ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Requiring to Self-Improvement of the Police Cadet 9th Provincial Police Training Center, Region 3

แก้วมณี สุโกศล
Kaewmanee Sukosol
อาจารย์ (สบ4) กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3
Lecturer (Commission 4) Group Master Provincial, Police Training Center, Region 3
E-mail: kaewmaneesu@hotmail.com

ได้รับบทความ: 12 มิถุนายน 2563; **แก้ไขบทความ:** 13 กันยายน 2563; **ตอบรับตีพิมพ์:** 13 กันยายน 2563
Received: June 12, 2020; **Revised**: September 13, 2020; **Accepted**: September 13, 2020

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ พัฒนาตนเองและศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ดำเนินการศึกษาจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 จำนวน 256 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะส่วนบุคคล จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 คน พบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุระหว่าง 21-23 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.32 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 99.61 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 71.48 จำแนกตามรายได้ต่อครัวเรือน/เดือน พบว่า ระหว่าง รายได้ 5,000-10,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 49.61 จำแนกตามภาวะสุขภาพในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ภาวะสุขภาพปกติ จำนวน 208 คน จำแนกตามภาวะร่างกาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำแนกตามภาวะร่างกายไม่เคยบาดเจ็บจากการทำงาน/เรียน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยความต้องการพัฒนาตนเองที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเลื่อนชั้นยศ ลำดับแรก พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างเกียรติยศ และชื่อเสียง 2. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลำดับแรก พัฒนาตนเองให้ได้รับพิจารณาเงินเดือนสูงขึ้น และผลประโยชน์เกื้อกูล 3. ด้านความสำเร็จในการเรียนและหน้าที่การงาน ลำดับแรก การพัฒนาตนเองในการเตรียมพร้อมเพื่อกับการทำงานและการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้งาน ด้วยความอดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม และ 4. ด้านการพิจารณาโยกย้าย ลำดับแรก ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า นักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ต้องมีความขยัน อดทน มีความต้องการอุปกรณ์การเรียนอย่างสะดวก เพียงพอ ต้องการได้เรียนต่อปริญญาตรีโดยขอทุนสนับสนุนจากทางโรงเรียน ในการพัฒนาตนเองนักเรียนนายสิบตำรวจ เกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงานเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีของตำรวจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ดีขึ้น มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และต้องการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

คำสำคัญ: ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

Abstract

Study about Requiring to Self-improvement of the Police Cadet 9th Provincial Police Training Center, Region 3 has the objectives to study of requiring to self-improvement of the Police Cadet 9th that divided by personal characteristic of the Police Cadet 9th. The study has operated from sampling group were the Police Cadet 9th of 256 polices, using the questionnaire as a tool for collect the data. The statistic that used to analyzed the data is frequency, percentage, means, standard deviation t-test to determining significant statistic level at .05, this analyzed by SPSS.

Part 1 general information about the personal characteristic by collection found that requirement for self-improving of the police student of Sergeant 9 in training center of Provincial Police Region 3. Number of the

response for 256 responses found that were male was accounted for 100%, divided by age found that were on aged between 21-23 years for 93 persons was accounted for 36.32%, divided by marital status found that the most were single of 255 persons was accounted for 99.61%, divided by highest education background found that lower than bachelor degree of 183 persons was accounted for 71.48%, divided by income per household found that earns between 50,000-10,000 baht of 127 persons was accounted for 49.61%, divided by health conditional in the present found that the most were normal of 208 persons, divided by physical conditional found that the most responses never get injures from work/study of 245 persons was accounted for 95.70%

Part 2 requirement for self-improving of the police student of Sergeant 9 in training center of Provincial Police Region 3 found that in overall was opined in a high level with self-improving such as ranking promotion is a first ascending and self-improving to encourage their prestige and fame, 2 salary promotion; the first is self-improving for consideration and benefits, achievement in study and work; the first is self-improving for preparation for work and change, learn with patient, honest and fair 4. Consideration for remove; the first is self-improving for stability in work performing in the division

Part 3. Additional opinion about Self-improvement of the Police Cadet 9th as a model of capability development of the Police Cadet 9th of Provincial Police Training 3 found that the Police Cadet 9th requires be a diligence, patience, sufficiently the convenience study applies, requires to the further education in bachelor degree by supporting scholarship. About self-improvement of the Police Cadet has a good results to themselves and the section, this is a good image of the police, has more good responsibility, can analyze the problem as cautious and requires various the model materials, equipment and appliances and higher operational efficiency.

Keywords: Requirement, Self-improvement, Provincial Police Training Center, Region 3

1. บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาศักยภาพ

และค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจพึงได้รับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะคุณภาพของงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในแต่ละวิชาได้อย่างกว้างขวาง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรว่า ข้าราชการตำรวจจะต้องเป็นตำรวจมืออาชีพ คือเป็นข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ รู้ลึกรู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ อดทน เสียสละ ขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากนักเรียนนายสิบตำรวจไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เน้นอธิบายการจูงใจของมนุษย์ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจึงอาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดด้วยระดับเกณฑ์การทำงานที่ดี และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น (กนิษฐา ฐิติวัฒนา, 2542)

การเติบโตและความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจจึงเป็นความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มุ่งมั่นให้นักเรียนนายสิบตำรวจทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้และก้าวหน้าในอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหนือความคาดหวัง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองและศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนานักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นต่อไป ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถ ศักยภาพของนักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของนักเรียนนายสิบตำรวจ ส่งผลทำให้เมื่อเรียนจบศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 จะสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

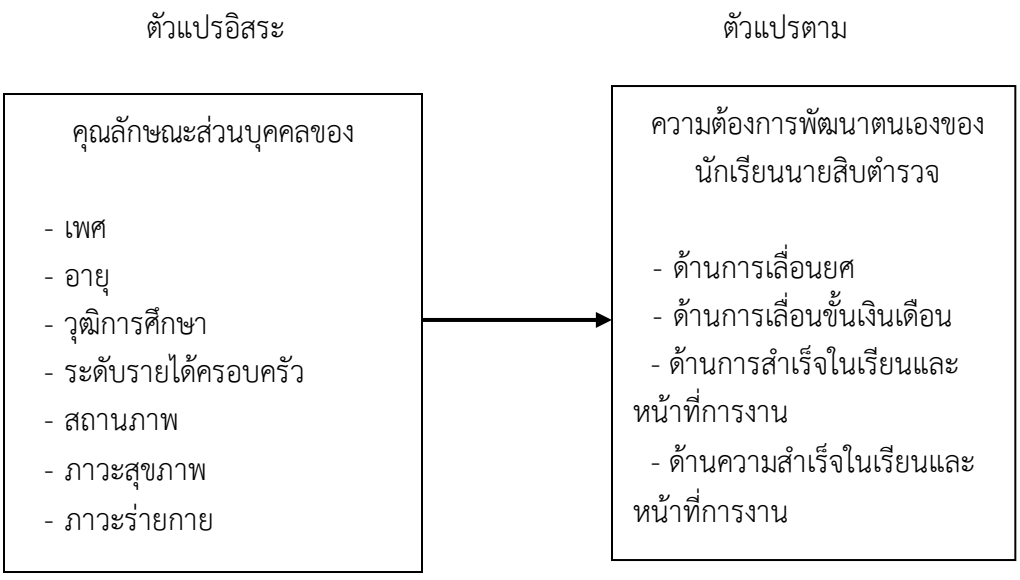
2. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

3. ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เทโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยประชากรทั้งหมด 700 นาย ให้การยอมรับขนาดค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ร้อยละ +5 ได้จำนวนทั้งสิ้น 256 ราย และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กับกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษา

3.1 กรอบแนวความคิด



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดจากเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานเกี่ยวกับทางการเงิน

2. ศึกษาทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด

3. นิยามตัวแปร เพื่อสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดสอบ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในงานวิจัย จำนวน 30 ราย และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha α Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9232

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงทางเนื้อหา และมีความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างลักษณะของแบบสอบถาม

4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-23 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.32 รองลงมา มีอายุระหว่าง 24-26 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 สำหรับ อายุระหว่าง 18-20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96 น้อยที่สุดคือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

3) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 99.61 น้อยที่สุด สมรส จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39

4) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 71.48 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52

5) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อครัวเรือน/เดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อครัวเรือน/เดือน ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 49.61 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.23 น้อยที่สุดมีรายได้ 10,001-20,000 บาทจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28

6) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะสุขภาพในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ภาวะสุขภาพปกติ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะสุขภาพแข็งแรงดีมาก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

7) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะร่างกาย พบว่า ส่วนใหญ่จำแนกตามภาวะร่างกายไม่เคยบาดเจ็บจากการทำงาน/เรียน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 รองลงมามีภาวะร่างกายเคยบาดเจ็บจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ พบว่า ในภาพรวมของนักเรียนนายสิบตำรวจ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจที่สำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเลื่อนชั้นยศ มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในเรียนและหน้าที่การงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 ลำดับที่ 3 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.01 และ ด้านพิจารณาการเลือกบรรจุ/การถูกให้ออก มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 และเป็นลำดับสุดท้าย

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

- ต้องขยัน อดทน และอุปกรณ์มีความเพียงพอกับการเรียนอย่างสะดวก
- ต้องการให้เพื่อประสิทธิภาพ ให้แก่ตนเองโดยการตั้งใจเรียน
- ออกกำลังกายให้มาก ๆ จะได้แข็งแรง และอาหารที่เพียงพอ
- ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตามให้ทันกับโลกที่ก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของทางโรงเรียนและหน่วยงาน
- ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการเลื่อนชั้นยศและการเลื่อนขั้นเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นถึงความ

ต้องการความก้าวหน้าชีวิตการรับราชการ และมีความเชื่อว่าการได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ จะส่งผลต่อการเลื่อนชั้นยศและเงินเดือน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Need esteem) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ คนทุกคนยังต้องการไปถึงความต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีอำนาจมากขึ้น เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการด้านสังคมอันนำมาซึ่งเกียรติยศชื่อเสียง

2. จากผลการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า ความต้องการด้านเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับพิจารณาเงินเดือนสูงขึ้น และจากการทำงาน ทำให้สามารถสรุปได้ว่า นโยบายด้านการบริหารกำลังพล ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียนนายสิบตำรวจที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้าง รวมทั้งครอบครัว ให้ผลตอบแทนคุณงามความดีด้วยความเป็นธรรม พัฒนาร่างกายให้แข็งแรงปราศจากโรคภัย ด้วยการฝึกและการกีฬา ดูแลด้านสวัสดิการแก่กำลังพลให้ทั่วถึง โดยเฉพาะที่พักอาศัยสำหรับกำลังพลที่เดือดร้อน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น” เป็นสิ่งที่ประสบผลสำเร็จจากการดำเนินนโยบาย” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย น้ำฉ่ำ (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพจริงในการดำเนินการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับน้อย 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ ดังนี้ ด้านพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ที่สุด 3) จากการศึกษาเปรียบเทียบสภาพจริงกับความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพความต้องการสูงกว่าสภาพจริง 4) ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนพบว่า เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในเรื่องค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการเป็นอันดับแรก รองลงไปด้านพื้นฐานเรื่องการปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับที่พัก ด้านเกียรติยศชื่อเสียงเรื่องการพิจารณาขั้นเงินเดือนตามความยุติธรรม และด้านสังคมในเรื่องอบรมสัมมนาและกิจกรรมกีฬา

3. จากผลการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ด้านความสำเร็จในเรียนและหน้าที่การงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการเตรียมพร้อมกับการทำงานและการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้งานด้วยความอดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก นักปราชญ์ชาวอเมริกันได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ในบริเวณเมืองพิทซเบิร์ก ของมลรัฐเพนซิลวาเนีย แนวการศึกษาก็คือ สอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน (เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้พอใจและไม่พอใจในการทำงาน) ตลอดจนการหาเหตุผล ที่สุดเฮอร์ซเบิร์ก ได้พบความพึงพอใจในการทำงานหรือกระตุ้นที่จะทำให้คนรักงานหรือชอบงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง และความรับผิดชอบ ปัจจัยทั้งหมดนี้เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivational factors) หรือตัวกระตุ้น (Motivators) หรือตัวความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นเครื่องกระตุ้นเตือนที่จะให้บุคลากรทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดกำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน

4. จากผลการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า ความต้องการให้มีการเพิ่มความรู้เมื่อถูกบรรจุใหม่ โดยเฉพาะด้านการอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงานทุกสายงาน รวมถึงสายอำนวยการ ควรมีการอบรมการใช้คอมฯ อื่น ๆ เนื่องจากเป็นตำรวจชั้นผู้น้อยหลายคนยังขาดทักษะในการทำงาน อาจทำให้การทำงานล่าช้าและการอบรมควรสามารถนำมาใช้งานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ David (1981) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนตำรวจที่สำเร็จการฝึกอบรมพื้นฐานความรู้มาแล้ว ไม่ใช่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการได้ทันที ความจำเป็นที่นับว่าสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือการปรับความรู้ความสามารถของตำรวจให้มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่จะมอบหมายให้

5. จากผลการวิจัย 1) เกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า มีความขยัน อดทน มีความต้องการอุปกรณ์การเรียนอย่างสะดวก เพียงพอ ต้องการได้เรียนต่อปริญญาตรี โดยขอทุนสนับสนุนจากทางโรงเรียนในการพัฒนาตนเองนักเรียนนายสิบตำรวจ เกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีของตำรวจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ดีขึ้น มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และต้องการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัฒน์ คูเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ พบว่า มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในระดับมากทุกด้าน โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่งและสายงานที่ต่างกัน มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 พบว่า มีความต้องการให้ตำรวจชั้นผู้น้อยมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ชุดในการปฏิบัติงานเสื้อเกราะ เมื่อเกิดเหตุทำให้ไม่สะดวกในการติดตามผู้ร้าย ต้องการที่อยู่อาศัย และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น มีทุนการศึกษา มีต้องการให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เช่น รถ น้ำมัน เสื้อกันฝน เสื้อกันกระสุน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยกับปัจจุบันจัดให้เพียงพอ ไม่ต้องให้ผู้ปฏิบัติดิ้นรนหาเอง ต้องการได้รับรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจ ภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและนโยบายและกฎระเบียบ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาสายงานที่ปฏิบัติ นโยบายและกฎ ระเบียบ และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา (X4) สายงานที่ปฏิบัติ (X1) นโยบายและกฎ ระเบียบ (X5) และความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน (X2) โดยตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.90 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูป**คะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ = 0.882+0.222(X4)+0.217(X1)+0.145(X5)+0.092(X2) = 0.330(Z4)+0.312(Z1) +0.185(Z5) +0.143(Z2)** 5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด

จังหวัดตาก 5.1) ด้านผู้บังคับบัญชา จัดสวัสดิการเพื่อเป็นการลดรายจ่ายประจำวันให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและอยู่ในสภาพที่พร้อมนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัย รวมทั้งส่งเสริมการออกกำลังกาย จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประสานกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานปรับลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และจัดกิจกรรมการให้บริการประชาชนในชุมชนต่าง ๆ นอกสถานที่ 5.2) ด้านสายงานที่ปฏิบัติ กำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทุกสายงานที่ปฏิบัติตรวจสภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัย ทำการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะที่ควรเพิ่มให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสายงานนั้น แล้วนำเสนอผู้บังคับบัญชา รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสายงานเพื่อใช้ในการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน จัดประชุมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสายงาน เพื่อรวบรวมปัญหาและร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไข คัดเลือกตัวแทนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสายงานเพื่อเข้าร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิด้านสวัสดิการ จัดตารางการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับเวลาและจำนวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสายงานและจัดข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสายงานเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 5.3) ด้านนโยบายและกฎ ระเบียบ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการและสนับสนุนอาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กำหนดกฎ ระเบียบ ในการจัดสถานที่ทำงานให้น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพพร้อมทั้งกำหนดรางวัลและบทลงโทษ กำหนดนโยบายให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก กับหน่วยงานอื่นเป็นประจำทุกปี กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำมาเป็นหลักในการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ปรับปรุงนโยบาย และกฎระเบียบ ตลอดจนแนวปฏิบัติให้ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันนอกเวลาปฏิบัติงาน และกำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชนเพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก 5.4) ด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานรวมทั้งน้ำมันเชื้อเพลิงให้พร้อมแก่การปฏิบัติงาน จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความ

พร้อมและเพียงพอในการบรรเทาเหตุร้ายที่เกิดขึ้นในสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยพร้อมบริการอินเตอร์เน็ต เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้มีเพียงพอและพร้อมใช้งานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เสร็จอย่างรวดเร็ว รวมทั้งนำไปใช้ร่วมกิจกรรมของชุมชน 3) เกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า มีการต้องการให้ตำรวจชั้นผู้น้อย ผู้ปฏิบัติทุกนายควรได้รับการอบรมพัฒนาตนเองเป็นประจำทุกปีกำลังพลที่ได้รับการอบรมควรได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการอบรบ ไม่ควรให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการอบรมตามหลักสูตรนั้นเพราะจะเป็นการเปลืองค่าใช้จ่าย และเกิดประโยชน์น้อยมากหรือไม่เกิดประโยชน์เลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี วันเพ็ญ (2546) ได้ทำการศึกษาความเห็นของพนักงานต่อการฝึกอบรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรของสำนักงานฯ แต่ละท่านมีความคิดเห็นต่อการฝึกศึกษาอบรมมากน้อยเท่าใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขให้การฝึกศึกษาอบรมในแต่ละครั้งให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษา พบว่า บุคลากรแต่ละท่านมีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในด้านหลักสูตร วิทยากร สถานที่ และบรรยากาศ การบริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากซึ่งจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดการฝึกศึกษาอบรมในครั้งต่อ ๆ ไป เพื่อวางแผนแนวทางการจัดฝึกศึกษาอบรมมากยิ่งขึ้น และเน้นหลักสูตรด้านต่าง ๆ ให้ตรงตามเป้าหมายที่บุคลากรของสำนักงานฯสนใจเรียนรู้เพิ่มเติมซึ่งสำนักงานเล็งเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ มีประโยชน์ต่อบุคลากร จึงได้มีการจัดฝึกศึกษาอบรมทั้งภายในสำนักงานฯ และหากบุคลากรท่านใดที่สนใจการเข้ารับการฝึกศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ภายนอกสำนักงานฯ ทางสำนักงานฯ ก็จะให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่สำนักงานฯเป็นสำคัญ

6. ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน ที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านพิจารณาการเลือกบรรจุ การถูกให้ออก ดังนั้นการที่มีวุฒิการศึกษา อายุที่ต่างกันจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากจะส่งผลต่อเนื่องกับการ

ปฏิบัติงานของหน่วยงาน และนักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 จะค่อนข้างสนใจต่อการพัฒนาตนเอง ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองของนักเรียนนายสิบตำรวจเป็นกระบวนการหรือวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองที่เหมาะเช่น e-Learning เพราะในปัจจุบัน อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ต ได้ถูกนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนคือ การพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์การ เพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพในการทำงาน อันส่งผลให้การพัฒนาภาพรวมของบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเกิดขึ้นและกลายมาเป็นแนวคิดที่สำคัญและได้รับการยอมรับว่าก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล

2. ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 มีความต้องการด้านพิจารณาการเลือกบรรจุ /การถูกให้ออก โดยมีพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่นใจและความมั่นคงในการเรียนและการทำงานแต่ละหน่วยงานที่บรรจุ ดังนั้นจะเห็นได้ว่านักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการ รวมทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการทางด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนนายสิบตำรวจรุ่นที่ 9 มีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการจัดฝึกอบรม และการศึกษาทีสูงขึ้น ค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติ พัชรวิชญ์. (2533). การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม หน่วยที่ 10**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์. (2531). **แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2542). **การวัด การวิเคราะห์ การประเมินทางการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพ.

David, Keith. (1981). **Human Behavior at Work: Organixation Behavior**. New York: McGraw-Hill, Book Company.

Jex, Steve M. and Gudanowski, David M. (1992). Efficacy Beliefs and Work Stress: AnExploratory Study. **Journal of Organizational Behavior**, (September): 509-518.