเมื่อพูดถึงการศึกษา คนส่วนใหญ่มักจะหมายถึงการศึกษาในระบบนี้เอง

2. การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาในระบบเปิด เป็นการศึกษาที่ช่วยสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพ ให้กับบุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพและบริการด้านอื่น ๆ

การวางแผนเพื่อจัดการศึกษาเพื่อสำหรับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นที่จะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นหลักการสำหรับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา

1. การจัดการศึกษาภาคบังคับ ควรให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพ หรือ ปริมาณ

2. ระดับอุดมศึกษา ควรจะให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยแบ่งตามสาขาวิชา เพื่อคุณภาพทางการศึกษา เช่น แบ่งออกเป็น การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือจะให้ความสำคัญกับ วิชา นิติศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และ มนุษยศาสตร์ เป็นต้น

3. การพัฒนาทักษะ จะพัฒนาก่อนทำงาน หรือ จะพัฒนาในระหว่างทำงาน

4. การสร้างแรงจูงใจทางการศึกษา จะใช้โครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนหรือปล่อยให้เป็นเรื่องของตลาดแรงงาน

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นไปเพื่อสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคล หรือ สนองความต้องการและความปรารถนาของรัฐ

ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการสร้างหลักสูตรหรือโปรแกรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหนึ่งองค์การใด จะต้องมีการประเมินในเรื่องต่อไปนี้

1. ความต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ เป็นการคาดคะเนการใช้กำลังคนในอนาคต ว่าต้องการกำลังคนระดับใดจำนวนเท่าใด

2. การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย มีมากน้อยเพียงใด คุณภาพเป็นอย่างไร

3. สถาบันสำหรับการฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการศึกษาผู้ใหญ่ มีมากน้อยเพียงใด

4. โครงสร้างของแรงจูงใจให้บุคคลเข้ารับการศึกษาเหมาะสมหรือไม่ และการใช้ประโยชน์จากกำลังคนระดับสูงมากน้อยเพียงใด

ซึ่งจะเห็นว่าการใช้การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแคในสถานศึกษา หรือให้บริการศึกษาเพียงพอเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับระบบ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเข้ามาประกอบด้วย (ไพศาล ไกรสิทธิ์, http://paisarnkr.blogspot.com/2016/10/blog-post_24.html, 6 มิถุนายน 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของตัวบุคคลและสังคมโดยวิธีการ การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์และจรรโลงความเพื่อก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อื่นที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยต่าง ๆ เกื้อหนุนให้บุคคลสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu38.pdf, 10 พฤษภาคม 2562)

การจัดการศึกษานั้นให้ยึดหลักดังนี้

1. การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสำหรับประชาชน

2. การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. การพัฒนาเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ต้องให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษานั้นให้มีทั้งหมด 3 รูปแบบ คือ การศึกษาแบบในระบบ การศึกษาแบบนอกระบบและการศึกษาแบบตามอัธยาศัย

1. การศึกษาแบบในระบบ เป็นการศึกษาที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีการศึกษาของหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่มีรูปแบบที่แน่นอน

2. การศึกษาแบบนอกระบบ เป็นการศึกษาในแบบที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรนั้นจะต้องมีความเหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลในแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาแบบตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาแบบที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพหรือความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาแบบจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม ของสื่อหรือแหล่งอื่น ๆ ที่เป็นองค์ความรู้

ซึ่งรูปแบบของการศึกษา สถานศึกษาอาจจัดในรูปแบบการศึกษาในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่งหรือจะเป็นทั้งใน 3 รูปแบบก็สามารถทำได้ โดยจะต้องให้มีการรับเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนนั้นได้สะสมเอาไว้ ทั้งในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือจะเป็นในต่างรูปแบบก็ได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนที่มาจากสถานศึกษาที่เดียวกันหรือต่างสถานศึกษาก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้แบบนอกระบบ แบบตามอัธยาศัย ตลอดจนการฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์ในการทำงาน

จุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2550, หน้า 142) กล่าวว่า การศึกษามีหลากหลายรูปแบบแต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวหน้ากระโดด การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ก็เป็นอีกหนึ่งวิธี ในทางการศึกษาที่มีความสะดวกสบายอย่างมาก สามารถใช้ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งไม่ว่าเครื่องมือในการศึกษาจะเป็นในรูปแบบตำราหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการเรียนรู้ (Programmed learning) จะเป็นวิธีการหนึ่งในการศึกษาด้วยตนเองอีกทั้งยังมีรูปแบบเป็นขั้นตอนซึ่งจะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเสนอคำถาม เสนอความจริงในเนื้อหาหรือเสนอปัญหาสู่ผู้ศึกษา
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนตอบคำถาม
3. การให้ป้อนกลับข้อมูล จะมีเมื่อคำตอบถูกต้อง

ซึ่งโดยทั่วไปแล้วโปรแกรมจะมีตัวบทเนื้อหาและตัวคำถามเพื่อตรวจสอบ ฉะนั้นผู้ศึกษาจะสามารถตอบคำถามและทราบคำตอบได้ทันทีว่าคำตอบของตนเองถูกต้องหรือไม่ ซึ่งข้อดีของการใช้โปรแกรมในการศึกษานี้คือตัวช่วยในการเรียนรู้ได้อย่างเป็นขั้นตอนได้ด้วยตนเอง ทั้งให้ป้อนข้อมูลกลับได้ทันทีและเป็นในรูปของมุมมองของผู้ศึกษาเอง ช่วยลดความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดได้ ในอีกทางหนึ่งการเรียนรู้ของผู้ใช้งานโปรแกรมการเรียนรู้ก็ไม่ได้แตกต่างจากเนื้อหาของตำราเรียน ในการพิจารณา

เลือกใช้งาน จึงต้องศึกษาเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนในการพัฒนาฝีมือและตัวซอฟต์แวร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

สรุปได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านของผู้วิจัยนั้น การศึกษาถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างดีเยี่ยมอีกวิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและตลอดจนได้รับความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เป็นผลดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการด้านหนึ่งที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อผู้ที่เข้าสู่กระบวนการได้รับความรู้และมีความสามารถมากขึ้นตลอดจน มีทักษะ ทักษะ ทักษะ และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้มีความสามารถในปรับตัวในด้านต่าง ๆ ให้กับตัวบุคลากรเอง เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับความต้องการของหน่วยงานในและทิศทางในอนาคต

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

จกกลนี ชุตินาเทวินทร์, 2544 (อ้างถึงในวิลาวรรณ ธิพิศาล, 2550 หน้า 140) กล่าวว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรวมไปถึงในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการทำหน้าที่รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรพึงมีต่อองค์กรและสิ่งอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวของบุคลากรด้วย

จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 464) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการซึ่งเป็นระยะยาวที่มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเจริญเติบโตของบุคลากรและเป็นการปรับปรุงศักยภาพของบุคลากร เช่น การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความสามารถรองรับในการเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งที่สูงกว่าหรือเพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถที่จะก้าวไปยังตำแหน่งบริหารเป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาส่วนใหญ่จึงเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องทั่ว ๆ ไปมากกว่าที่จะเน้นการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะเฉพาะ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาทักษะ การเป็นผู้นำ การรู้จักในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองและทักษะการเขียน เป็นต้น นอกจากนี้การพัฒนายังรวมถึงวิธีการต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบ นโยบาย และระเบียบวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงหลักการและวิธีการในการจูงใจคนอื่น ๆ เป็นต้น การพัฒนานั้นอาจใช้รูปแบบตามกระบวนการทั้งสองรูปแบบ คือ เป็นรายบุคคลหรือการพัฒนาแบบเป็นกลุ่มเช่น การพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงานร่วมกันแบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นต้น

Lvancevich, 2010 (อ้างถึงในยุวดี ศิริทรัพย์, 2560, หน้า 164) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการเตรียมบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ DeCenzo and Robbins (2010) ที่ได้กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนานั้น คือ วิธีการเรียนรู้เพื่อที่จะมุ่งการเติบโตในเรื่องของอนาคตของบุคลากรและมีความสอดคล้องกับ Bernadin (2010) ที่ได้

กล่าวไว้ว่า การพัฒนาเป็นโอกาสที่จะเพิ่มการเรียนรู้ โดยถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในอนาคตของตัวบุคลากรเอง

Gilley and Egglund, 2002 (อ้างถึงในนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 16) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนา 3 มิติ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) มี 3 ด้านคือ

1.1 การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเองตลอดจนการรู้จักการแก้ไขในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรมและการศึกษา (Training and Education)

1.2 การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เป็นเป้าหมายของบุคคลและองค์กรในทิศทางเดียวกัน (Mutual goal) ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานด้วย

1.3 การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความคิดริเริ่มพัฒนางานให้ดีขึ้นไป การฝึกอบรมจะมีความลำบากมากขึ้น ต้องใช้การศึกษา (Educate) เข้าช่วยเท่านั้น

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ การพัฒนางานอาชีพ ซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ 2 ด้าน คือ

2.1 การวางแผนในสายอาชีพ (Career planning) ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องจูงใจบุคลากรให้มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

2.2 การจัดการในทางสายอาชีพ (Career management) มักจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องจูงใจบุคลากรอยู่ในองค์กรต่อไปแบบสมัครใจ

3. การพัฒนาองค์กร (Organization development) เป็นการพัฒนาในด้านของโครงสร้าง (Structure)

งาน (Job) และด้านกระบวนการของส่วนงาน (Work process)

3.1 การพัฒนาเพียงแต่บุคลากรอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอ แต่ควรจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความเป็นชีวิตชีวาในการทำงานอีกด้วย

3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) จะเป็นในลักษณะขององค์กรที่มีการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) ซึ่งจะต้องมีทั้งในระดับบุคคลรายบุคคล (Individual) และรูปแบบของทีม (Team)

3.3 องค์กรแห่งการจัดการเรียนรู้ (Organization learning) จะต้องมีการแบ่งสัดส่วนและการจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างชัดเจน

Gary Dessler & Tan Chwee Huat, 2007 (อ้างถึงในจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2550, หน้า 153-154) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรนั้นมีหลายวิธีในการกำหนดความจำเป็นเพื่อสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเองและอีกวิธีหนึ่งคือการพัฒนาองค์กร (Organizational Development: OD) ซึ่งการพัฒนาองค์กรเป็นวิธีการเฉพาะในการสร้างการ

เปลี่ยนแปลงหรือทำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่จะมีกระบวนการพัฒนาองค์การ รวมถึงการจ้างวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) จะมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบซึ่งกระบวนการพัฒนาองค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานและประกอบกับการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาภายในองค์กรได้และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรนั้นบุคลากรเองสามารถกำหนดทิศทางในการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร องค์กรประกอบในการดำเนินการในการพัฒนาองค์การมีด้วยกัน 4 ประเภทประกอบด้วย

1. กระบวนการด้านบุคลากร
2. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโครงสร้างทางเทคโนโลยี
3. การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์
4. การดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์

ความโดดเด่นของการพัฒนาองค์การคือการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างทีมงาน (Team Building) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลของทีมและการสร้างทีมงานขององค์กร เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์การ

การพัฒนางานอาชีพ

1. ความหมายของการพัฒนางานอาชีพ

1.1. งานอาชีพ/หน้าที่การงาน (Career) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะมีความสัมพันธ์และทำให้เกิดประสบการณ์ในช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร จนกลายเป็นความชำนาญและความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น

1.2. เส้นทางงานอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ/หน้าที่การงานของตำแหน่งงานในองค์กรของแต่ละอาชีพ ในบางครั้งอาจใช้คำว่า (Job Ladder) แทนได้

1.3. การวางแผนงานอาชีพ (Career Planning) หมายถึง การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงานอาชีพนั้น ๆ ซึ่งควรที่จะมีการกำหนดว่า จะพัฒนาความรู้หรือทักษะด้านใด และเมื่อไรด้วย

1.4. การบริหารงานอาชีพ (Career Management) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในเส้นทางอาชีพ ตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่การงานอย่างเป็นระบบ และมีการดำเนินการตามการวางแผนงานอาชีพตามองค์กรการได้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้

2. ประโยชน์ของการพัฒนางานอาชีพ

2.1. ช่วยลดความล้าสมัยในความรู้และทักษะของบุคลากรแต่ละคน การพัฒนางานอาชีพมีประโยชน์ในการช่วยลดความล้าสมัยเกี่ยวกับความรู้และทักษะของแต่ละคน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ได้มีการศึกษาเล่าเรียนมาในสมัยที่ยังเรียนอยู่ก่อนที่จะมาทำงาน ความรู้และเรื่องที่ใช้ในงานอาชีพอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง

2.2. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ มีประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสายอาชีพเพราะเมื่อมีการพัฒนาความรู้และทักษะในงานอาชีพให้กับบุคลากรแล้ว

2.3. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือ การพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย

2.4. ช่วยให้บุคลากรมีความตื่นตัวและกำลังใจในการทำงาน การพัฒนางานอาชีพมีประโยชน์ในการสร้างตื่นตัวและกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อมีการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา

2.5. ช่วยแก้ปัญหาการหวงบุคลากร การพัฒนางานอาชีพที่มีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการหวงบุคลากร เมื่อมีการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากร จะทำให้มีบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น จะช่วยให้ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและการหวงตัวบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้

2.6. ช่วยลดอัตราการลาออกและลดต้นทุนด้านบุคคล การพัฒนางานอาชีพมีประโยชน์ในการลดต้นทุนด้านบุคคล กล่าวคือ เมื่อมีการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคคล จะทำให้อัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคคลขององค์กรลดลง การลาออกจะลดน้อยลง และจะเป็นการลดต้นทุนในด้านการลดต้นทุนในด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรด้วย

2.7. ทำให้บุคลากรและองค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การพัฒนางานอาชีพมีประโยชน์ในการทำงานให้บุคลากรและองค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เมื่อมีการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากรแล้วจะทำให้บุคลากรเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

2.8 สามารถจัดให้บุคคลได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด (put the right man on the right job) ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร การพัฒนางานอาชีพมีประโยชน์ในการจัดให้บุคคลได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อมีการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากรแล้วจะทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดบุคลากรให้ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพ

3.1 เป้าหมายและนโยบายขององค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพที่สำคัญทั้งนี้เพราะ ถ้าองค์กรได้มีการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรแล้ว ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพเพราะ ลักษณะงานแต่ละงานจะมีการพัฒนาในงานอาชีพที่แตกต่างก็มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากน้อยไม่เท่ากัน

3.2 ตัวพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพเป็นอย่างมาก เพราะตัวพนักงาน บุคคลแต่ละคน เช่น เพศ อายุ การศึกษา ของแต่ละคนก็แตกต่างกัน

3.3 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพเพราะบางครั้งถ้ามีการพัฒนาในงานอาชีพให้กับบุคลากร อาจมีผลทำให้จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในแต่ละหน่วยงานมีปัญหาได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากรแล้ว อาจทำให้การพัฒนางานอาชีพในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้

3.4 ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพทั้งนี้เพราะ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้วางแผนและดำเนินการในการพัฒนางานอาชีพให้กับบุคลากรทั้งหมดในองค์กร

3.5 ผู้บริหารองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอาชีพในองค์กร เพราะผู้บริหารองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดให้นโยบายและต้องการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนางานอาชีพ

4. ขั้นตอนการพัฒนางานอาชีพ

ขั้นตอนในการพัฒนางานอาชีพ แบ่งออก 3 ขั้นตอน คือ

4.1 ขั้นการประเมิน (The Assessment Phase of Career Development) มีการประเมินที่ต้องพิจารณา ดังนี้

4.1.1 การประเมินบุคลากร (Employee Assessment) ทำการประเมินตัวบุคลากรแต่ละคนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสนใจในอาชีพ (Interest) ทักษะ (Attitudes) พฤติกรรม (Behavioral)

4.1.2 การประเมินองค์กร (Organization Assessment) ทำการประเมินองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การให้การสนับสนุน (Promotional) ผลความสำเร็จ (Successions)

4.2 ขั้นตอนการดำเนินการ (The direction phase of career development) มีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เช่น

4.2.1 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Career Counseling)

4.2.2 การให้บริการด้านข้อมูล (Information Services)

4.3 ขั้นการพัฒนา (The Development Phase of Career Development) มีการใช้วิธีการในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น

4.3.1 การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

4.3.2 การสอนงาน (Coaching)

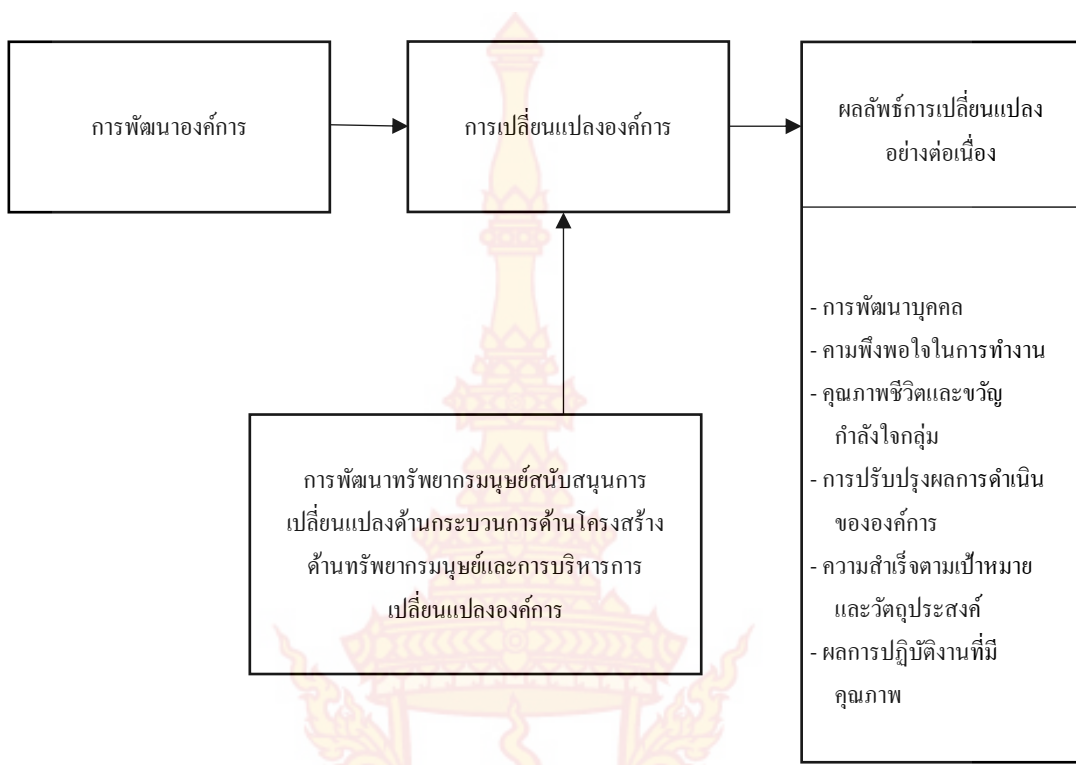
4.3.3 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

4.3.4 การส่งเสริมการศึกษา (Tuition assistance programs)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ อาจเกิดจากปัจจัยด้านผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้ประสานงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จะต้องปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดการ วิธีการในการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การติดตามผล เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (พรชัย เจดามาน, <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>, 25 พฤษภาคม 2562)

สุนันทา เลहनันท์, 2544 (อ้างถึงในวรารัตน์ เขียวไพบรี, 2551, หน้า 238-239) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร เป็นความต้องการที่จะให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่มีวามก้าวหน้าสูงมากขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้และวิธีการในทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นหลักและแนวทางเพื่อทิศทางในการก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่องค์กรได้กำหนดเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรและสร้างกลุ่มในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลให้องค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงเป็นเรื่องที่รวมหลาย ๆ ด้านทั้งบุคลากร กลุ่มและองค์กรโดยรวมเข้าด้วยการภายใต้ข้อกำหนดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

จากความหมายข้างต้นนี้ จึงสามารถอธิบายได้ว่าการพัฒนาองค์กรในระยะแรก จะเป็นกระบวนการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรทุกระดับตั้งแต่เริ่มที่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม จนไปถึงระดับองค์กรอย่างมีระบบและมีแบบแผนมีความต่อเนื่องกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมทั้งประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ การพัฒนานี้ นำแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์เพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยม เจตคติ มีความริเริ่มและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งทำให้การพัฒนาองค์กรนั้นมีความหมายสูงขึ้นจากเดิม โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน โดยใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการทรัพยากรมนุษย์และรวมถึงด้านการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ดังที่ปรากฏในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การพัฒนาองค์การ

ที่มา : วรรัตน์ เขียวไพรี. (2551). หน้า 239.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและโดยทั่วไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ทักษะตลอดจนการปรับเปลี่ยน แก่ไขพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลในทางการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบรายบุคคลและจะสามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจนในระยะสั้น กิจกรรมเหล่านี้จะเป็นการพัฒนาบุคคลและช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องของจุดอ่อนพนักงานและสร้างศักยภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิผลขององค์การ

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) จัดเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนและมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจนสำหรับการทำงานและเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนาแบบนี้จะหมายถึงการเติบโตอย่างมีรูปแบบและต่อเนื่องมีการได้รับทักษะ การได้รับมาซึ่งโอกาสจากการประเมินการจัดสรรตำแหน่งใหม่ขององค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานของพนักงาน โดยมีการใช้ขั้นตอนที่มีลักษณะ รูปแบบที่แตกต่างกันไป

3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นกิจกรรมด้านการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นกระบวนการขององค์การที่จะมีวัตถุประสงค์ให้เป็นที่ไปเพื่อปรับปรุง แก้ไข คุณภาพอย่างต่อเนื่องและโดยทั่วไปโดยมีวิธีการ แนวทาง ขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพโดยทั่วไปและอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตระหนักอยู่บนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนภายในองค์การ

4. การบริหารผลของการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีความยุติธรรม มีความโปร่งใสและสามารถอธิบายได้เมื่อถูกสอบถาม โดยผู้ถูกประเมินเพื่อเป็นการสร้างให้เกิดการยอมรับและความศรัทธา การทบทวนผลของการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การทุกคนจะต้องทบทวนผลของการปฏิบัติงานและเป็นการหาแนวทางร่วมกันเพื่อการดำเนินงานในอนาคต

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา (Development) ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนา จากความหมายที่นักวิชาการได้อธิบายไว้จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นที่ระบบซึ่งจะช่วยเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเติบโตในตำแหน่งงานที่จะสูงขึ้นในอนาคตซึ่งมีการพัฒนาทั้งระยะสั้นและในแบบระยะยาว ซึ่งองค์การจะต้องมีเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การด้วยและจะต้องกำหนดขึ้นเป็นแบบแผน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์การในอนาคต

ดังที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นกระบวนการในการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ก็เพื่อจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในสภาวะปัจจุบันและรวมไปถึงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลที่ติด้องค์กรและต่อบุคลากร ซึ่งในส่วนขององค์กรเองนั้นก็จะได้ประโยชน์ตรงที่ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และบุคลากรเองนั้นก็ได้อันความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทางอาชีพ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำแนวคิดไปปรับใช้ในการหาแนวการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ ศักยภาพ

ศักยภาพ หมายถึง เป็นภาวะแฝงอยู่ภายใน อำนาจ คุณสมบัติ หรือความสามารถ ที่มีแฝงอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้มีการพัฒนาหรือทำให้ปรากฏออกมาเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขาผู้นั้นมีศักยภาพในการทำงานสูงมาก น้ำตกที่มีขนาดใหญ่มีศักยภาพในการให้พลังงานได้มาก (ราชบัณฑิตยสถาน, <http://www.royin.go.th/dictionary/>, 10 พฤษภาคม 2562)

ศักยภาพ หมายถึง สภาพที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและทางอารมณ์ ที่มีความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือลักษณะโดยรวมทั้งหมดบุคคลที่สามารถรวบรวมขึ้นมาเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการประกอบการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการ เพื่อก่อให้เกิดความสามารถในการกระทำหรือมีแนวโน้มที่เกิดความสำเร็จ เพราะฉะนั้นศักยภาพจะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับบุคลิกภาวะ ประสบการณ์ สังคม ความใส่ใจ แรงจูงใจและความกระตือรือร้นหรือเป็นพฤติกรรม การแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ๆ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นด้วยของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนขีดความสามารถขององค์กรให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

ศักยภาพ (Potential) เป็นคำที่ผู้คนส่วนใหญ่จะเข้าใจไม่ตรงกันและมีหลายความหมาย ในภาษาไทยเองก็ได้มีนักวิชาการเป็นผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันออกไป เช่น ชีตความสามารถ ความสามารถหรือสมรรถนะและศักยภาพ เป็นต้น ในพจนานุกรมให้ความหมายของคำว่า ศักยภาพ (Potential) ไว้ว่า สภาพหรือคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของสิ่งที่มีอยู่ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งจะเป็นที่มีความสมบูรณ์พร้อมและมีคุณสมบัติครบถูกต้อง (The state or quality of being properly or well qualified) ซึ่งอย่างไรก็ตามแต่คำนิยามเหล่านี้มักถูกใช้ในการวัดประเมินคุณลักษณะของบุคคลต่าง ๆ หรือใช้เพื่อคัดเลือกบุคคลนั่นเอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2558, หน้า 6) หลังจากพิจารณารอบด้าน ศักยภาพ (Potential) จะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ความรู้ (Knowledge) คือข้อมูลและความรู้ที่บุคคลคนหนึ่มีในสาขานั้น ๆ เป็นความรู้ที่เฉพาะด้านของตัวบุคคล เช่น ความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ในด้านการบริหารงานต่าง ๆ ความรู้ด้านการผลิต การสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. ทักษะต่าง ๆ (Skill) คือความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถกระทำได้ดีและมีการฝึกหัดการปฏิบัติอย่างเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการพิมพ์หรือการจัดเอกสาร ทักษะของหมอในการฉีดยาให้กับคนไข้โดยที่คนไข้ไม่รู้สึเจ็บ ทักษะในการบรรยายของวิทยากรที่ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและเกิดความประทับใจการบรรยายของวิทยากร เป็นต้น

3. แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือรูปแบบของจินตนาการ แนวโน้ม วิธีการคิด วิธีการปฏิบัติตนเองเป็นไปโดยธรรมชาติของตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจหรือพลังแรงขับที่มาจากภายใน ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อมุ่งไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น แรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for

achievement) แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ์ (Need of Affiliation) หรือแรงจูงใจแบบเพื่่อมุ่งสู่อำนาจ (Need for Power) เป็นต้น

4. อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน ความคุ้นเคย เป็นพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลสามารถอธิบายถึงตัวบุคคลนั้นได้อย่างดี เช่น นาย ก. เป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือมาก นาย ข. เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ นางสาว จ. เป็นผู้ฟังที่ดีมากและ นาย ฉ. เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เป็นต้น

5. ภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเองได้เกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตนเองซึ่งมักจะแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่ตัวบุคคลเชื่อมั่นว่าเป็นตนเอง เช่น การเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ การยึดติดกับการถือค่านิยมในการเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

6. การแสดงออกทางสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกมาต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับปัจจัยโดยรอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งในทางกลับกันนั้นก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ อีกด้วย เช่นผู้นำองค์กรจะต้องมีการแสดงบทบาทในฐานะผู้นำ ผู้เริ่มต้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนในเชิงสร้างสรรค์และในขณะที่ผู้ปฏิบัติเองมักจะทำตามคำสั่งและชอบเขตความรับผิดชอบ เป็นต้น

ศักยภาพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ

1. เป็นสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่แต่ละบุคคล (Underlying characteristics) คือ สิ่งที่อยู่ภายในและมีความคงทน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละบุคคล รวมทั้งจะใช้เป็นหลักเกณฑ์การพยากรณ์พฤติกรรมในสภาวะต่าง ๆ และพฤติกรรมในการทำงานได้อีกด้วย

2. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน (Causally related) หมายความว่า ศักยภาพเป็นสาเหตุที่ทำให้คนแสดงออกทางพฤติกรรมหรือเป็นตัวชี้วัดในขีดความสามารถว่าบุคคลนั้นจะมีความสามารถในการสร้างผลงานได้มากน้อยเพียงใด

3. ความสามารถที่ใช้อ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ (Criterion referenced) หมายความว่า ศักยภาพจะต้องเปรียบเทียบวัดได้ว่าใครมีความสามารถเฉพาะด้านไหนหรือมีจุดอ่อน จุดแข็งด้านไหน เมื่อมีการเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานตามที่ได้กำหนดเอาไว้

2.3 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

1. ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ



ที่มา : เว็บไซต์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. เข้าถึงได้จาก: <http://www.rpca.ac.th/logo.php>, 10 พฤษภาคม 2562

เป็นรูปอาร์มสองเส้นคู่ ใต้อาร์มมีอักษร "โรงเรียนนายร้อยตำรวจ" ภายในอาร์มมีรูปกระบี่ไขว้กับพระแสงดาบเขนและโล่ ซึ่งเป็นวงกลมเส้นคู่สองชั้น วงนอกมีลายกนกและมีรูปดาวแปดแฉกบนโล่เขนตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 43) เรื่อง กำหนดภาพเครื่องหมายราชการตาม พระราชบัญญัติเครื่องหมายทางราชการ ประจำปีพุทธศักราช 2482 ประกาศ ณ วันที่ 23 มีนาคม พุทธศักราช 2506 โดยจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี

2.ประวัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2444 ณ มณฑลนครราชสีมา อันเป็นรากฐานเริ่มต้นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยุคปัจจุบัน โดยกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ขณะดำรงพระยศเป็นพระเจ้าน้องยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพเสนาบดีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือที่ 67/719 ลงวันที่ 19 เมษายน ร.ศ.121 (พ.ศ. 2445) กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นแล้ว แต่ติดขัดเรื่องที่ดินในการตั้งโรงเรียน จึงขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต ย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ไปตั้งที่ ต.ห้วยจรเข้ จ. นครปฐม ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยพระราชทานพระบรมราชานุญาต และได้มีพระราชหัตถเลขาถึงกรมหลวงดำรงราชานุภาพ 2 ฉบับ ฉบับแรกหนังสือที่ 59/234 ลงวันที่ 20 เมษายน ร.ศ.121 ฉบับที่ 2 หนังสือที่ 131/361 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม ร.ศ.121 (พ.ศ. 2445) โปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามความกราบบังคมทูลขอของกรมหลวงดำรงราชานุภาพ อันเป็นหลักฐานที่แสดงว่าพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้น

สำหรับประวัติสถานที่ตั้งของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตั้งแต่เมื่อแรกเริ่มตั้งขึ้นในประเทศไทย จนกระทั่งมีที่ตั้งล่าสุดที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้มีการย้ายสถานที่ตั้งตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมัยที่ 1 โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร นครราชสีมา พ.ศ. 2444 - พ.ศ. 2447 มีนายร้อยโท ม.ร.ว.แดง (หม่อมแดง) ผู้บังคับการกองตำรวจภูธรเขต 3 นครราชสีมา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับการโรงเรียน นายร้อยตำรวจ เป็นคนแรก

สมัยที่ 2 โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร ห้วยจรเข้มะ จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ 1) พ.ศ. 2447 - พ.ศ. 2458

สมัยที่ 3 โรงเรียนนายหมวด คลองไผ่สิงโต กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2458 - พ.ศ. 2464

สมัยที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ห้วยจรเข้มะ จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2464 - พ.ศ. 2476

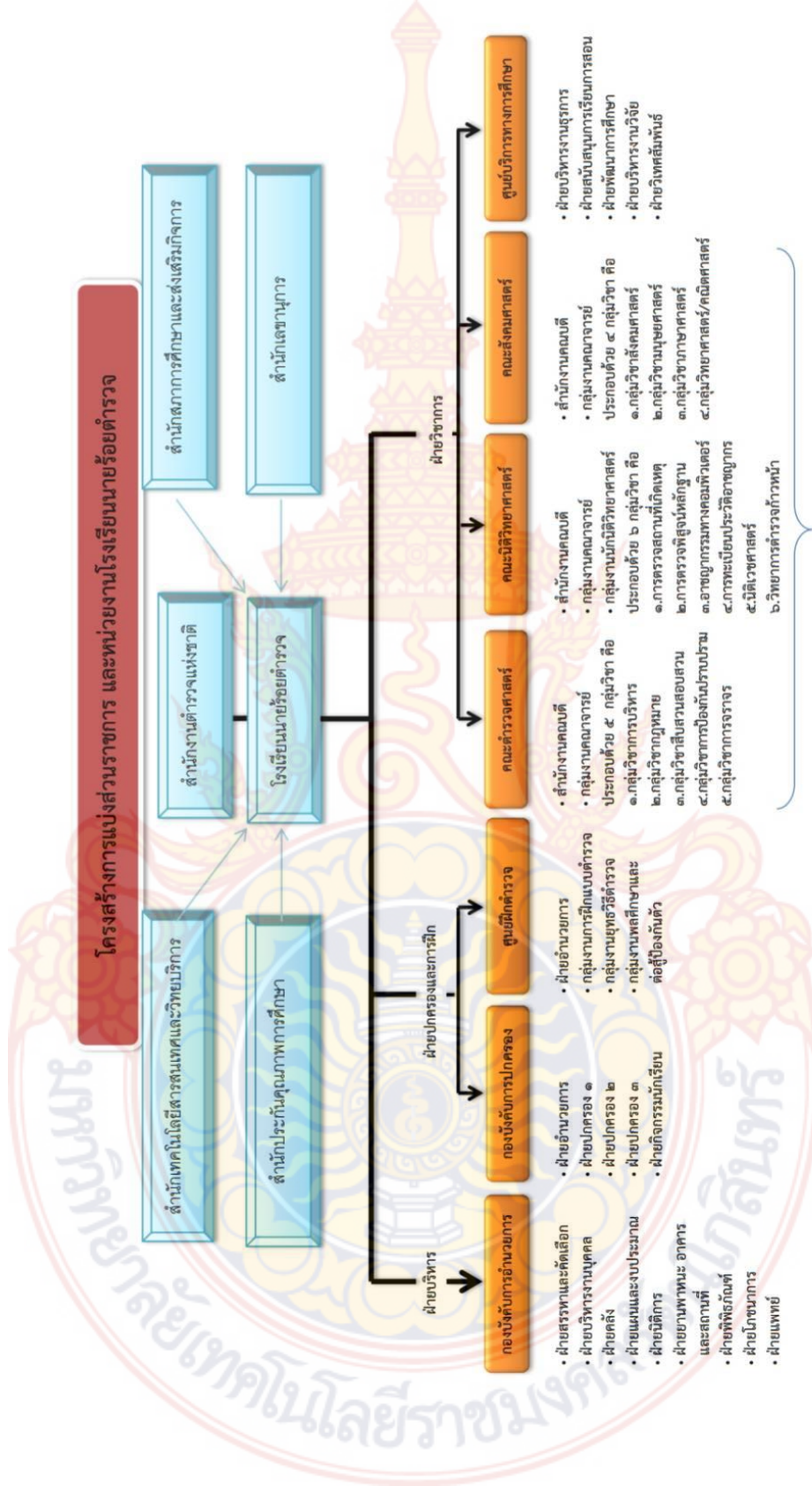
สมัยที่ 5 โรงเรียนนายร้อยทหารบก (ยศ.) กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2476 - พ.ศ. 2489 ทั้งนี้ ได้ มีการเริ่มนับรุ่นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ครั้งแรกเป็น นคร.รุ่นที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2480 ในขณะที่ศึกษา ร่วมกับนักเรียนนายร้อยทหารบก

สมัยที่ 6 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2498

สมัยที่ 7 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2498 - ปัจจุบัน ซึ่งพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจในสมัยนั้น เป็นผู้วางรากฐานให้ย้ายสถานที่ตั้งของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ไปตั้ง ณ อ.สามพราน จ.นครปฐม โดยเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2499 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ได้ เสด็จทรงเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ณ อ.สามพราน จ.นครปฐม อย่างเป็นทางการ

ปัจจุบันโรงเรียนนายร้อยตำรวจบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2551 และ ประกาศโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการเป็นคณะ สถาบัน ศูนย์ หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2552

3. โครงสร้างโรงเรียนร้อยยี่ด้าว



ไม่ได้อยู่ในโครงสร้างของพระราชกฤษฎีกา

หน่วยขึ้นตรงโรงเรียนร้อยยี่ด้าวและมีฐานะต่ำกว่าของจังหวัดการ

ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการโรงเรียนร้อยยี่ด้าว

ที่มา : แผนพัฒนาโรงเรียนร้อยยี่ด้าว พ.ศ.2560-2564 (ฉบับปรับปรุง) http://www.rpca.ac.th/images/news/plan/plan_develop_rpca_60-64.pdf

ปรัชญา(Philosophy)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน การวิจัย การฝึกอบรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์(Vision)

เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และเป็นสากล

พันธกิจ(Mission)

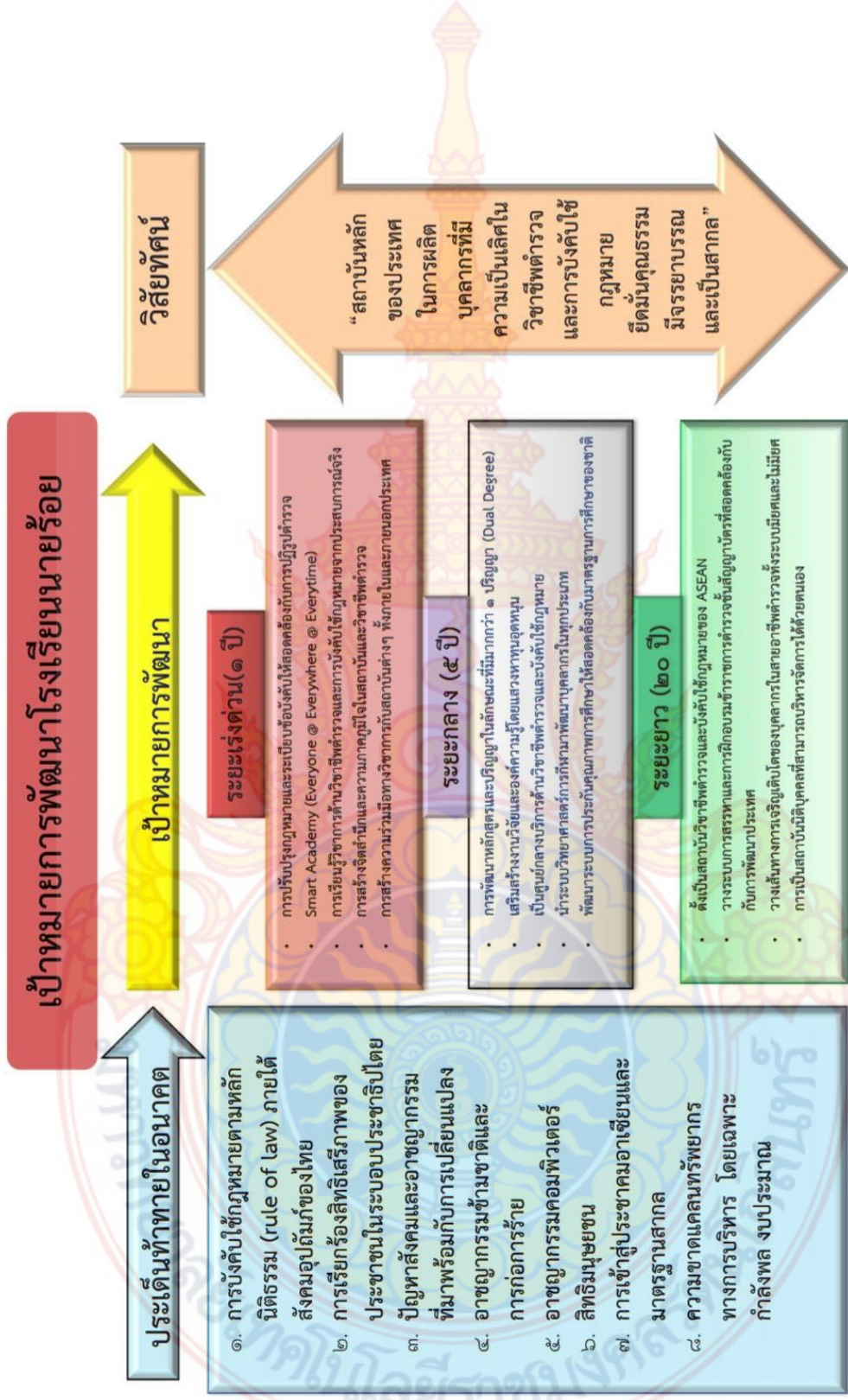
- 1.ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.ปลูกฝังคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้บังคับใช้กฎหมาย
- 3.สร้างองค์การความรู้และงานวิจัย ด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย
- 4.บริการทางวิชาการแก่สังคม
- 5.ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นไทย
- 6.พัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นสากล
- 7.การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาภายนอก

อัตลักษณ์(Identity)

ตำรวจคุณธรรม นำวิชาชีพ พร้อมรับใช้ประชา

เอกลักษณ์(Uniqueness)

- 1.ผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมด้านทักษะและยุทธวิธีตำรวจ
- 2.ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ



ภาพที่ 2.6 เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ที่มา : แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2560-2564 ([ฉบับปรับปรุง](http://www.rpca.ac.th/images/news/plan/plan_develop_rpca_60-64.pdf)) http://www.rpca.ac.th/images/news/plan/plan_develop_rpca_60-64.pdf

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. 2560 – 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคนเก่ง : HEAD

ผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจและผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญทักษะวิชาชีพตำรวจและด้านการบังคับใช้กฎหมายอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานทางวิชาการ สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทันต่อยุคสมัย ตอบสนองต่อสังคมและประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการ ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นจากประสบการณ์จริง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างและพัฒนาระบบครูอาจารย์ ห้องสมุดห้องโสตทัศนศึกษาแหล่งการเรียนรู้ ห้องเรียน สื่อ อุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและองค์ความรู้ กำหนดทิศทางและประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับภารกิจและปัญหาของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 5 ให้บริการวิชาการด้านการศึกษาวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายให้แก่หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับโรงเรียนเหล่าทัพและสถาบันการศึกษาทางอุดมศึกษาอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างคนดี : HEART

เสริมสร้างและปลูกฝังคุณลักษณะนักเรียนนายร้อยตำรวจและผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพตำรวจและผู้บังคับใช้กฎหมายพร้อมอุทิศตนเพื่อประชาชนและประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างจิตสำนึกในการทิตตุนสถาบันหลักของประเทศทั้งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์และธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นเอกราชของประเทศชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝัง พัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจและผู้เข้ารับการอบรม ให้มีจิตใจที่ดีงาม อุทิศตนเพื่อประเทศชาติ สังคมและประชาชน

กลยุทธ์ที่ 3 นำระบบวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาพร่างกายแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมกิจกรรม สร้างความผูกพันกับองค์กร และเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนการเรียนรู้วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับชุมชนท้องถิ่นอย่างแนบแน่น

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม ฟันฟู อนุรักษ์และเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิม ศิลปะวัฒนธรรมละรากเหง้าเอกลักษณ์ของสถาบันและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสุข : HOME

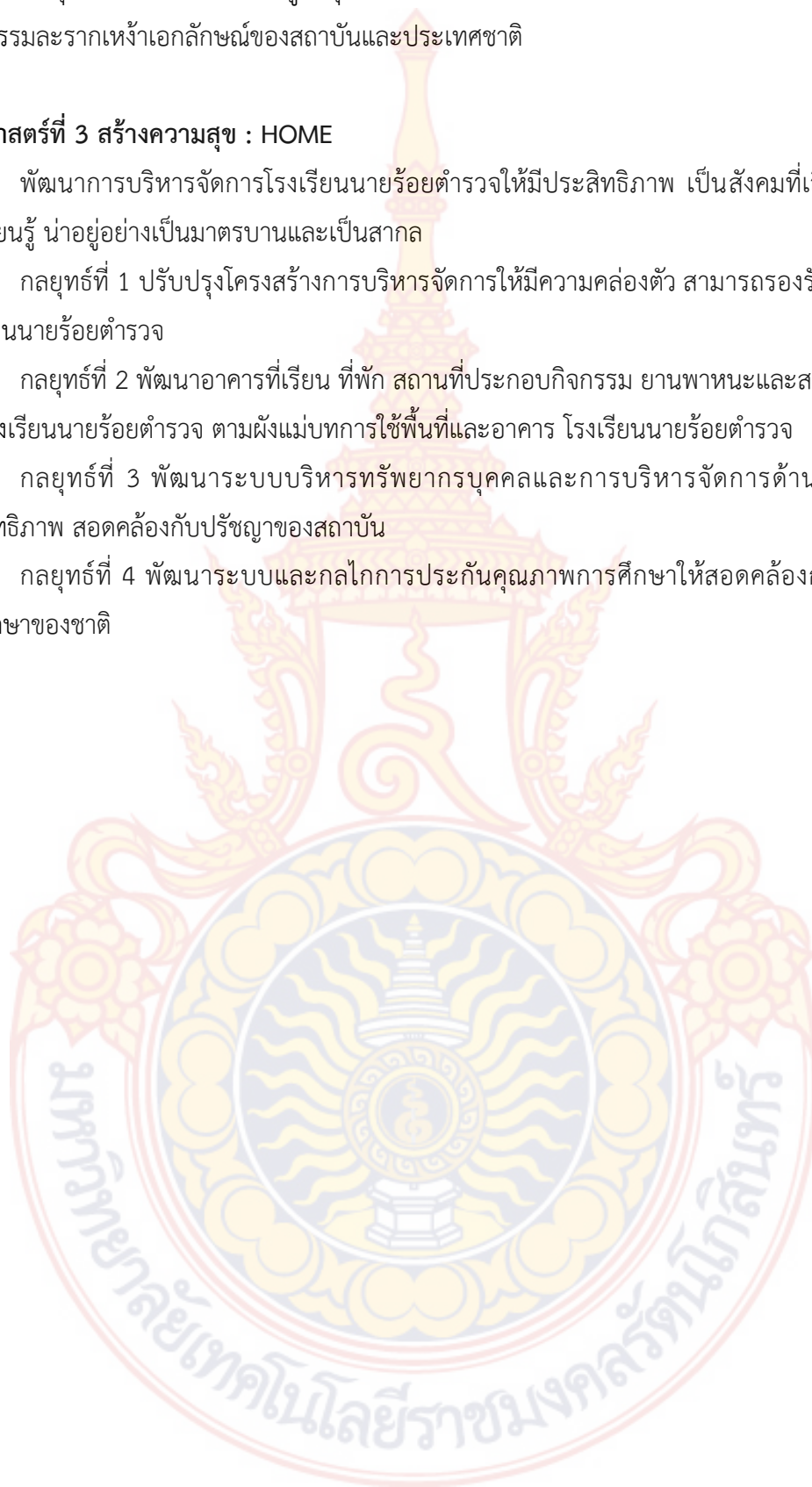
พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีประสิทธิภาพ เป็นสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ น่ายู่อย่างเป็นมาตรฐานและเป็นสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว สามารถรองรับภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

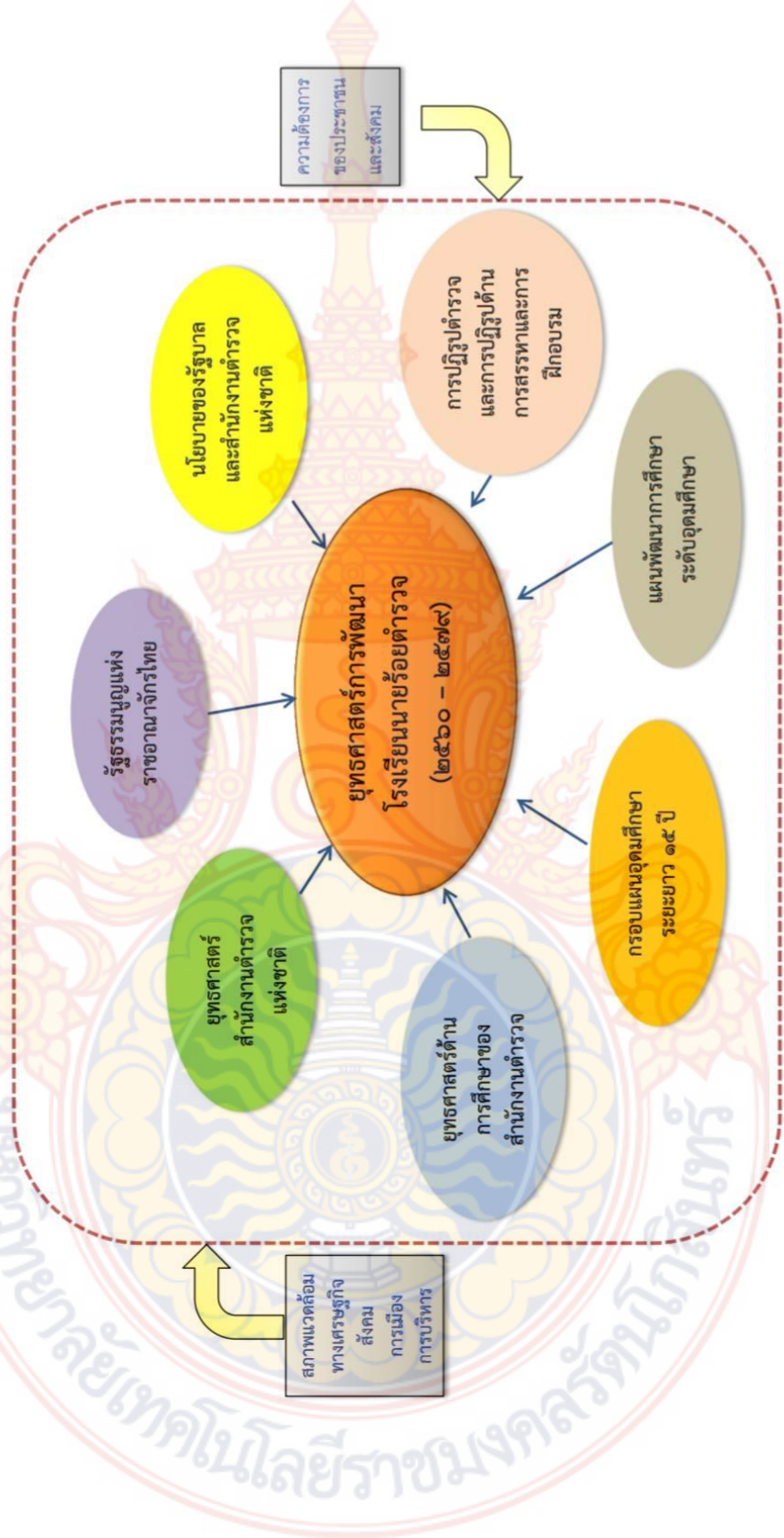
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาอาคารที่เรียน ที่พัก สถานที่ประกอบกิจกรรม ยานพาหนะและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามผังแม่บทการใช้พื้นที่และอาคาร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ



ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ระยะ ๑ ปี ๕ ปี และ ๒๐ ปี)



ภาพที่ 2.7 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ที่มา : แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2560-2564 (ฉบับปรับปรุง). เข้าถึงได้จาก: http://www.rpca.ac.th/images/news/plan/plan_develop_rpca_60-

ความรู้ทักษะและพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์

1) ทักษะพื้นฐานทั่วไป คือ ความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ต้องมีในการปฏิบัติงานตามแต่ละตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ ทักษะที่นอกเหนือจากการปฏิบัติประจำเช่น การวางตัวในสังคม การบริการ การต้อนรับ จริยธรรม คุณธรรม รับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละ เป็นต้น

2) ทักษะความชำนาญเฉพาะตัวคือทักษะและขอบเขตของความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ ความชำนาญและทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ทำงานและประกอบกับการฝึกฝนในแต่ละระดับ ความรับผิดชอบเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งตามระดับได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เช่น เจ้าหน้าที่การเงินต้องมีความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์ทางการเงิน

3) ทักษะการจัดการคือ การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีแนวคิดวิธีการในการกำหนดกลยุทธ์ มีความเป็นผู้นำ รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา สามารถคิดหาเครื่องมือตลอดจนวิธีการในการนำทีมงานไปสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคล การเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชา การคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้นำดำเนินนวัตกรรม เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญภัทร ศรีเพชร (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โดยการสุ่มตัวอย่างจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 202 คน มาประเมินค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test โดยผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.48 เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ย ด้านการปฏิรูประบบการสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 3.51 ด้านการจัดการความรู้ความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 3.48 และอื่น ๆ และผลจากการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า เพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุและตำแหน่งงานแตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจัง ทำให้เข้าใจถึงงานที่ลงมือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลอง และประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและรับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อเพื่อปรับปรุงต่อไป

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 226 ราย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาทางสถิติหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จำนวน 5 ราย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด และรองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่พบปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนา อีกทั้งผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการศึกษาได้แก่การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ด้านการฝึกอบรมได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ส่วนด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานและช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ โดยมีข้อเสนอแนะว่า จากผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

พระเอกราช กิตติโร (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จากจำนวนบุคลากร 577 คน โดยใช้สูตรคำนวณแบบเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า T-test และ F-test รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทโดยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อ

พิจารณารายได้พบว่า ด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน อีกทั้ง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อปีและตำแหน่งพบว่า เพศ อาชีพ รายได้ต่อปีต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม จัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อสถานการณ์

กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีและวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 47 คน สายวิชาการ จำนวน 131 คน สายสนับสนุนจำนวน 131 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการเก็บแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้โปรแกรมทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการวิจัยพบว่า การแบ่งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานบุคลากรที่จำเป็นต้องมีและที่เป็นอยู่ปัจจุบันออกเป็น 1-5 ระดับคะแนน ให้ 1 คะแนนหมายถึงสมรรถนะน้อยที่สุด และ ให้ 5 คะแนนหมายถึงสมรรถนะระดับมากที่สุด โดยภาพรวมบุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีแบ่งเป็น สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี ทั้งผู้บริหารสายวิชาการและสายสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี ผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สายวิชาการอยู่ระดับมากที่สุด สายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมทั้งผู้บริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุนอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาน้อยที่สุด แต่หลักในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินต่อไป ข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้กล่าวว่าสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรนำเสนอเอาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานไปประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารงานบุคคลนอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

พัชรมัย แก้วบรรจง (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักและเพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนขั้นตอนที่ 1 ศึกษาาระดับปฏิบัติงาน และ

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลัก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาจำนวน 13 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานจำนวน 52 คน ข้าราชการพลเรือน ผู้ปฏิบัติหน้าที่จำนวน 114 คน เครื่องมือโดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนครอบคลุม 5 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การประมวลแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนโดยวิธีการสนทนากลุ่มจากผู้อำนวยการ โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานงานวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า จากการเรียงลำดับรายด้านที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพจัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การกำกับดูแล รายงานความก้าวหน้า อีกทั้งด้านการทำงานเป็นทีมมีการจัดกิจกรรม ย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และปลูกจิตสำนึกเพิ่มช่องทางการให้บริการต่อไป

สุทธธณณ์ โอบอ้อม (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้ระเบียบวิธีเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 รูป/คน และทำการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ 10รูป/คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำการศึกษาข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน เพื่อหาสาเหตุและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักไตรสิกขา(ศีล สมาธิ ปัญญา) ก่อนนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์เพื่อให้เป็นแนวทางที่เป็นมาตรฐานก่อนนำเสนอต่อสาธารณะ โดยผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีลคือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ชั้นสมาธิคือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ชั้นปัญญาคือ ชี้นำให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ ส่วนด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และด้านการพัฒนาคือ ให้บ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม โดยงานวิจัยให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาไว้ว่า จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากร

บุคคลใน 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนาคือ หลัก ไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จะทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kelly, Diana K. (1987: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะทำงานนอกเวลาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติและความคาดหวังของการมีส่วนร่วมของสถาบันคณาจารย์นอกเวลาวิทยาลัยชุมชน ศึกษาแนวโน้มและสถิติการจ้างงานนอกเวลา แรงจูงใจ ข้อดี ข้อเสียจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์นอกเวลา โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจโดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 341 คน ที่ Fullerton Collage ในรัฐแคลิฟอร์เนีย เพื่อกำหนดความหลากหลายและขอบเขตความสนใจขององค์กร โดยผลการวิจัยด้านประชากรศาสตร์ ครั้งนี้พบว่า 70% ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 30 ถึง 49 ปี 60% เป็นผู้ชาย 66% จบการศึกษาปริญญาโทและเอก ด้านพฤติกรรมพบว่า ฝ่ายธุรกิจต้องการการจ้างงานนอกเวลาคือคณะมนุษยศาสตร์ รองลงมาคือ ด้านอาชีวศึกษา โดย 93% มุ่งเน้นการพัฒนาโดยใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย 75% แบบอภิปรายในชั้นเรียน และอีก 50% แบบทบทวนเพื่อตอบคำถามและลงมือทำ จากการสำรวจความต้องการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ของคณาจารย์ ต้องการด้านตำแหน่งการสอนเต็มเวลา โดยผลการวิจัยครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะว่า คณาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และควรนำมาประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ให้กับคณาจารย์นอกเวลาเพื่อให้ผลในการดำเนินงานนั้นมีประสิทธิผล

Konan, Affoue Zitagisele. (2010: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารในไอเวอรีโคสต์ (Cote d'Ivoire) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ของ ไอเวอรีโคสต์ (Cote d'Ivoire) จะรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญในปัจจุบันอย่างไร รวมถึงผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ในการประสบความสำเร็จในอาชีพได้อย่างไร โดยการศึกษาครั้งนี้กำหนดความสามารถในการรับรู้ด้าน การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา โดยผลการศึกษาสามารถนำมาประเมินตนเองเพื่อระบุและจัดการความต้องการใน การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อออกแบบโปรแกรมให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น โดยมีเป้าหมายประชากรในครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) โดยการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 201 คน โดยการตอบแบบสอบถามการวิจัย และรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบความสัมพันธ์ T-test และการหาค่าความแปรปรวนแบบง่าย ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพที่สำคัญในการพัฒนา 4 อันดับแรก ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การส่งมอบการฝึกอบรม การวางแผนอาชีพ การจัดการความสามารถ และสุดท้ายการวัดและการประเมินผลตามลำดับ อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะจากงานวิจัยกล่าวว่า การวัดและการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ การฝึกสอน การปรับปรุงประสิทธิภาพของมนุษย์ควรได้เป็นข้อศึกษาสำหรับการวิจัยในอนาคตต่อไป

2.5 กรอบแนวคิด

2.5.1 กรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นั้นจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยใช้แนวความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมาจากการผสมผสานความรู้หลากหลายสาขาร่วมกันของ ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ (Leonard Nadler : 1980) ซึ่งจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) 3. การพัฒนา (Development) ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



2.6 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจในปัจจุบันและระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ แตกต่างกัน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ แตกต่างกัน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed-Method Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้จากการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาหาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2. เพื่อศึกษาหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ประชากรกลุ่มที่ 1 ซึ่งจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากรกลุ่มที่ 2 ซึ่งจะเป็นส่วนของผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) สำหรับการวิจัยเชิง

คุณภาพ

3.1.1 ประชากรกลุ่ม ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ที่สนใจในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 564 คน (ข้อมูล เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2562) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตามวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความเคลื่อน (e) ขนาดประชากรที่ยอมรับได้ .05 โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ในที่นี้ เท่ากับ .05)

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{564}{1+564(0.05)^2} \\ &= 234.02 \\ &= 234 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวน 234 คน

ผู้วิจัยใช้ในการสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จากจำนวนประชากรข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้งหมด 564 คน ซึ่งจะทำกรสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีในการกำหนดจำนวนสัดส่วนของจำนวนในแต่ละชั้นภูมิ ซึ่งใช้การคำนวณจากสูตร

$$\text{สูตร } \frac{F_s}{N} = n_s \times n$$

F_s คือ สัดส่วนของกลุ่มในแต่ละชั้นภูมิ

n_s คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N คือ ขนาดกลุ่มประชากร

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

หน่วยงาน	ประชากร	การคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
1.กองบังคับการอำนวยการ	146	$(234 \times 146) \div 564 = 60.57$	61
2.กองบังคับการปกครอง	77	$(234 \times 77) \div 564 = 31.94$	32
3.คณะตำรวจศาสตร์	96	$(234 \times 96) \div 564 = 39.82$	40
4.คณะนิติวิทยาศาสตร์	25	$(234 \times 25) \div 564 = 10.37$	10
5.คณะสังคมศาสตร์	34	$(234 \times 34) \div 564 = 14.10$	14
6.ศูนย์บริการทางการศึกษา	71	$(234 \times 71) \div 564 = 29.45$	29
7.ศูนย์ฝึกตำรวจ	64	$(234 \times 64) \div 564 = 26.55$	27
8.สำนักเทคโนโลยี	32	$(234 \times 32) \div 564 = 13.27$	13
9.สำนักประกันการศึกษา	19	$(234 \times 19) \div 564 = 7.88$	8
จำนวนรวม	564		234

3.1.2 ประชากรกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ การบริหารงานและมีส่วนในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตารางที่ 3.2 ประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
กลุ่มที่ 1 ฝ่ายกำลังพล (บริหารงานบุคคล)	3
กลุ่มที่ 2 ฝ่ายงานแผน	2
กลุ่มที่ 3 ฝ่ายงบประมาณ (การคลัง)	2
กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	1
รวม	8

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (เชิงปริมาณ) ข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา (เชิงปริมาณ) การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ค้นหาและรวบรวมจากตำราเรียน บทความและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมเองโดยตรง ซึ่งได้จากการสำรวจ โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวนประชากร 564 คน โดยการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (อ้างถึงในเสถียร จันทน์เยี่ยม, 2552, หน้า 38) ที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวน 234 คน ตามที่กล่าวมาข้างต้นได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะทั้งที่เป็น แบบสอบถามปลายเปิด (Open-end question) และแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended question) แบ่งเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 – 9 คือ เพศ สถานะการสมรส บุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุ และที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 สอบถามถึงระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันและสอบถามถึงระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยใช้เทคนิคการวัด ความคิดเห็นแบบ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดการใช้คะแนนดังนี้

ความคิดเห็น ระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ความคิดเห็น ระดับมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ความคิดเห็น ระดับปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ความคิดเห็น ระดับน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 สอบถามถึงข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (คำถามปลายเปิด) อยู่ด้านท้ายสุดของแบบสอบถาม

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา(เชิงคุณภาพ) สอบถามข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายร้อยตำรวจและนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา ผลงานวิจัย และเอกสารส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายกำลังพล โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียของผู้ที่เกี่ยวข้องการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 7 คน และอาจารย์ประจำกลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 1 คน รวมเป็น 8 คน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการสัมภาษณ์ 3 ด้านได้แก่

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ ด้านการฝึกอบรม

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ ด้านการศึกษา

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนา

ซึ่งมีวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการกำหนดประเด็นของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเที่ยงตรงในการวิจัย ตลอดจนครอบคลุมในส่วนของเนื้อหาความถูกต้องให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1.ฝ่ายกำลังพล (บริหารงานบุคคล) จำนวน 3 คน 2.ฝ่ายงานแผนและงบประมาณ จำนวน 2 คน 3.ฝ่ายคลัง จำนวน 2 คน 4.กลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 1 คน รวม 8 คน

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 กลุ่มโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด 8 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงานอย่างย่อของผู้ถูกสัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อการปรับปรุงข้อคำถามซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา โห้ถ้อย อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.2 พันตำรวจโทหญิง ประนอม อยู่เป็นสุข สารวัตรฝ่ายแผนและงบประมาณ กอง
บังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

1.3 ร้อยตำรวจเอก ดร.ปริญญา สีลานันท์ อาจารย์ประจำกลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียน
นายร้อยตำรวจ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ปรึกษา แล้วไปทดลองเก็บ
ข้อมูล (Try-Out) จากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหา
คุณภาพของเครื่องมือโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha
Coefficient) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามควรมีค่าความเที่ยงตั้งแต่
0.6 ขึ้นไปและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (ครอนบาค) ซึ่งผลการทดสอบเท่ากับ 9.40

3. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวม
ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับมีดังนี้

หาค่า IOC ของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ในการประเมิน

เหมาะสม	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่เหมาะสม	ให้คะแนน	-1

การคำนวณหาค่าดัชนีความเหมาะสม (IOC)

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

IOC หมายถึง ดัชนีความเหมาะสมระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.2 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกข้อมูล ทำการแยก
ประเด็น เก็บรวบรวม นำไปวิเคราะห์ สรุปข้อมูลตามวัตถุประสงค์ บันทึกวิเคราะห์เนื้อหาตาม
วัตถุประสงค์และสรุปข้อมูลเชิงบรรยาย

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ตั้งคำถามล้วงลึก(Probe) นำไปสู่คำตอบของวัตถุประสงค์และปัญหาการวิจัย

1.2 นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

1.3. หาค่า IOC ของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

1.4. ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.5. ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

1.6. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้กลุ่มตัวอย่าง

1.7. ปรับแก้แบบสัมภาษณ์หากคำถามนั้นยังไม่ชัดเจน

2. ชั้นดำเนินการนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้วไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

3. ชั้นการจัดระเบียบข้อมูล

1.1. จัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลโดยการถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงและจัดเก็บ

ข้อมูล

1.2. นำแนวคิดและข้อเสนอแนะที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ใน

ประเด็นที่คล้ายกันมารวมกันจัดกลุ่มข้อมูลโดยจัดรหัสข้อมูลทั้งหมดให้เป็นกลุ่มตามประเด็นการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้

4. ปรับแก้ผลการศึกษาระดับร่างตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ทำบทความวิจัยและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อส่งตีพิมพ์

6. นำเสนอในรูปแบบของรายงานการวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบนำไปประยุกต์ใช้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานก่อนที่จะเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2. กำหนดจำนวนแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งมีประชากรจำนวน 564 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน โดยการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ผลการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) มาแล้วตามหน่วยงานนั้น ๆ

3. ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่ต้องการแจกแบบสอบถามและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วนตามจำนวนก่อนที่จะนำไปหาค่าทางสถิติ

5. วิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

3.4.2. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ขอนหนังสือมาจากทางหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขออนุญาตกับทางหน่วยงาน

2. ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 กลุ่มโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด 8 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงานอย่างย่อของผู้ถูกสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจโดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 8 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักโดยวิธีดำเนินการคือ เมื่อรับข้อมูลแบบสำรวจแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจแล้วจึงบันทึกลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage) เป็นลักษณะของประชากรที่ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

2. ใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation S.D.) และค่าเฉลี่ย \bar{X} เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่ออธิบายถึงระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันและระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

3. ใช้สถิติ f-test (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การแปรความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลที่กำหนด 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่า ๆ กันและสามารถคำนวณได้ ดังนี้

สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปรผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบช่วง (Interval scale) จากสูตรการคำนวณดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายโดยยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถามปลายเปิด การสัมภาษณ์ เป็นต้น มาทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีเทคนิคที่สำคัญ ดังนี้

1 การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing)

1.1 จัดระเบียบทางกายภาพข้อมูลโดยการถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงและจัดเก็บข้อมูล โดยการวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Componential Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ห่ออกให้เห็นเป็นส่วนๆ เช่น วิเคราะห์แนวคิดออกเป็นกลุ่ม

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาทำการจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้ที่ตรงกับเรื่องที่วิเคราะห์มาใส่รหัสข้อมูลโดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) ใช้วิธีการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ เช่น จำแนกข้อมูลทั่วไปตามลักษณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามเพศ ลักษณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามอายุ ลักษณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำแนกตามตำแหน่งงาน และใช้วิธีการวิเคราะห์สรุปลง (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จาก มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น เช่น การนำข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. การแสดงข้อมูล (data display) โดยนำรหัสข้อมูลทั้งหมดมา

1.1 จัดกลุ่มข้อมูลโดยจัดรหัสข้อมูลทั้งหมดให้เป็นกลุ่มตามประเด็นการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้

1.2 นำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยาย

3. การหาข้อสรุป ตีความหมายและตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย

(conclusion, interpretation and verification) โดยอธิบายตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของใช้วิธีการวิเคราะห์สรุปลง (Analytic Induction) มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์หรือบันทึกมาเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างบุคคล จัดลำดับความสำคัญและนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมมาทำการวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบจากนั้นจะนำข้อมูลมาเชื่อมโยงแล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้รับมาให้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อประกอบความคิดเห็นที่ได้ทำการสอบถามจาก

แบบสอบถามหรือข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้นข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมทั้งด้านการให้เหตุผลและข้อเท็จจริง ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในรูปแบบเชิงพรรณนา เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และสามารถตอบความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจในปัจจุบันและความคิดเห็นต่อระดับความต้องการนารพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้อย่างชัดเจน สมบูรณ์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในงานวิจัยที่กำหนดไว้ต่อไป



บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้วิจัยจึงได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.3 ผลการหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จะใช้สัญลักษณ์เหล่านี้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นในการแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้จึงกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

n คือ กลุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Sig. คือ ค่าความน่าจะเป็นที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้วิจัยได้แสดงผลการ วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ข้อดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงในตารางที่ 4.1

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นจำนวน 234 คน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานะการสมรส ระดับ การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุ ที่พักอาศัย

(n=234)		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	141	60.3
หญิง	93	39.7
2.สถานะการสมรส		
โสด	102	43.6
สมรส	132	56.4
3.ระดับการศึกษา		
ม.6/ปวช.	74	31.6
ปวส./เทียบเท่า	4	1.7
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	118	50.4
ปริญญาโท	35	15
ปริญญาเอก	3	1.3
4.ตำแหน่งสายงาน/หน่วยงานที่สังกัด		
กองบังคับการอำนวยการ	61	26.1
กองบังคับการปกครอง	32	13.7
คณะตำรวจศาสตร์	40	17.1
คณะนิติวิทยาศาสตร์	10	4.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ศูนย์บริการทางการศึกษา	29	12.4
ศูนย์ฝึกตำรวจ	27	11.5
สำนักเทคโนโลยี	13	5.6
สำนักประกันการศึกษา	8	3.4
5.ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	100	42.7
ชั้นสัญญาบัตร	134	57.3
6.เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	7.7
10,000-20,000 บาท	69	29.5
20,001-30,000 บาท	52	22.2
30,001-40,000 บาท	63	26.9
40,001-50,000 บาท	27	11.5
มากกว่า 50,000 บาท	5	2.1
7.อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	14	6
21-30 ปี	59	25.2
31-40 ปี	60	25.6
41-50 ปี	52	22.2
มากกว่า 50 ปี	49	20.9
8.ที่พักอาศัย		
ที่พักสวัสดิการ	189	80.8
ที่พักภายนอก	45	19.2

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็น เพศหญิง ร้อยละ 39.7 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.4 และสถานภาพโสด ร้อยละ 43.6 โดยมีระดับ การศึกษาส่วนใหญ่ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ 50.4 รองลงมาได้แก่ ม.6/ปวช. 31.6 ปริญญาโท ร้อยละ 15 ปวส./เทียบเท่า ร้อยละ 50.4 และน้อยที่สุดได้แก่ ปริญญาเอก ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ โดยผู้ตอบ แบบสอบถามนั้นมีตำแหน่งสายงานหรือหน่วยงานที่สังกัดมากที่สุดได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ

ร้อยละ 26.1 รองลงมาได้แก่ คณะตำรวศาสตร์ ร้อยละ 17.1 กองบังคับการปกครอง ร้อยละ 13.7 ศูนย์บริการทางการศึกษา ร้อยละ 12.4 ศูนย์ฝึกตำรวจ ร้อยละ 11.5 คณะสังคมศาสตร์ ร้อยละ 6 สำนักเทคโนโลยี ร้อยละ 5.6 คณะนิติวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 4.3 และน้อยที่สุดได้แก่ สำนักประกันศึกษา ร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับชั้นยศส่วนใหญ่ในชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 57.3 และชั้นประทวน ร้อยละ 42.7 โดยส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 29.5 รองลงมาได้แก่ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 26.9 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 22.2 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 11.5 ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 7.7 และน้อยที่สุดได้แก่ เงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 21-30 ปี ร้อยละ 25.6 และ 25.2 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 22.2 มากกว่า 50 ปี ร้อยละ 20.9 และน้อยที่สุดได้แก่ผู้ที่มีอายุ ต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 6 โดยจากการสอบถามแล้วนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีที่พักอาศัย เป็นที่พักสวัสดิการของข้าราชการ ร้อยละ 80.8 และที่พักอาศัยภายนอก ร้อยละ 19.2

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ แสดงในตาราง 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบัน ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ระดับการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	3.39	0.32	ปานกลาง	1
ด้านการศึกษา	3.24	0.45	ปานกลาง	2
ด้านการพัฒนา	3.13	0.48	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.24$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการประชุมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่	2.88	0.86	ปานกลาง	7
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.62	0.78	มาก	1
3. มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ	3.55	0.83	มาก	2
4. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่างๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.41	0.70	มาก	4
5. มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปี	3.38	0.91	ปานกลาง	5
6. มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน	3.37	0.95	ปานกลาง	6
7. มีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรม	3.38	0.98	ปานกลาง	5
8. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.55	0.90	มาก	2
9. มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม	3.38	0.93	ปานกลาง	5
10. มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่	3.48	0.90	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมมากที่สุดคือ จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ มีการจัดสรร

งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ และหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.55$) มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.48$) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.41$) มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีและมีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรมและมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.38$) มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$) และน้อยที่สุดคือ มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี	3.21	1.15	ปานกลาง	6
2. มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ	3.37	1.10	ปานกลาง	2
3. มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ	3.33	1.10	ปานกลาง	5
4. มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม	3.34	1.00	ปานกลาง	4
5. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่างๆให้ทราบอย่างทั่วถึง	2.82	1.19	ปานกลาง	8
6. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา	3.04	1.11	ปานกลาง	7
7. มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.36	1.01	ปานกลาง	3
8. มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ	3.46	0.98	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	1.08	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพใน

ปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษามากที่สุดคือ มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.37$) มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$) มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$) มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.33$) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.04$) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 2.82$) และน้อยที่สุดคือ มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.28	1.03	ปานกลาง	5
2. มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ	3.14	1.12	ปานกลาง	7
3. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	3.36	0.99	ปานกลาง	2
4. จัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	3.32	0.97	ปานกลาง	3
5. มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	1.97	1.16	น้อย	8
6. มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม	3.31	1.02	ปานกลาง	4
7. มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.26	1.03	ปานกลาง	6
8. มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน	3.38	0.99	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนามากที่สุดคือ มี

การกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 3.36$) มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 3.32$) มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$) มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($= 3.28$) มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.26$) มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.14$) และน้อยที่สุดคือ มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.97$) ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ แสดงในตาราง 4.6 – 4.9

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ระดับความต้องการพัฒนาของข้าราชการตำรวจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการฝึกอบรม	4.36	0.30	มากที่สุด	1
ด้านการศึกษา	4.35	0.23	มากที่สุด	2
ด้านการพัฒนา	4.34	0.34	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความต้งในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่	4.39	0.59	มากที่สุด	4
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.42	0.56	มากที่สุด	3
3. มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งใน สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ	4.26	0.65	มากที่สุด	6
4. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ ทราบอย่างทั่วถึง	4.39	0.62	มากที่สุด	4
5. มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการ ฝึกอบรมประจำปีทุกปี	4.47	0.58	มากที่สุด	1
6. มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจ เข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน	4.43	0.67	มากที่สุด	2
7. มีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมา ประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรม	4.42	0.58	มากที่สุด	3
8. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ	4.09	0.72	มาก	7
9. มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม	4.42	0.67	มากที่สุด	3
10. มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่	4.33	0.64	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการ ในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการ

ฝึกอบรมมากที่สุดคือ มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปี ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$) จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรมและมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.43$) มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.39$) มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.33$) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 4.26$) และน้อยที่สุดคือ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี	4.33	0.59	มากที่สุด	5
2. มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ	4.44	0.53	มากที่สุด	1
3. มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ	4.40	0.64	มากที่สุด	2
4. มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม	4.44	0.54	มากที่สุด	1
5. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.36	0.59	มากที่สุด	4
6. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา	4.40	0.61	มากที่สุด	2
7. มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	4.44	0.58	มากที่สุด	1
8. มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ	4.38	0.63	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยรวม

อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา มากที่สุดคือ มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพของข้าราชการตำรวจและมีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและมีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.38$) มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.36$) และน้อยที่สุดคือ มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.59	มากที่สุด	4
2. มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ	4.38	0.58	มากที่สุด	5
3. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	4.41	0.60	มากที่สุด	3
4. จัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.38	0.57	มากที่สุด	5
5. มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	4.42	0.58	มากที่สุด	2
6. มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม	4.38	0.63	มากที่สุด	5
7. มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.61	มากที่สุด	1
8. มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน	4.41	0.73	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนา มากที่สุดคือ มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

(\bar{X} =4.45) รองลงมาคือ งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม (\bar{X} =4.42) มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์และมีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน (\bar{X} =4.41) มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =4.40) น้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ และมีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสมและจัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน (\bar{X} =4.38) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่และระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงในตาราง 4.10 – 4.14

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเพศ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจ	เพศ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการฝึกอบรม					4.49	0.04
	ชาย	3.37	0.32	141		
	หญิง	3.45	0.31	93		
	รวม	3.40	0.32	234		
2.ด้านการศึกษา					10.86	0.01
	ชาย	3.16	0.44	141		
	หญิง	3.36	0.43	93		
	รวม	3.24	0.45	234		
3.ด้านการพัฒนา					2.20	0.14
	ชาย	3.09	0.50	141		
	หญิง	3.19	0.43	93		
	รวม	3.13	0.48	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา

แตกต่างกัน อีกทั้ง ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

การพัฒนาข้าราชการตำรวจ	ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการฝึกอบรม					1.39	0.24
	ม.6/ปวช.	3.44	0.37	74		
	ปวส./เทียบเท่า	3.20	0.14	4		
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.38	0.28	118		
	ปริญญาโท	3.39	0.31	35		
	ปริญญาเอก	3.67	0.32	3		
	รวม	3.40	0.32	234		
2.ด้านการศึกษา					1.61	0.17
	ม.6/ปวช.	3.25	0.45	74		
	ปวส./เทียบเท่า	3.16	0.06	4		
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.26	0.44	118		
	ปริญญาโท	3.12	0.49	35		
	ปริญญาเอก	3.71	0.31	3		
	รวม	3.24	0.45	234		
3.ด้านการพัฒนา					1.27	0.28
	ม.6/ปวช.	3.14	0.48	74		
	ปวส./เทียบเท่า	3.13	0.55	4		
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.15	0.49	118		
	ปริญญาโท	3.00	0.43	35		
	ปริญญาเอก	3.54	0.07	3		
	รวม	3.13	0.48	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความคิดเห็นโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับชั้นยศ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจ	ระดับชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการฝึกอบรม					0.20	0.65
	ชั้นประทวน	3.39	0.33	102		
	ชั้นสัญญาบัตร	3.41	0.31	132		
	รวม	3.40	0.32	234		
2.ด้านการศึกษา					0.33	0.57
	ชั้นประทวน	3.22	0.45	102		
	ชั้นสัญญาบัตร	3.26	0.45	132		
	รวม	3.24	0.45	234		
3.ด้านการพัฒนา					0.69	0.41
	ชั้นประทวน	3.16	0.48	102		
	ชั้นสัญญาบัตร	3.11	0.48	132		
	รวม	3.13	0.48	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับชั้นยศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมอยู่

ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลำดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเงินเดือน

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการอบรม					1.87	0.10
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.41	0.35	18		
	10,000-20,000 บาท	3.45	0.30	69		
	20,001-30,000 บาท	3.35	0.34	52		
	30,001-40,000 บาท	3.43	0.29	63		
	40,001-50,000 บาท	3.27	0.33	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	3.54	0.38	5		
	รวม	3.40	0.32	234		
2.ด้านการศึกษา					1.21	0.31
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.18	0.44	18		
	10,000-20,000 บาท	3.27	0.42	69		
	20,001-30,000 บาท	3.28	0.38	52		
	30,001-40,000 บาท	3.15	0.55	63		
	40,001-50,000 บาท	3.27	0.38	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	3.55	0.36	5		
	รวม	3.24	0.45	234		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
3.ด้านการพัฒนา					2.15	0.06
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.99	0.48	18		
	10,000-20,000 บาท	3.21	0.44	69		
	20,001-30,000 บาท	3.14	0.48	52		
	30,001-40,000 บาท	3.08	0.48	63		
	40,001-50,000 บาท	3.03	0.51	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	3.60	0.41	5		
	รวม	3.13	0.48	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นด้านการอบรมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการอบรม					0.56	0.69
	ต่ำกว่า 21 ปี	3.38	0.36	14		
	21-30 ปี	3.44	0.29	59		
	31-40 ปี	3.40	0.34	60		
	41-50 ปี	3.35	0.33	52		
	มากกว่า 50 ปี	3.42	0.31	49		
	รวม	3.40	0.32	234		
2.ด้านการศึกษา					0.49	0.75
	ต่ำกว่า 21 ปี	3.13	0.42	14		
	21-30 ปี	3.29	0.43	59		
	31-40 ปี	3.25	0.38	60		
	41-50 ปี	3.22	0.53	52		
	มากกว่า 50 ปี	3.22	0.46	49		
	รวม	3.24	0.45	234		
3.ด้านการพัฒนา					1.64	0.16
	ต่ำกว่า 21 ปี	2.99	0.49	14		
	21-30 ปี	3.17	0.45	59		
	31-40 ปี	3.21	0.43	60		
	41-50 ปี	3.13	0.54	52		
	มากกว่า 50 ปี	3.01	0.47	49		
	รวม	3.13	0.48	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความ คิดเห็นด้านการอบรมอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นด้านการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาใน ปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับความต้องการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงในตารางที่ 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการ พัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเพศ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจ	เพศ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการฝึกอบรม					1.11	0.29
	ชาย	4.35	0.30	141		
	หญิง	4.39	0.29	93		
	รวม	4.36	0.30	234		
2.ด้านการศึกษา					1.20	0.28
	ชาย	4.39	0.21	141		
	หญิง	4.42	0.20	93		
	รวม	4.40	0.21	234		
3.ด้านการพัฒนา					0.35	0.56
	ชาย	4.40	0.23	141		
	หญิง	4.42	0.20	93		
	รวม	4.40	0.22	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	ระดับการศึกษา สูงสุด	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.	
1.ด้านกร ฝึกอบรม						0.76	0.58
	ม.6/ปวช.	4.36	0.29	74			
	ปวส./เทียบเท่า	4.50	0.22	4			
	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	4.34	0.30	118			
	ปริญญาโท	4.42	0.29	35			
	ปริญญาเอก	4.33	0.29	3			
	รวม	4.36	0.30	234			
2.ด้านการศึกษา						1.00	0.41
	ม.6/ปวช.	4.40	0.22	74			
	ปวส./เทียบเท่า	4.59	0.16	4			
	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	4.40	0.21	118			
	ปริญญาโท	4.38	0.17	35			
	ปริญญาเอก	4.42	0.26	3			
	รวม	4.40	0.21	234			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การพัฒนา	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
ข้าราชการตำรวจ	สูงสุด					
3.ด้านการพัฒนา					1.51	0.20
	ม.6/ปวช.	4.41	0.21	74		
	ปวส./เทียบเท่า	4.38	0.25	4		
	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	4.43	0.21	118		
	ปริญญาโท	4.34	0.26	35		
	ปริญญาเอก	4.25	0.22	3		
	รวม	4.40	0.22	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามระดับชั้นยศ

การพัฒนา	ระดับชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
ข้าราชการตำรวจ						
1.ด้านการฝึกอบรม					0.26	0.61
	ชั้นประทวน	4.37	0.31	102		
	ชั้นสัญญาบัตร	4.35	0.29	132		
	รวม	4.36	0.22	234		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	ระดับชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
2.ด้านการศึกษา					3.06	0.08
	ชั้นประทวน	4.43	0.21	102		
	ชั้นสัญญา บัตร	4.38	0.21	132		
	รวม	4.40	0.21	234		
3.ด้านการพัฒนา					5.43	0.02
	ชั้นประทวน	4.44	0.21	102		
	ชั้นสัญญา บัตร	4.38	0.22	132		
	รวม	4.40	0.22	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับชั้นยศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา แตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการอบรมและการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามเงินเดือน

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านกรอบรม					1.01	0.41
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.45	0.30	18		
	10,000-20,000 บาท	4.35	0.30	69		
	20,001-30,000 บาท	4.34	0.30	52		
	30,001-40,000 บาท	4.37	0.27	63		
	40,001-50,000 บาท	4.34	0.34	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.58	0.16	5		
	รวม	4.36	0.30	234		
2.ด้านการศึกษา					1.17	0.32
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.40	0.17	18		
	10,000-20,000 บาท	4.45	0.22	69		
	20,001-30,000 บาท	4.39	0.18	52		
	30,001-40,000 บาท	4.37	0.20	63		
	40,001-50,000 บาท	4.38	0.23	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.33	0.19	5		
	รวม	4.40	0.21	234		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
3.ด้านการพัฒนา					3.00	0.12
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.51	0.18	18		
	10,000-20,000 บาท	4.43	0.23	69		
	20,001-30,000 บาท	4.45	0.19	52		
	30,001-40,000 บาท	4.35	0.19	63		
	40,001-50,000 บาท	4.32	0.29	27		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.35	0.19	5		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามอายุ

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1.ด้านการอบรม					1.31	0.27
	ต่ำกว่า 21 ปี	4.44	0.30	14		
	21-30 ปี	4.40	0.29	59		
	31-40 ปี	4.30	0.28	60		
	41-50 ปี	4.39	0.30	52		
	มากกว่า 50 ปี	4.36	0.30	49		
	รวม	4.36	0.30	234		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การพัฒนา ข้าราชการตำรวจ	อายุ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
2.ด้านการศึกษา					2.00	0.10
	ต่ำกว่า 21 ปี	4.39	0.18	14		
	21-30 ปี	4.44	0.22	59		
	31-40 ปี	4.41	0.20	60		
	41-50 ปี	4.40	0.21	52		
	มากกว่า 50 ปี	4.33	0.20	49		
	รวม	4.40	0.21	234		
3.ด้านการพัฒนา					3.38	0.01
	ต่ำกว่า 21 ปี	4.49	0.20	14		
	21-30 ปี	4.46	0.21	59		
	31-40 ปี	4.41	0.21	60		
	41-50 ปี	4.34	0.25	52		
	มากกว่า 50 ปี	4.37	0.18	49		
	รวม	4.40	0.22	234		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการอบรมและด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา แตกต่างกัน

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

แสดงในตารางที่ 4.20 – 4.21

ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สถิติทดสอบ	ค่าระดับนัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	-	✓	-
		ด้านการศึกษา	F-test	-	✓	-
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
2	ระดับการศึกษาสูงสุด	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
3	ระดับชั้นยศ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
4	เงินเดือน	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
5	อายุ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วนั้น สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.เพศ พบว่า ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา แตกต่างกัน และ เพศ ต่างกันมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

3.ระดับชั้นยศ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.เงินเดือน พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.อายุ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน ที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สถิติ ทดสอบ	ค่าระดับ นัยสำคัญ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
2	ระดับ การศึกษา สูงสุด	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
3	ระดับชั้นยศ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	-	✓	-
4	เงินเดือน	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	Sig.	-	✓
5	อายุ	ด้านการฝึกอบรม	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการศึกษา	F-test	Sig.	-	✓
		ด้านการพัฒนา	F-test	-	✓	-

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วนั้น สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.ระดับชั้นยศ พบว่า ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา แตกต่างกัน และ ระดับชั้นยศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการฝึกอบรมและ ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- 4.เงินเดือน พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.อายุ พบว่า ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนา แตกต่างกัน และ อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการฝึกอบรมและ ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน การวิจัย การฝึกอบรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และเป็นสากล มุ่งผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปลูกฝังคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้บังคับใช้กฎหมาย สร้างองค์ความรู้และงานวิจัย ด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นไทย พัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นสากล การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาภายนอก ยึดหลักตำรวจคุณธรรม นำวิชาชีพ พร้อมรับใช้ประชาชน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมด้านทักษะและยุทธวิธีตำรวจและมีความเป็นเลิศด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อสนับสนุนภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่ประสบ

ปัญหาต่าง ๆ ทำให้การสำรวจหรือการสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างไม่มีทั่วถึงและไม่เพียงพออีกทั้งยังขาดความชัดเจนในเรื่องของแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีความจริงจัง

ดังนั้นข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสูงสุดตามหน้าที่รับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้านดังนี้

ด้านการฝึกอบรม หลังจากบูรณาการข้อมูลทั้งหมดแล้วจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีหลักสูตรให้เลือกเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมตรงตามความต้องการและการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนของการฝึกอบรม มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ สร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับตนเองและการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลข้าราชการตำรวจในสังกัดว่าขาดทักษะการปฏิบัติหน้าที่ในด้านใดบ้างและอยู่ระดับมากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรม มีตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีวิเคราะห์เป็นหลัก จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวข้าราชการตำรวจเองและหน่วยงานอีกด้วย ดังคำสัมภาษณ์

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมควรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมให้มีความชัดเจนเพราะถือเป็นสิ่งที่ดี เมื่อส่งข้าราชการตำรวจให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำเพราะจะทำให้ได้รับสิ่งใหม่ ๆ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้นำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ควรจัดหลักสูตรที่มีความทันสมัยให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพราะโลกในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งรูปธรรมและนามธรรม จึงต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมต้องให้ความสำคัญอย่างมาก จึงต้องจัดให้ข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำโดยเฉพาะการฝึกอบรมที่สร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับตนเองและการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ

ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมที่เสริมสร้างความรู้ด้านอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต่อข้าราชการตำรวจ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายตำรวจอย่างมากและต้องมีความต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อทบทวนการทำงานหลากหลายด้าน เช่น ด้านการเงิน การคลังงบประมาณ การส่งกำลังบำรุง การบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมควรจัดให้มีการสำรวจ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลข้าราชการตำรวจในสังกัดว่าขาดทักษะ การปฏิบัติหน้าที่ในด้านใดบ้างและอยู่ระดับมากน้อยเพียงใด แล้วจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลและ จัดทำโครงการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนจัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการฝึกอบรม 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ 1. เน้นการฝึกอบรมที่เพิ่มทั้งความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้จริง 2. เน้นการฝึกอบรมที่เป็นการ ปลูกฝังในด้านคุณธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจสำนึกอีกด้วย ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมควรจัดสรรงบประมาณให้มีความเพียงพอต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่เหมาะสม แล้วจึงจัดส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรม ให้ตรงตามหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวข้าราชการ ตำรวจเองและหน่วยงานอีกด้วย ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมควรเป็นการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แบบผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีส่วนร่วมในการจัดโครงการฝึกอบรม มีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรม มีตัวอย่าง ของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีวิเคราะห์เป็นหลัก สามารถแยกแยะวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมได้ว่าทำอะไรจึงจะเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน โดยอาจจะมีการแบ่งกลุ่มวิเคราะห์โจทย์ปัญหา ที่เป็นอย่างเดียวกันเพื่อให้สามารถเรียนรู้จากแนวคิดที่มีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ถือได้ว่าเป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความถูกต้องตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพต้องมีการสร้างกระบวนการฝึกอบรมที่มีความสมบูรณ์ตรงตามการ

ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ มีเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม กำหนดขอบข่ายการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนตรงตามความต้องการของข้าราชการตำรวจตามลักษณะงานแต่ละงาน ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

ด้านการศึกษา หลังจากบูรณาการข้อมูลทั้งหมดแล้วจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาต่อปริญญาตรี ปริญญาโท เพราะยังมีบางส่วนจบการศึกษาแค่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือบางก็จบในระดับ ปวช. ปวส. เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้ด้านการบริหารงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมข้าราชการตำรวจอย่างทั่วถึงและครอบคลุม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ มีการจัดโครงการสร้างองค์ความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยการจัดหาทุนการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้รางวัลตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งในทางด้านชื่อเสียง ด้านผลตอบแทนพิเศษ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดการต่อยอดและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังคำสัมภาษณ์

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาต่อปริญญาตรี ปริญญาโท เพราะยังมีบางส่วนจบการศึกษาแค่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือบางก็จบในระดับ ปวช. ปวส. เท่านั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้ได้ความรู้ในการพัฒนาคน พัฒนางานและสามารถนำไปพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การงานให้เจริญรุ่งเรืองขึ้นได้ เพื่อเป็นความก้าวหน้าในทางอาชีพที่ทำงานอยู่ จึงต้องจัดการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อโดยไม่จำกัด ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษามีความสำคัญต่อข้าราชการตำรวจมากอย่างแน่นอน จึงต้องมีการสนับสนุนข้าราชการตำรวจให้ได้รับการศึกษาที่ดี ทั้งในระดับปริญญาโทและในระดับปริญญาเอก โดยอาจจะมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของทุนการศึกษา เป็นต้น ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจศึกษาเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้ด้านการบริหารงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมข้าราชการตำรวจอย่างทั่วถึงและครอบคลุม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ เพราะบุคลากรมีคุณภาพ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยส่งเสริมให้ครู อาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้กับ

ข้าราชการตำรวจภายในหน่วย เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษา 1. ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยการจัดหาทุนการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุน 2. จัดหาหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการตำรวจเข้ารับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 3. จัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกเพื่อศึกษาวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตลอดจนปัญหาอุปสรรคและนำองค์ความรู้ที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ 4. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่เป็นพื้นฐานให้ข้าราชการตำรวจใหม่ได้ศึกษาการปฏิบัติ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาควรจัดให้มีโครงการทุนการศึกษาเพื่อให้สำหรับข้าราชการตำรวจทุกคน ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อที่จะได้กลับมาพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญต่อไป ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยข้าราชการตำรวจควรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจได้ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อข้าราชการตำรวจอย่างยิ่ง ต้องให้โอกาสและการส่งเสริมข้าราชการตำรวจให้มีนักพัฒนา นักวิจัยหรือโครงการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด โดยการส่งเสริมควรจะต้องส่งเสริมตั้งแต่ระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสร้างแรงบันดาลใจ รางวัลตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งในทางด้านชื่อเสียง ด้านผลตอบแทนพิเศษ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดการต่อยอดและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

ด้านพัฒนา หลังจากบูรณาการข้อมูลทั้งหมดแล้วจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ควรส่งเสริมให้จัดโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจ เช่น การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นอันดับแรก ให้มีความตระหนักว่าหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองเป็นสำคัญมากน้อยแค่ไหนและพิจารณาด้านอื่น ๆ พัฒนาก้าวไปข้างหน้าให้เป็นหลักสากลเพื่อส่งเสริมสิ่งใหม่ ๆ ให้กับ

ข้าราชการตำรวจและจะต้องไม่ยึดติดกับแนวทางการปฏิบัติเก่า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายให้ชัดเจนในด้านการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจ โดยการระดมความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยฝ่ายต่าง ๆ นำมาจัดทำเป็นแผนการพัฒนา จะต้องให้มีการปฏิบัติในด้านรูปธรรม ลงมือปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นรูปลักษณะที่ต้องมองเห็นได้ชัดเจนขึ้นมาไม่ใช่เพียงแค่เป็นนามธรรม จะต้องมีความต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ดังคำสัมภาษณ์

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับข้าราชการตำรวจอย่างแน่นอน ควรส่งเสริมให้จัดโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจเช่น การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือด้านคอมพิวเตอร์เป็นต้น เมื่อมีทักษะด้านภาษาแล้วก็ควรพัฒนาด้านระเบียบวินัยให้กับข้าราชการตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพอยู่ตลอดเวลาและรวมไปถึงการพัฒนาทางด้านสุขภาพร่างกายด้วย ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการพัฒนาโดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก ให้มีความตระหนักรู้ว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองเป็นสำคัญมากน้อยแค่ไหนแล้วจึงพิจารณาด้านอื่น ๆ ต่อไป ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการพัฒนาควรก้าวไปข้างหน้าให้เป็นหลักสากลเพื่อส่งเสริมสิ่งใหม่ ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจและจะต้องไม่ยึดติดกับแนวทางการปฏิบัติเดิม ๆ ที่สืบต่อกันมาเพราะบางสิ่งบางอย่างอาจจะไม่ถูกต้องหรืออาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสมัย จึงต้องมีการยอมรับความเป็นไปในโลกปัจจุบัน ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการพัฒนาควรคำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจให้มีความเป็นให้ดีขึ้นซึ่งจะทำให้มีจิตใจที่ดีขึ้นตามมาด้วย ซึ่งถือเป็นการพัฒนาองค์กรไปในตัวเพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีประสิทธิภาพดีตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีจิตสำนึกที่พัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้านอีกด้วย ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการพัฒนาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายให้ชัดเจนในด้านการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจ โดยการระดมความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยฝ่ายต่าง ๆ นำมาจัดทำเป็นแผนการพัฒนาดังกล่าวและทำการถ่ายทอดให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบตามแผนและทำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องและสิ่งที่ข้าราชการตำรวจต้องการ ชับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติโดยการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการ มี

การติดตามประเมินผลทุกโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการในครั้งต่อไป ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาที่ผ่านมายังมีความไม่ชัดเจนเท่าที่ควรซึ่งจะทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์เท่าที่ควรจะเป็น ฉะนั้นต่อไปจะต้องให้มีการปฏิบัติในด้านรูปธรรม ลงมือปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นรูปลักษณะที่ต้องมองเห็นได้ชัดเจนขึ้นมาไม่ใช่เพียงแค่เป็นนามธรรม ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาควรมีความสอดคล้องและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานเพื่อเป็นหลักในการประเมินผลได้ว่าข้าราชการตำรวจมีการพัฒนามากขึ้น มีความพร้อมมากพอที่จะรับการประเมินจากหน่วยงานอื่นทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาต้องมีการเปิดโอกาสและการส่งเสริมให้มีส่วนพัฒนา นักวิจัยหรือโครงการต่าง ๆ ที่พัฒนาในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มากขึ้นโดยควรส่งเสริมตั้งแต่ระดับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาหาระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2) เพื่อศึกษาหาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยทำการศึกษาจากข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 234 คน โดยรายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

ใช้แบบสอบถามในการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 234 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และรองลงมาเป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส อายุระหว่าง 31-40ปี 21-30 ปี 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี แล้วย่อยที่สุดคือต่ำกว่า 20 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมามีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับ ม.6หรือ ปวช. ปริญญาโท ปวส.หรือเทียบเท่า และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาที่ปริญญาเอก ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานกองบังคับการอำนวยการ รองลงมาได้แก่ คณะตำรวจศาสตร์ กองบังคับการปกครอง ศูนย์บริการทางการศึกษา ศูนย์ฝึกตำรวจ คณะสังคมศาสตร์ สำนักเทคโนโลยี คณะนิติวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ และน้อยที่สุดได้แก่ สำนักประกันการศึกษา โดยมีระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็นชั้นสัญญาบัตร รองลงมาเป็นชั้นประทวน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท รองลงมา คือ 30,001-40,000 บาท 20,001-30,000 บาท 40,001-50,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตามลำดับ และน้อยที่สุดได้แก่ผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จากการเก็บข้อมูลข้างต้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีที่พักอาศัยส่วนใหญ่เป็นที่พักสวัสดิการข้าราชการตำรวจ รองลงมาเป็นที่พักภายนอก

5.1.2 ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา นั้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งการพิจารณาในทั้ง 3 ด้านได้ดังต่อไปนี้

5.1.2.1 ด้านการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมมากที่สุดคือ จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ และหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน ถัดมาได้แก่ มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปีและมีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรมและมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือ มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษามากที่สุดคือ มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ รองลงมาคือ มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง และน้อยที่สุดคือ มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านการพัฒนา

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนามากที่สุดคือ มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ และน้อยที่สุดคือ มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ตามลำดับ

5.1.3 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้ง 3 ด้าน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา นั้นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งการพิจารณาทั้ง 3 ด้านได้ดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ด้านการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปี รองลงมาคือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรมและมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งใน สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ และน้อยที่สุดคือ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

5.1.3.2 ด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษามากที่สุดคือ

มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพของข้าราชการตำรวจและมีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและมีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง และน้อยที่สุดคือ มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี ตามลำดับ

5.1.3.3 ด้านการพัฒนา

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านพัฒนามากที่สุดคือ มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์และมีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ น้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ และมีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสมและจัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ เงินเดือน และอายุ พบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เห็นว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยสามารถแบ่งความคิดเห็นจำแนกรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หากนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตามเพศต่อระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ส่วนใหญ่พบว่ามุ่งเน้นด้านการศึกษาและด้านการพัฒนานั่นเอง

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดย จำแนกตามเพศนั้น พบว่า จากการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาเปรียบเทียบระดับการพัฒนาศักยภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาแตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน หากแต่ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน นั่นเอง

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หากนำมาพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพแล้วนั้นพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้าน การศึกษาและด้านการพัฒนา มากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมรายด้านและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หากนำมาพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามระดับชั้นยศพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านการศึกษา และด้านการพัฒนามากที่สุด จากการพิจารณาเป็นรายด้านในส่วนของความต้องการระดับการพัฒนาศักยภาพพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มียศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาแตกต่างกัน แต่ ข้าราชการตำรวจที่มียศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หากนำมาพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามเงินเดือนพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านการศึกษา และด้านการพัฒนามากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมรายด้านและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ หากนำมาพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามอายุพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านการศึกษา และด้านการพัฒนามากที่สุด จากการพิจารณาเป็นรายด้านในส่วนของความต้องการระดับการพัฒนาศักยภาพพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาแตกต่างกัน แต่ ข้าราชการตำรวจที่มียศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยรวมในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความต้องการในการพัฒนา

ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมุ่งเน้นด้านที่มีความต้องการในการพัฒนา มากที่สุดได้แก่ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากที่สุด

5.1.5 แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ

สรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีหลักสูตรให้ เลือกเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมตรงตามความต้องการและการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนของการฝึกอบรม มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ สร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับตนเองและการ ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลข้าราชการตำรวจในสังกัดว่าขาดทักษะการปฏิบัติ หน้าที่ในด้านใดบ้างและอยู่ระดับมากน้อยเพียงใด มีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรม มีตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีวิเคราะห์เป็นหลัก จัดสรรงบประมาณให้ เพียงพอต่อความต้องการ มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวข้าราชการตำรวจเองและหน่วยงานอีกด้วย

ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาต่อปริญญาตรี ปริญญาโท เพราะยังมี บางส่วนจบการศึกษาแค่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือบางก็จบในระดับ ปวช. ปวส. เท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้ด้านการบริหารงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมข้าราชการตำรวจ อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ มีการจัดโครงการสร้างองค์ ความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อใน คุณวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยการจัดหา ทุนการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้รางวัลตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งในทาง ด้านชื่อเสียง ด้านผลตอบแทนพิเศษ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดการต่อยอดและศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้จัดโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจเช่น การ พัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นอันดับแรก ให้มีความตระหนักว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองเป็นสำคัญมากน้อยแค่ ไหนและพิจารณาด้านอื่น ๆ พัฒนาก้าวไปข้างหน้าให้เป็นหลักสากลเพื่อส่งเสริมสิ่งใหม่ ๆ ให้กับ ข้าราชการตำรวจและจะต้องไม่ยึดติดกับแนวทางการปฏิบัติเก่า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย ให้ชัดเจนในด้านการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจ โดยการระดมความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วย ฝ่ายต่าง ๆ นำมาจัดทำเป็นแผนการพัฒนา จะต้องให้มีการปฏิบัติในด้านรูปธรรม ลงมือปฏิบัติได้อย่าง

ชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นรูปลักษณ์ที่ต้องมองเห็นได้ชัดเจนขึ้นมาไม่ใช่เพียงแค่เป็นนามธรรม จะต้องมีความต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดทางการศึกษาวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยศึกษาทั้งในการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายผล โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 ระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3 ด้านได้แก่

5.2.1.1 ด้านการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมพบว่า ข้อมูลที่พบจากการตอบแบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยจัดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายและทำความเข้าใจก่อนการปฏิบัติหน้าที่และการฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ จะต้องมีการฝึกอบรมอย่างละเอียดและชัดเจน รวมทั้งด้านการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจนเนื่องจากการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสมกับระดับชั้นยศ และตำแหน่งหน่วยงานที่สังกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงาน

ดังนั้น โรงเรียนนายร้อยตำรวจจะสามารถพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจนั้นจะต้องมุ่งเน้นในกาปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อทำให้ข้าราชการตำรวจมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้สร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

สอดคล้องกับแนวคิด วิชัย ไถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 65) กล่าวว่า การฝึกอบรม(Training) คือ การทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความเหมาะสมกับงาน โดยจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่หรืออาชีพนั้น ซึ่งจะถือได้ว่าเป็นวิธีการในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิด ด้านการกระทำ ด้านความสามารถ มีความรู้ความชำนาญและมีการแสดงออก ซึ่งที่เป็นกระบวนการที่ใช้เสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะการปฏิบัติงาน(Skill) ความสามารถ (Capacity) ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดเอาไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระเอกราช กิตติธโร (2556: บทคัดย่อ) มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม จัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์

5.2.1.2 ด้านการศึกษา

จากผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการศึกษาพบว่าข้อมูลที่พบจากการตอบแบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึงทุกหน่วย เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้รับทราบข่าวสารและข้อมูล รวมถึงโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้มากขึ้น อีกทั้งยังมุ่งประเด็นไปที่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และสิ่งที่ต้องการศึกษาอย่างแท้จริง

ดังนั้นโรงเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องให้ความสำคัญด้านการศึกษาเพราะเป็นสิ่งสำคัญของข้าราชการตำรวจในการพัฒนาศักยภาพเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาควรส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับแนวความคิด จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 464) กล่าวว่า การศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรู้ทั่ว ๆ ไปซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการดำรงอยู่ในสังคมได้ ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องแบบกว้าง ๆ กว่าการศึกษาและการพัฒนา ซึ่งมีผลต่อเนื่องกับตัวบุคคลและสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ การศึกษาตามปกติแล้วจะไม่ใช้การดำเนินการเพื่อที่จะได้มาซึ่งความรู้หรือเกิดการเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะด้วยเพื่อตัวบุคคลหรือรวมไปถึงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานก็ตาม นอกจากนี้ที่ตามปกติแล้วองค์กรจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าไปกำหนดทิศทางในการดำเนินตามการกระบวนการศึกษา

5.2.1.3 ด้านการพัฒนา

จากผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านพัฒนาพบว่าข้อมูลที่พบจากการตอบแบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันโดยจัดให้มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและการกระจายความรู้ด้านการพัฒนาตนเอง และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมุ่งประเด็นไปที่การมีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินเป็นไปอย่างทันยุคเทคโนโลยี และทันสมัยมาก

ยิ่งขึ้น รวมถึงการเก็บข้อมูลด้วยระบบซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างเป็นระบบ และรองรับกับการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริญญาภัทร ศรีเพชร (2558) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนและพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังทำให้เข้าใจถึงงานที่ลงมือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพและโอกาสการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลอง และประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและรับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อเพื่อปรับปรุงต่อไป

ดังนั้นโรงเรียนนายร้อยตำรวจเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจะต้องสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาให้เพียงพอเพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาของข้าราชการตำรวจและการพัฒนาหน่วยงานให้มีความทันสมัยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544 (อ้างถึงในวิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550 หน้า 140) การพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในของการทำงานของบุคลากร ซึ่งรวมไปถึงในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความชำนาญในการทำหน้าที่รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นซึ่งเป็น สิ่งที่บุคลากรพึงมีต่อองค์กรและสิ่งอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวของบุคลากรด้วย และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ พัชรมัย แก้วบรรจง (2557: บทคัดย่อ) ความต้องการของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพจัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มี การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การกำกับดูแล รายงานความก้าวหน้า อีกทั้งด้านการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรม ย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และปลูกจิตสำนึกเพิ่มช่องทางการให้บริการต่อไป

5.2.2 ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียน นายร้อยตำรวจ 3 ด้านได้แก่

5.2.2.1 ด้านการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมพบว่าข้อมูลที่พบจากการตอบ แบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดให้มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปีเพื่อพัฒนา องค์ความรู้เก่า ให้มีความละเอียด และต่อยอดให้มากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบันที่มีการ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งหมายถึงการอัปเดตข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ทันสมัยและก้าวไกลมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง มุ่งประเด็นไปด้าน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจ เข้ารับการฝึกอบรมอย่าง ชัดเจน ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าการพิจารณาข้าราชการตำรวจให้มีความเหมาะสมกับหน่วยงานที่สังกัด

และตำแหน่งระดับชั้นยศย่อมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และนำไปใช้ต่อยอดได้อย่างสูงสุด มีประสิทธิภาพตรงต่อหน่วยงานมากที่สุดนั่นเอง

จากผลการศึกษานโยบายการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีหลักสูตรให้มีการเลือกเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและตรงตามความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจากผู้กรอกแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ การสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติม การนำตัวอย่างที่เกิดปัญหาเป็นแนวทางในการแก้ไขโดยการคิดวิเคราะห์และแบ่งปันข้อมูล มีการติดตามและประเมินผลอย่างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและต่อหน่วยงานอีกด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ นักรบ ระวังการณ์ (2539, หน้า 4) กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ซึ่งมีขอบข่ายของการพัฒนามนุษย์รวมไปถึงตั้งแต่การวางแผนในการจัดทำโครงการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรและเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจทักษะในการทำงานและมีประสบการณ์ ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจกกรอบดังกล่าว การอบรม จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างมากเพราะการอบรม มีจุดเน้นเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ

5.2.2.2 ด้านการศึกษา

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมพบว่าข้อมูลที่พบจากการตอบแบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดให้มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจจึงมีโอกาสในการสร้างผลงานและรับผิดชอบต่องานตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังได้ช่วยองค์กรในการพัฒนาคนที่มีศักยภาพเข้าทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น การมีนโยบายการขอลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม เพื่อให้การศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่น อีกทั้งยังช่วยให้เห็นถึงการพัฒนาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดองค์กรให้ก้าวไกลมากยิ่งขึ้น อีกประเด็นที่มุ่งเน้นคือมีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจนถือเป็นสิ่งสำคัญด้านการศึกษาเนื่องจาก การคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพพอเพียงเท่านั้นที่สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาต่อยอด ถ่ายทอด ให้กับองค์กรและผู้อื่นที่สนใจได้

จากผลการศึกษานโยบายการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสในการศึกษาต่อปริญญาตรี ปริญญาโท(สำหรับผู้ที่มิวุฒิการศึกษา ม.6 ปวช. ปวส.) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหาร การจัดการงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทางการมากที่สุด และมีรางวัลจูงใจ มีทุนการศึกษาให้ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษา ไม่ว่าจะระดับการศึกษาชั้นใดก็ตามเป็นการตอบแทน ทั้งในทางด้านชื่อเสียง ผลตอบแทนต่อองค์กร เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีขวัญและกำลังใจในการทำงานพัฒนาองค์กรของตนเองต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ไพศาล ไกรสิทธิ์ ([http:// paisarnkr.blogspot.com/2016/10/blog-post_24.html](http://paisarnkr.blogspot.com/2016/10/blog-post_24.html), 6 มิถุนายน 2562) จึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญ ในการสร้างหลักสูตรหรือโปรแกรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหนึ่ง องค์กรใด จะต้องมีการประเมินความต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ เป็นการคาดคะเนการใช้กำลังคนในอนาคต ว่าต้องการกำลังคนระดับใดจำนวนเท่าใด การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย มีมากน้อยเพียงใด คุณภาพเป็นอย่างไร สถาบันสำหรับการฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการศึกษาผู้ใหญ่ มีมากน้อยเพียงใดและโครงสร้างของแรงจูงใจให้บุคคลเข้ารับการศึกษาเหมาะสมหรือไม่ และการใช้ประโยชน์จากกำลังคนระดับสูงมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเห็นว่าการใช้ การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่นิสถานศึกษาหรือให้บริการศึกษาเพียงพอเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับระบบ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเข้ามาประกอบด้วย

5.2.2.3 ด้านการพัฒนา

จากผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจด้านการฝึกอบรมพบว่าข้อมูลที่พบจากการตอบแบบสอบถามนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งประเด็นด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากร และหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าเมื่อมีการฝึกอบรมและการศึกษาแล้วนั้นสิ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้อย่างยิ่งคือการประเมินผลงานประจำปี หรือรายเดือนเพื่อให้องค์กรทราวิธี และแนวทางในการพัฒนาให้เป็นไปตามกรอบของบุคลากรและองค์กรต่อไป ทั้งนี้หากการประเมินผลเป็นไปในแนวทางไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไป ก็ปรับเปลี่ยนแนวทาง และสรรหาแนวทาง บุคลากรที่มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้เฉพาะทางมาฝึกอบรมให้การศึกษาต่อไป อีกหนึ่งประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจและ ความต้องการให้มีการพัฒนาด้านการพัฒนามากที่สุดคือ มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและไม่มีอุปสรรคในการศึกษา การฝึกอบรมต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า ควรส่งเสริมให้มีการจัดโครงการต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจ เช่น พัฒนาภาษาอังกฤษ ภาษาที่ 2,3 หรือด้านคอมพิวเตอร์ พร้อมกับมุ่งเน้นด้านจริยธรรมให้มีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม และตนเอง พัฒนาไม่ให้อึดติดกับความคิดตนเอง มากจนเกินไป พิจารณาตามการพัฒนาตามหลักสากลเพื่อส่งเสริมสิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับหน่วยงาน และองค์กรของข้าราชการตำรวจ ลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจน เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมที่จับต้องมองเห็นได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณที่เพียงพอซึ่งสอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังที่กล่าวไปแล้ว นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557: บทคัดย่อ) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่จำเป็น การพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินต่อไป ข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้กล่าวว่าสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรนำเสนอเอาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานไปประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารงานบุคคลนอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการพัฒนาศักยภาพกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้วพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ของแต่ละปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันและความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หากแต่มีเพียงการเปรียบเทียบระหว่างจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน ที่มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนาแตกต่างกัน รวมถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจด้านการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อความชัดเจน มีความต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและการพัฒนาของเทคโนโลยี เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรส่งเสริมด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้นโดยสนับสนุนโอกาสด้านการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการตำรวจ ส่งเสริมทุนการศึกษา จัดให้มีการเข้าถึงการศึกษาทุกระดับได้อย่างทั่วถึง

3) โรงเรียนนายร้อยตำรวจควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนา ข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ มีสิทธิสวัสดิการการเป็นอยู่ที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความครอบคลุมด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีความชัดเจนและต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดผลทางการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความถูกต้อง

2) ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพจริง

3) ควรติดตาม ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจจริง มีการกำหนดระยะเวลา รูปแบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างถูกต้อง

4) ควรมีการเก็บข้อมูลความต้องการของข้าราชการตำรวจในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่แท้จริง เร่งรัดการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นให้ทันท่วงที เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ผู้วิจัยควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลที่ชัดเจนให้เพียงพอต่อการเก็บข้อมูล เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมขอบเขตการวิจัยเท่าที่ควร

2) ควรติดตามปัญหา อุปสรรค ตลอดจนความต้องการของบุคลากรจากหน่วยงานนั้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงและทิศทางของการดำเนินการวิจัยให้ตรงต่อปัญหา อุปสรรค เพื่อให้ได้ผลการวิจัยออกมาที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นได้

3) การดำเนินการวิจัยควรมีการเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลการวิจัยจากแต่ละหน่วยงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างและทิศทางของปัญหาของแต่ละหน่วยงานได้



บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ทฤษฎีการศึกษา. เข้าถึงได้จาก: https://www.moe.go.th/moe/th/cms_group/detail.php?NewsID=140&Key=aca_article, 20 พฤษภาคม 2562.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงได้จาก: http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu38.pdf, 10 พฤษภาคม 2562
- จนิสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
- จักรทิพย์ ชัยจินดา. พล.ต.อ. (2559). วันตำรวจประจำปี 2559. เข้าถึงได้จาก www.matichon.co.th/local/crime/news_319533, 30 เมษายน 2562.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
- ชุติกานุจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ดร.เพชร สำนักพิมพ์.
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ (2549). กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- दनัย เทียนพุด (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งทำลายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สมบูรณ์(2549). การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร . (พิมพ์ครั้งที่ 1) : กรุงเทพฯ.
- นวลละออง อุทามนตรี. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นักรบ ระวีการณ. (2539). *การจัดการอบรมและการเป็นวิทยากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). *รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2558). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี, กรุงเทพมหานคร*
- แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2560-2564 (ฉบับปรับปรุง). เข้าถึงได้จาก:
http://www.rpca.ac.th/images/news/plan/plan_develop_rpca_60-64.pdf, 10
พฤษภาคม 2562
- พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก: [http://oknation.nationtv.tv/
blog/jedaman/2013/03/29/entry-1](http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1), 25พฤษภาคม 2562
- พระเอกราช กิตติโร (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทร
ลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.*
- พัชรมัย แก้วบรรจง. (2557). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.*
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก: [http://
paisamkr.blogspot.com/2016/10/blog-post_24.html](http://paisamkr.blogspot.com/2016/10/blog-post_24.html), 6 มิถุนายน 2562
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2558). *การจัดหาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับภาษาไทย*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.royin.go.th/dictionary/>,
10 พฤษภาคม 2562.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2560). *โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.rpca.ac.th/logo.php>, 10 พฤษภาคม 2562
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพช
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด ผลนิล. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- สุทธฉณณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.*
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร พิศาล (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี เจ พรินติ้ง.
- เสถียร จันทน์เยี่ยม. (2552). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). วิสัยทัศน์. เข้าถึงได้จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/vision.php>, 12 พฤษภาคม 2562
- สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). ปฏิรูปตำรวจไทยกับความคาดหวังของประชาชน. เข้าถึงได้จาก www.parliament.go.th, 10 เมษายน 2562
- อรุณ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมกรรมการองค์การ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัญชิสรา ไกรสรณภานเตร. (2545). *การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Dessler G.& Huat T.C. (2007). *Human Resource Management: An Asian Perspective*. (1st ed.).
- Dessler G. (2006). *A Framework for Human Resource Management*. (1st ed.).
- Gilley JW & Egglan SA. (1989). *Principles of human resource development*. Addison Wesley Publishing

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gilly J, Eggland S, Maycunich A. (2018). Principles of human resource development. USA: Perseus Book Group.
- Kelly, Diana K. (1987, May). A Corporate Human Resources Approach to Faculty Development in the Community College.
- Konan, Affoue Zitagisele. (2010). The HRD Competencies as Perceived by the Human Resource Development Professionals in Banks in Cote d'Ivoire.
- Nadler L.(1980). Corporate Human Resource Development: A management tool. Houston: Gulf
- Swanson RA & Holton EF. (2001). Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-koebler.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา โห้ลัยอง
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. พันตำรวจโทหญิง ประนอม อยู่เป็นสุข
สารวัตรฝ่ายแผนและงบประมาณ กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. ร้อยตำรวจเอก ดร.ปริญญา สีลานันท์
อาจารย์ประจำกลุ่มงานคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ส่วนงานวิชาการและวิจัยนวัตกรรม โทร.๒๗๐๑

ที่ อว ๐๖๕๓.๒๕/๐๙๐๐

วันที่ ๖๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.รัฐติมา ไหล่ายอง

เนื่องด้วย นายจักรารุช จุฑาธิปไตย รหัสนักศึกษา ๑๖๑๑๐๙๐๓๘๑๔๒๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเนื้อหาการทำวิทยานิพนธ์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้นักศึกษาได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี จิรินิ่ง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



ที่ อว ๐๖๕๓.๒๕/๐๔๐๐



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๙๖ หมู่ ๓ ถ.พุทธมณฑลสาย ๕ ต.ศาลายา
อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน พันตำรวจโทหญิง ประนอม อยู่เป็นสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายจักราวุธ จุฑาธิปไตย รหัสนักศึกษา ๑๖๑๑๐๙๐๓๘๑๔๒๖ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พิจารณา
แล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเนื้อหาการทำวิทยานิพนธ์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน
ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำสิ่งที่
ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้นักศึกษาได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

พ.ต.ท.หญิง

(ประนอม อยู่เป็นสุข)

สว.ผ.บ.ก.อ.ร.ร.บ.ร.ต.

ที่ อว ๐๖๕๓.๒๕/๐๙๐๐



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๙๖ หมู่ ๓ ถ.พุทธมณฑลสาย ๕ ต.ศาลายา
อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๖๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ร้อยตำรวจเอก ดร.ปริญญา สีลานันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายจักรวาล จุฑาธิปไตย รหัสนักศึกษา ๑๖๑๑๐๙๐๓๘๑๔๒๖ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งกำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิจารณา
แล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเนื้อหาการทำวิทยานิพนธ์ จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ท่าน
ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และให้คำแนะนำสิ่งที่
ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้นักศึกษาได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

คำชี้แจง โปรดลงค่าความสอดคล้องในช่องว่างท้ายข้อความที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ให้ ดังนี้

- +1 สอดคล้อง
0 ไม่แน่ใจ
-1 ไม่สอดคล้อง

คำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	ค่า IOC
1.การฝึกอบรม					
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับใด					
1.1 มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
1.2 จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
1.3 มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ	+1	+1	+1	3	1
1.4 มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1
1.5 มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปี	+1	+1	0	2	0.66
1.6 มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
1.7 มีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรม	+1	0	+1	2	0.66
1.8 หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
1.9 มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1
1.10 มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่	+1	+1	+1	3	1

คำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	ค่า IOC
2.การศึกษา					
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับใด					
2.1 มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี	+1	+1	+1	3	1
2.2 มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ	+1	+1	+1	3	1
2.3 มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ	+1	+1	+1	3	1
2.4 มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
2.5 มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่างๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง	+1	0	+1	2	0.66
2.6 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา	+1	+1	+1	3	1
2.7 มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
2.8 มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ	+1	+1	0	2	0.66
3.การพัฒนา					
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับใด					
3.1 มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
3.2 มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1
3.3 มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	+1	+1	+1	3	1
3.4 จัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะศักยภาพ ข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1

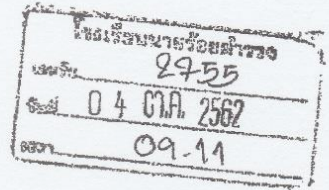
3.5 มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
3.6 มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
3.7 มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
3.8 มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัย





ที่ อว ๐๖๕๓.๒๖/๐๙๕๕

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย
เรียน ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วย นายจักรวาล จุฑาธิปไตย รหัสนักศึกษา ๑๖๑๑๐๙๐๓๘๑๔๒๖ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายจักรวาล จุฑาธิปไตย เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็น
พื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บ
ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ชิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

- ทราบ / นำเรียน ผบ.ช.ร.นรต. เพื่อโปรดทราบ
ผบก. คณบดี

รอง ผบก. และ ผกก.

ที่ทำหน้าที่ ทน.หน่วยในสังกัด รร.นรต.

- เพื่อทราบและพิจารณาให้การสนับสนุนข้อมูลตามเหมาะสม

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๕๑-๖๐๖๗

พล.ต.ต.

(ผอ.กองเกียรติ โรงเรียนปัญญาคุปต์)
รอง ผบ.ฯ ปรัท.ผบ.ช.ร.นรต.
ต.ค.๒๕๖๒

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการทำวิจัย





แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันของการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
 - 2.2 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับความต้องการของการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษาและพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้มี ศักยภาพยิ่งขึ้น
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ
 - ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันของการพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจและความต้องการพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. สถานะการสมรส 1. โสด 2. สมรส
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 1. ม.6/ปวช. 2. ปวส./เทียบเท่า 3. ปริญญาตรี/เทียบเท่า 4. ปริญญาโท 5. ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งสายงาน/หน่วยงานที่สังกัด 1. กองบังคับการอำนวยการ 2. กองบังคับการปกครอง 3. คณะตำรวจศาสตร์ 4. คณะนิติวิทยาศาสตร์ 5. คณะสังคมศาสตร์ 6. ศูนย์บริการทางการศึกษา 7. ศูนย์ฝึกตำรวจ 8. สำนักเทคโนโลยี 9. สำนักประกันการศึกษา
5. ระดับชั้นยศ 1. ชั้นประทวน 2. ชั้นสัญญาบัตร
6. เงินเดือน 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 – 20,000 บาท 3. 20,001 – 30,000 บาท 3. 30,001 – 40,000 บาท 5. 40,001 – 50,000 บาท 6. มากกว่า 50,000 บาท
7. อายุ 1. ต่ำกว่า 21 ปี 2. 21-30 ปี 3. 31-40 ปี 4. 41-50 ปี 5. มากกว่า 50 ปี
8. ที่พักอาศัย 1. ที่พักสวัสดิการ 2. ที่พักภายนอก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาในปัจจุบันและความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 มากที่สุด
4 มาก
3 ปานกลาง
2 น้อย
1 น้อยที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาของข้าราชการตำรวจ	ระดับการพัฒนาในปัจจุบัน					ความต้องการในการพัฒนา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.การฝึกอบรม										
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับใด										
1.1 มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติหน้าที่										
1.2 จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ										
1.3 มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งในสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนข้าราชการตำรวจ										
1.4 มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง										
1.5 มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการตำรวจในการฝึกอบรมประจำปีทุกปี										
1.6 มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน										
1.7 มีการนำความต้องการของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาการจัดฝึกอบรม										
1.8 หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงกับหน้าที่รับผิดชอบ										
1.9 มีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในการฝึกอบรม										
1.10 มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่										

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาของข้าราชการตำรวจ	ระดับการพัฒนาในปัจจุบัน					ความต้องการในการพัฒนา				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.การศึกษา										
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับใด										
2.1 มีการสำรวจความประสงค์ด้านการศึกษาต่อทุกปี										
2.2 มีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของข้าราชการตำรวจ										
2.3 มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจ										
2.4 มีนโยบายการลาเพื่อศึกษาต่ออย่างเหมาะสม										
2.5 มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง										
2.6 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา										
2.7 มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน										
2.8 มีการจัดหาสถาบันทางการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจทั้งภายในและต่างประเทศ										
3.การพัฒนา										
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับใด										
3.1 มีการสำรวจความต้องการให้พัฒนาหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ										
3.2 มีการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ										
3.3 มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อสิ่งพิมพ์										
3.4 จัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน										
3.5 มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม										
3.6 มีงบประมาณด้านการพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม										
3.7 มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการพัฒนาทั้งบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ										
3.8 มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนด้านการพัฒนาอย่างชัดเจน										

ตอนที่ 3 สอบถามถึงข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
ตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ฉ
แบบบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อการทำวิจัย





แบบบันทึกการสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....

อายุ..... ระดับการศึกษา.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา..... เสร็จการสัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ด้านการ
ฝึกอบรม อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ด้านการศึกษา
อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ด้านการพัฒนา
อย่างไร

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายจักราวุธ จุฑาธิปไตย
ที่อยู่	90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2561	สำเร็จการศึกษารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
พ.ศ. 2561	ศึกษาต่อรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
พ.ศ. 2562	ศึกษาต่อนิติศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ข้าราชการตำรวจ

