

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความ
มั่นคงภายในราชอาณาจักรศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพะเยา

The Study of Self-development Needs of Workers in Internal Security
Operation Command : A Case Study of Phayao Province

สมภูมิ กลิ่นอุบล* สุลีมาศ คำมุง** รุ่งรัตนา เจริญจิตต์**เพ็ญศรี บางบอน***
Sompoom Klinubol* Dr. Suleemat Khammung** Dr. Rungratana Charoenchit**

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก Pacific Institute of Management Science

อาจารย์ประจำสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก**

อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร***

Lecturer, Pacific Institute of Management Science**

Lecturer, Phranakhon Rajabhat University***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสายงาน 3) เพื่อนำเสนอผลการวิจัยให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา เพื่อพิจารณาดำเนินการด้านตำแหน่ง อัตรากำลังพลและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยายุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา จำนวน 46 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านความต้องการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือความต้องการพัฒนาด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพตามลำดับจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติตำแหน่งที่ปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความรู้, การพัฒนาบุคลากร

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of self - development needs of personnel working in the Internal Security Operations Command in Phayao Province in 3 aspects, namely knowledge and understanding in the profession, in skills, competencies, or performance in work, 2) to compare the needs of self-development of personnel working in the Internal Security Operations Command in Phayao Province, classified by gender, age, education, workgroup, working experience and positions in the field, and 3) to present the findings to the Internal Security Operations Command in Phayao Province to consider the position of personnel capacity and personnel development working in the Internal Security Operations Division in Phayao Province classified by status of respondents. The sample used in the research consisted of 46 staff working in the Internal Security Operations Command in Phayao Province and the questionnaire was employed as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. Findings showed that overall the self - development needs of personnel working at the Internal Security Operations Command in Phayao Province were at the highest level. The need for development in terms of desirable characteristics was at the highest mean, followed by the need to develop skills, abilities or performance in the operation and the need for development in professional knowledge, respectively. In the needs classified by personal factors, it was found that the need for self-development of personnel working in the Internal Security Operations Division in Phayao Province, with different gender, age, education level, working experience, working group, and positions was to develop different desirable characteristics with statistical significance at 0.05.

Keywords : knowledge, Personnel development

บทนำ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรหรือ กอ.รมน. (อังกฤษ: Internal Security Operations Command) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานใน พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมาได้ดำเนินการตามนโยบายและเจตนารมณ์ของผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรโดยกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ ที่จะเทิดทูนพิทักษ์และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ด้วยการน้อมนำแนวทางพระราชทาน

“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักในกาดำเนินงาน (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551)

ภายหลังวิกฤตการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 รัฐบาลมีนโยบายให้แปรสภาพกองอำนวยการป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ (กอ.ปค.) เป็นกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน) แต่ยังคงให้อำนาจตาม พ.ร.บ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ และยังคงมีความรับผิดชอบในภารกิจป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ต่อไป โดยได้มีการทบทวนวิเคราะห์เพื่อพัฒนานโยบายตลอดจนยุทธศาสตร์และยุทธวิธีเพื่อให้สามารถยุติสถานการณ์ก่อการร้ายให้สำเร็จลงโดยเร็ว พ.ศ. 2523 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาและประกาศนโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ เมื่อ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 ยึดถือปรัชญา “สันติภาพเป็นรากฐานของความมั่นคงและความมั่นคงอันถาวรเป็นบ่อเกิดแห่งความมั่นคงสมบูรณ์พูนสุขของอาณานิคมประชาชนชาวไทยในราชอาณาจักร” เมื่อภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์มีน้อยลงและมีการปรับปรุงโครงสร้าง ๓ คณะรัฐมนตรีได้ปรับบทบาทของ กอ.รมน.ให้ปฏิบัติภารกิจทางด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบและเสริมความมั่นคงชายแดน การพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ การแก้ไขปัญหาชนกลุ่มน้อยและผู้พลหนีเข้าเมือง การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี (หน่วยสันตินิคมิต) การปฏิบัติงานด้านการข่าวและปฏิบัติการจิตวิทยา (ปจว.) พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 179/2552 ลงวันที่ 27 กรกฎาคมพ.ศ. 2552 เรื่อง การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน อำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยมีโครงสร้างการจัดประกอบด้วยส่วนบังคับบัญชา สำนักฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ประสานการปฏิบัติ และหน่วยปฏิบัติระดับภูมิภาคมีอัตราเจ้าหน้าที่ พลเรือน ตำรวจ ทหารที่ปฏิบัติงานในโครงสร้าง ดังกล่าวทั้งที่เป็นอัตราประจำและช่วยราชการ รวม 977 อัตรา (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร [กอ.รมน],2556)

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา มีบทบาทในด้านการรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบมากขึ้น คือ (1) การจัดทำฐานข้อมูลในงานด้านการข่าวนับว่ามีความสำคัญมากเพราะจะสามารถใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ประเมินแนวโน้มของสถานการณ์และความเกี่ยวข้องในโอกาสต่อไป (2) การจัดตั้งแหล่งข่าวและพัฒนาให้เกิดเป็นเครือข่ายข่าวให้ครอบคลุมในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อเป็นหูเป็นตาให้กับเจ้าหน้าที่ในลักษณะตาข่ายประรด(3) เป็นองค์กรกลางในการบูรณาการงานด้านการรักษาความมั่นคงภายในงานยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดนและงานการพัฒนาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริให้สามารถแจ้งเตือนป้องกันยับยั้งและโต้ตอบในการเผชิญกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติได้อย่างทันท่วงที่มีประสิทธิภาพและเกิดเอกภาพตั้งแต่ยามปกติ(4) การแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วน คือ การหมิ่นสถาบัน ความแตกแยกในสังคม การแก้ไขปัญหาผู้พลหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปัญหายาเสพติด ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ตลอดจนให้การสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ได้ดำเนินการอยู่ในทุกพื้นที่ด้วยผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ ทุกส่วนราชการมีการบูรณาการและร่วมมือในการแก้ไขปัญหากันอย่างใกล้ชิด(5) งานโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (6) จัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงโดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ครอบคลุมในลักษณะมีการบูรณาการกันรวมทั้งการจัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อใช้แก้ไขปัญหาเฉพาะกรณี (7) การสร้างความเข้าใจ ความรับรู้ให้เกิดกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และประชาชน สิ่งใดที่มีผลกระทบต่อส่วนราชการอื่นหรือประชาชน จะต้องเร่งดำเนินการชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบโดยเฉพาะการปฏิบัติงานของ กอ.รมน.จะต้องสร้างความเข้าใจให้ทั่วกันในทุกโอกาส (8) การปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกในการดูแลสังคมช่วยเหลือสังคมโดยการเฝ้าระวังและแจ้งเหตุเพื่อทำให้สังคมเกิด

ความปลอดภัย (9) งานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของทุกพระองค์มีความสำคัญทุกโครงการเพราะทรงทำเพื่อประชาชนบางโครงการทรงทำเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับประชาชนได้นำไปปฏิบัติให้ทุกส่วนได้ให้ความสำคัญโดยจัดคณะเข้าเยี่ยมชมนับสนุนงบประมาณและเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ(10) การปกป้องสถาบันหลักของชาติ ต้องนำพระราชกรณียกิจที่เป็นคุณแก่บ้านเมืองไปชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชนในทุกโอกาส เพื่อให้ได้รับทราบข้อเท็จจริงว่าพระองค์ทรงห่วงใยพสกนิกรของพระองค์มากเพียงใด (11) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยมีการบูรณาการร่วมกันทุกระหว่างหน่วยงานของรัฐทุกระดับ กอ.รมน. จังหวัดพะเยา ต้องการให้เป็นองค์หลักในการบูรณาการ อำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ภาวะปกติต่อเนื่องจนถึงภาวะไม่ปกติ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเทิดทูน พิทักษ์และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านความมั่นคงในพื้นที่หรือชุมชนของตนเองด้วย (ราชกิจจานุเบกษา,2560)

จากสถานการณ์ปัจจุบันและภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยามีบทบาทในด้านการรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบมากขึ้นตามที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา จะมีภาระงานมากขึ้นเป็นเท่าตัว และมีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จนเกิดเป็นปัญหาด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ลดน้อยลง บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด และทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีจิตอาสาในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายต่อกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาได้ (กอ.รมน,2554)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศอายุ การศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสายงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษา

ความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา

3. เพื่อใช้การวิจัยที่ได้เป็นแนวทางศึกษาในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 46 คน (กอ.รมน.,2554)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

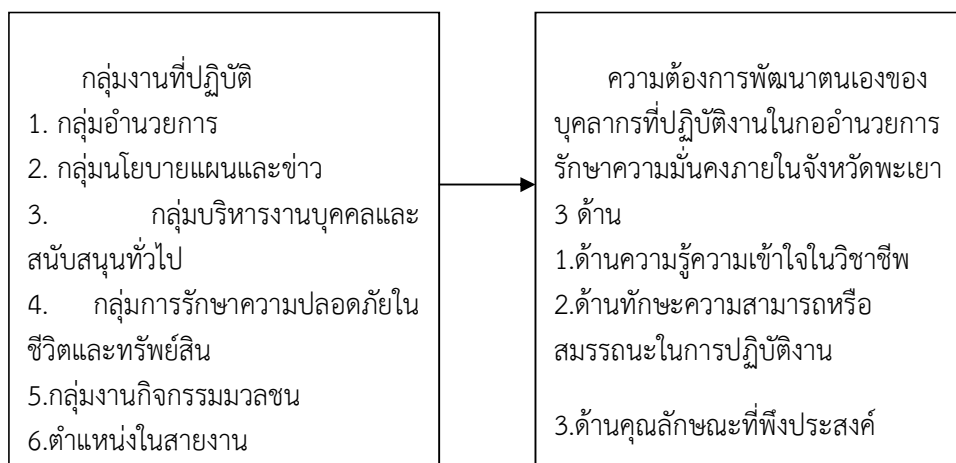
ระหว่าง เดือนมีนาคม 2562 – กันยายน 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาจำนวน 46(กอ.รมน., 2554)

หน่วยในการวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (Checklist) แบบประเมินผลความต้องการเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะ (Open-End) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ(Percentage)ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งมีขั้นตอนสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item-Objective Congruences) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้กับกลุ่มประชากรจำนวน 46 คน โดยหาความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับได้รับกลับคืนมาจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 46 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 เพศหญิง จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 19.60 จำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือกลุ่มอายุ 51ปีขึ้นไป ร้อยละ 69.60 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-50ปีร้อยละ 17.40 กลุ่มอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 10.90 และกลุ่มอายุที่น้อยที่สุดคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 2.20 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ามากที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 52.20 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ39.10กลุ่มที่น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 8.70 จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่ามากที่สุดคือกลุ่มนโยบายแผนและข่าว ร้อยละ32.60 รองลงมาคือกลุ่มอำนวยการ กลุ่มงานกิจการมวลชน และกลุ่มการรักษาความปลอดภัยซึ่งมีจำนวนผู้ที่ปฏิบัติงานเท่ากันร้อยละ 17.40และกลุ่มงานที่น้อยที่สุดคือกลุ่มบริหารงานบุคคลและสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 15.20และจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 63.0รองลงมาคือ ตำแหน่งกลุ่มอื่นๆ (หัวหน้ากลุ่มงาน รองหัวหน้ากลุ่มงาน)ร้อยละ 30.40 และตำแหน่งกลุ่มงานที่น้อยที่สุดคือ9 ตำแหน่งกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มร้อยละ 6.50ตามลำดับ

2. ด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา สามารถสรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับ
1.ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ	4.42	0.58	มาก
2. ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	4.54	0.47	มากที่สุด
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.72	0.41	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.72$) รองลงมาได้แก่ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$) และความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มี 6 ประเด็น คือ ขอบข่ายโครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการนโยบาย/ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของหน่วยงานการบริหารองค์การและการบริหารงานภาครัฐการคาดคะเนงานในอนาคตการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของงาน ซึ่งในภาพรวมมีความเห็นต่อด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพในระดับมากที่สุดพบว่าขอบข่ายโครงสร้างของหน่วยงานและนโยบาย/ยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุดระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการการบริหารองค์การและการบริหารงานภาครัฐการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของงาน และการคาดคะเนงานในอนาคตอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานมี 6 ประเด็น คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในหน้าที่ทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทักษะการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทักษะมนุษยสัมพันธ์ทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งในภาพรวมมีความเห็นต่อด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด พบว่าทักษะมนุษยสัมพันธ์ทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมและทักษะการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์งานในหน้าที่ทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี 6 ประเด็น คือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นการยอมรับกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามระเบียบของสังคมการมุ่งอนาคตและการพัฒนาตนเองซึ่งในภาพรวมมีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด พบว่าการยอมรับกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามระเบียบของสังคมเจตคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมการยอมรับ

ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดการมุ่งอนาคตและการพัฒนาตนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความต้องการของบุคลากร
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกัน	แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน	แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา เป็นการประเมินความต้องการในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการขอผลการอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขอบข่ายโครงสร้างของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด การจัดโครงสร้างในหน่วยงาน แต่ละแห่งอาจแตกต่างกันไป ตามประเภทของงาน ความสามารถของผู้บริหาร แต่ละส่วนงาน จำนวนบุคลากร ตลอดจนรูปแบบการบริหารแต่ละคน ดังนั้นการออกแบบโครงสร้าง ให้สามารถรองรับการทำงานที่ดีนั้น ต้องดูที่ความเหมาะสมของหน่วยงานแต่ละประเภทเป็นสำคัญแล้วเลือกแบบที่สามารถทำให้หน่วยงานแห่งนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพอย่างจนทำให้โครงสร้างองค์การไม่เหมาะสมหรือล้าสมัย ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น สามารถสรุปขอบข่ายของหน่วยงาน ได้ตามบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการใช้บุคลากร เครื่องจักรสำนักงานและอุปกรณ์ที่เหมาะสมด้วย วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมทั้งการจัดหาสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมด้วย บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนานาวรรณเสวี (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ในการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 7 ด้าน ในระดับมาก โดยข้าราชการมีความต้องการพัฒนาเทคโนโลยี เป็นอันดับแรก และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และความต้องการด้านนันทนาการ

ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด การอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปที่มาอยู่รวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลต่างก็มีการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตน

เช่น พ่อแม่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนลูกให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีของครอบครัวและสังคม ครูอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ มีความสามารถและมีทักษะในวิชาการและวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณีของโรงเรียน หน่วยงานบริษัทห้างร้านมีผู้จัดการควบคุมดูแลลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็ช่วยกันในการปฏิบัติราชการในวงราชการให้ประสบผลสำเร็จ เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละคนต่างก็ทำงานร่วมกันตามโครงสร้างของหน่วยงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบและแบบแผนเพื่อให้บรรลุจุดหมายของหน่วยงานนั้นๆ การมีปฏิสัมพันธ์หรือการที่มนุษย์ติดต่อเกี่ยวข้องกัน หรือความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันดังกล่าวเรียกว่า มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ประยุกต์ซึ่งช่วยทำให้เกิดการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี (ลักขณา สิริวัฒน์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวัดน์ คูเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามระเบียบของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการทางสังคมที่คอยควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคมให้อยู่ใน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่สังคมกำหนดไว้เพื่อให้สังคมมีระเบียบและดำรงอยู่ได้ การจัดระเบียบทางสังคมเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุม ปรากฏการณ์ทางสังคมหลายอย่างเริ่มต้นจากการสร้างกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อกัน ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ก็คือ บรรทัดฐานของสังคม เมื่อสร้างบรรทัดฐานทางสังคมขึ้นมาจำเป็นต้องสนับสนุนให้สมาชิกของสังคม ปฏิบัติตาม บรรทัดฐานของ สังคมก็คือ สถานภาพ และบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เนตรประไพ (2553) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งในส่วนของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง เนื่องจาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ด้าน ผู้ปกครองมองว่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันนักเรียนมีการปฏิบัติอยู่แล้วโดยสังเกตจากพฤติกรรมการกระทำ และยังมีความคาดหวังที่จะให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นี้เพิ่มขึ้นทั้ง 8 ด้าน เพราะในฐานะที่เป็นผู้ปกครองย่อมต้องการให้ลูกของตนปฏิบัติดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุติมา ไชยบำรุง (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขอบข่ายโครงสร้างของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุดการจัดโครงสร้างในหน่วยงานแต่ละแห่งอาจแตกต่างกันไป ตามประเภทของงาน ความสามารถของผู้บริหาร แต่ละส่วนงาน จำนวนบุคลากร ตลอดจนจรรยาบรรณการบริหาร แต่ละคน ดังนั้นการออกแบบโครงสร้าง ให้สามารถรองรับการทำงานที่ตั้นต้องดูที่ความเหมาะสมของหน่วยงานแต่ละประเภทเป็นสำคัญแล้วเลือกแบบที่สามารถทำให้หน่วยงานแห่งนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และ

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพบางอย่างจนทำให้โครงสร้างองค์การไม่เหมาะสมหรือล้าสมัย ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้นสามารถสรุปข้อบ่งชี้ของหน่วยงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการใช้บุคลากร เครื่องจักรสำนักงานและอุปกรณ์ที่เหมาะสมด้วย วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดรวมทั้งการจัดหาสิ่งแวดลอมที่เหมาะสมด้วย บทบาท หน้าที่ และต้องมีความรับผิดชอบของงานนั้นด้วย

ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดการอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลต่างก็มีการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตน เช่น พ่อแม่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนลูกให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีของครอบครัวและสังคม ครูอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ มีความสามารถและมีทักษะในวิชาการและวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณีของโรงเรียน หน่วยงานบริษัทห้างร้านมีผู้จัดการควบคุมดูแลลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็ช่วยกันในการปฏิบัติราชการในวงราชการให้ประสบผลสำเร็จ เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละคนต่างก็ทำงานร่วมกันตามโครงสร้างของหน่วยงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบและแบบแผนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นๆ การมีปฏิสัมพันธ์หรือการที่มนุษย์ติดต่อเกี่ยวข้องกัน หรือความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันดังกล่าวเรียกว่า มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ประยุกต์ซึ่งช่วยทำให้เกิดการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการยอมรับกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามระเบียบของสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดดังที่ ลักษณะสิริวัฒน์ (2556) กล่าวไว้ว่า กระบวนการทางสังคมที่คอยควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคมให้อยู่ใน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่สังคมกำหนดไว้เพื่อให้สังคมมีระเบียบและดำรงอยู่ได้ การจัดระเบียบทางสังคมเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุม ปรากฏการณ์ทางสังคมหลายอย่างเริ่มต้นจากการสร้างกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อกันระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ก็คือ บรรทัดฐานของสังคมเมื่อสร้างบรรทัดฐานทางสังคมขึ้นมาจำเป็นต้องสนับสนุนให้สมาชิกของสังคม ปฏิบัติตาม บรรทัดฐานของ สังคมก็คือ สถานภาพและบทบาท

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่ต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลจากผลการวิจัย

1. ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ พบว่า ควรมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับหน่วยงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่รับสมัครคนเข้ามาทำงาน เนื่องด้วยเหตุผลประการต่างๆ แต่องค์กรยังยืนยันตามความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ไปจนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความหวังขององค์กร(พลัส หันนาดิษฐ์, 2542),ควรศึกษาความรู้ เรียนรู้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆเพราะการปฏิบัติงานในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา เป็นการบูรณาการร่วมกันหลายองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องควรศึกษาความรู้ เรียนรู้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ, พัฒนาด้านการข่าวเพราะจะต้องมีการสร้างแหล่งข่าวทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่แท้จริงและรวดเร็ว

2. ด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ทั้งในประเทศและนอกประเทศ มีความถี่มากที่สุด เพราะการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจโดยการนำผู้เข้ารับการอบรม ไปศึกษาดูงานในสถานที่อื่นนอกสถานที่ ฝึกอบรมให้เห็นสถานการณ์จริง และนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา มาปรับปรุงและเป็นแนวทางและการปฏิบัติงานของตนเอง, ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพราะปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะด้านสื่อสาร ซึ่งนับว่ามีบทบาทอย่างมาก ทั้งต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงกลวิธี ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ควรพัฒนาอยู่เสมอ เพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พลัส หันนาดิษฐ์, 2542) , ความต้องการทดสอบบุคลากรในการปฏิบัติงานเพราะจะได้ทราบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนั้นมีความถนัด ความชำนาญมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทำงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, ความต้องการพัฒนาด้านการประสานงาน เพราะการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร (รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์), ความต้องการพัฒนางานเป็นทีม จะได้ไม่เปื่องาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อที่งานออกมาจะได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า ความต้องการอยากให้มีตำแหน่งประจำให้กับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา มีความถี่มากที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาเป็นเจ้าหน้าที่ช่วยงานราชการ, ความต้องการพัฒนาหลักการร่วมงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง จากผู้มีประสบการณ์เพราะจะได้ทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปฏิบัติงาน, ความต้องการปลูกจิตสำนึก มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพราะจะได้รู้จักการค้นคว้าหาความรู้สิ่งใหม่ๆที่ทันสมัยให้ทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัยและรู้จักคิดวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อมาประยุกต์ใช้งานในองค์กรของตนเอง, ต้องการให้มีเครื่องแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน เพราะปัจจุบันบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนาจ

รักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา มาจากหลายองค์กรทำให้ไม่ทราบว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของกองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา จึงสมควรที่จะมีเครื่องแบบหรือเสื้อกั๊กที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดตัวแปรใน ด้านขนาดองค์กรเป็นชายหรือหญิง

บรรณานุกรม

- กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร (กอ.รมน.). (2554). **คู่มือการปฏิบัติงานของกองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรตามโครงสร้างใหม่**. กรุงเทพฯ:กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร.
- กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร (กอ.รมน.). (2556). **นโยบายและยุทธศาสตร์กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร**. กรุงเทพฯ: กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงใน ราชอาณาจักร.
- พนัสหันทนาคินทร์.(2542).**ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล**.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ศรีพิยัคฆ์. **นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้สถาบันดำรงรา ชาณุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**.
- ลักขณาสรวิวัฒน์. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮ้าส์.