

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

น.อ.ฐิติพันธ์ จิตต์เจริญ น.ร.

#b00260364

- 8 ม.ค. 2563

3 864 91

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

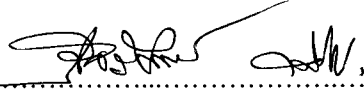
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นาวาเอก ฐิติพันธ์ จิตต์เจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

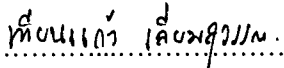
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

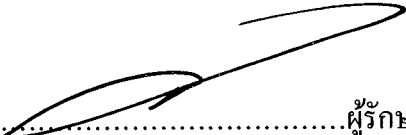
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่...17...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ...2561...

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ฉบับนี้ สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และอาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทั้งยังให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ศึกษาตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ พันเอก กิตติชาติ นิลขำ, พันเอก รพีพัฒน์ สุทธิวงศ์ และอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ที่สำคัญ ขอขอบคุณ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

คุณความดีอันพึงมีและประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษางานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน บิดา มารดา ครูอาจารย์ ภรรยา บุตร-ธิดา เพื่อน พี่ น้อง ทุกคน ตลอดจนเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาและจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จสมตามความมุ่งหมายทุกประการ

น.อ.จิติพันธ์ จิตต์เจริญ

59930150: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ การพัฒนาตนเอง/ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร/
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ฐิติพันธ์ จิตต์เจริญ: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AMONG
GOVERNMENT OFFICERS WORKING FOR THAILAND NATIONAL DEFENCE
COLLEGE, NATIONAL DEFENCE STUDIES INSTITUTE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
ชินรัตน์ สมสืบ, Ph.D., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ค. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2561

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะ
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านภาษาอังกฤษ และ ด้านนันทนาการ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพศ
อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชันยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย,
มีอายุระหว่าง 46-55 ปี, มีระดับการศึกษาปริญญาตรี, มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท,
มีชันยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก, มีตำแหน่งหน้าที่งาน, เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ, มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
มากกว่า 25 ปี โดยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยก
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนันทนาการ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ และด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่, ด้านคุณธรรมและจริยธรรม, ด้าน
ภาษาอังกฤษ และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความต้องการใน
การพัฒนาของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า
ข้าราชการเพศหญิง, ข้าราชการอายุต่ำกว่า 25 ปี ข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอน
ปลาย, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท, ข้าราชการชันยศ พันตรี-พันเอก,
ข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาาระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาาระดับต้น, ข้าราชการที่มีระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน 6-10 ปี เป็นผู้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

59930150: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS/ SELF-DEVELOPMENT/ THAILAND NATIONAL DEFENCE

COLLEGE, NATIONAL DEFENCE STUDIES INSTITUTE

THITIPHAN JITJARLEARN: NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AMONG
GOVERNMENT OFFICERS WORKING FOR THAILAND NATIONAL DEFENCE
COLLEGE, NATIONAL DEFENCE STUDIES INSTITUTE. ADVISORY COMMITTEE:
CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 105 P, 2018.

The purpose of this quantitative study was to examine needs for self-development among government officers in six aspects, including knowledge and skills related to work and duty, administration, ethics and morals, information technology, the English language, and recreation. Also, this study aimed at comparing the needs for self-development as classified by gender, age, educational level, amount of monthly income, work rank, work position, and work length. The population of this study was 120 government officers. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and mean comparison.

The results of this study revealed that the majority of the government officers were male, aged 46-55, holding a bachelor's degree, having an amount of monthly income of 10,000-20,000 baht, holding working ranks of a sergeant major to a sergeant major first class, working at a practitioner level with a work length more than 25 years. Also, it was shown that this population expressed their needs for self-development at a high level. Specifically, the aspect of self-development in relation to recreation was rated with the highest mean score, followed by the aspects of knowledge and skills related to work and duty, information technology, ethics and morals, the English language, and administration, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was shown that the government officers who were female, aged lower than 25, holding a high school certificate, having an amount of monthly income less than 10,000 baht, holding a working rank of a major to a colonel, and having a working position of a middle level of administration with a work length of 6-10 years, expressed their needs for self-development at the highest level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญขอ.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	17
ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เกณฑ์การแปลผล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก.....	99
ประวัติย่อผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง..... 41
2-2	การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร 47
3-1	จำนวนประชากรข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 50
4-1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ 55
4-2	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ 56
4-3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 56
4-4	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้..... 57
4-5	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ..... 57
4-6	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน 58
4-7	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 58
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่..... 59
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านการบริหารงาน 60
4-10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม..... 61
4-11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ..... 63
4-12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านภาษาอังกฤษ 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านนั้นทางการ.....	67
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน	68
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามเพศ	69
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามอายุ	71
4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	75
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามชั้นยศ.....	77
4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน	79
4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2-1 พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	15
2-2 โครงสร้างวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ได้ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge economy) และต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ “คน” ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive advantage) ให้กับองค์กร (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553)

ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบที่ซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจืดจาง ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่าคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่น ๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic human resource management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับ มุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนการงาน (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553) การเปลี่ยนแปลงของระบบราชการไทยเกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ส่วนราชการ มีการพัฒนาระบบราชการของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน และประเทศ สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ จึงได้กำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขึ้น ซึ่ง ก.พ.ร. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2550) และได้ออก พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้มีผลเป็น “บทบังคับ” ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ทำให้มีการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมาย ว่าด้วยการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา โดยเฉพาะการ นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good governance) และการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ (New public management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย ทำการ ยกย่องขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล และ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ม.ป.ป.)

กองบัญชาการกองทัพไทย มีการบริหารจัดการกองทัพ บริหารจัดการทรัพยากรของ กองทัพไทย ให้มีความทันสมัย พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล ให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมี ประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ โดยแผนพัฒนาด้าน กำลังพล มีดังนี้ มีแผนการกำลังพลทุกนายต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล และสิ่งผิด กฎหมายทุกชนิด, การปรับย้ายกำลังพลให้ยึดหลักคุณธรรม ความรู้ และความสามารถ และ สนับสนุนระบบการหมุนเวียนกำลังพลให้สามารถ สนับสนุนการปฏิบัติการร่วม, พิจารณาปรับลด ทหารประจำการตามเกณฑ์ที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด และทดแทนด้วยการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหม หรือกำลังพลสำรองมาบรรจุเข้ารับราชการ เป็นการชั่วคราว นำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาชดเชยจำนวนกำลังพลที่ลดลง สนับสนุนให้กำลังพลเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาและ วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้าน ให้สอดคล้องกับพื้นที่และการปฏิบัติงานของหน่วย ให้หน่วย การศึกษาปลูกฝังค่านิยม และจริยธรรมอันดีงาม ให้กับนักเรียนนักศึกษา อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ระบบเกียรติศักดิ์ เป็นต้น ให้หน่วยการศึกษาพิจารณาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ตามแนวทาง พัฒนาเศรษฐกิจ “Thailand 4.0” สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ทางทหาร และ ประวัติศาสตร์ชาติไทย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทาง วัฒนธรรมไทย โดยการทัศนศึกษา สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ รวมทั้ง กำหนดให้บรรจุในหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทาง ทหาร, พัฒนาอนุสรณ์สถานแห่งชาติและพิพิธภัณฑ์ทหาร ให้ทันสมัย และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา เข้าเยี่ยมชม ให้กำลังพลทุกนายตรวจสอบร่างกายประจำปี ส่งเสริมการออกกำลังกายและการกีฬา โดยให้มีการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด อย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง ปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการของกำลังพลให้มีสภาพแวดล้อม ที่ดี มีการรักษาความ ปลอดภัยที่เข้มงวด ปลอดภัยอบายมุข และอาชญากรรม ทุกชนิด ปรับปรุงกฎหมายทหาร คำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ ที่ล้าสมัย รวมทั้งศึกษากฎหมายที่ประกาศใช้ใหม่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติ การกิจของกองทัพไทย (กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2560)

และในฐานะที่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (วปอ.สปท.) เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นสถาบันการศึกษาสูงสุดด้านความมั่นคง มีหน้าที่ประสานวิทยาการในการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ข้าราชการทั้งฝ่ายทหารและพลเรือน ตลอดจนพนักงานองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเอกชนและนักการเมือง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2559)

“การได้มีโอกาสเข้ามารับการศึกษาในสถาบันแห่งนี้ นอกจากจะได้เพิ่มพูนความรู้แล้ว ยังได้รู้จักคุ้นเคยกัน ซึ่งสำคัญและจำเป็นแก่การทำงาน และพึงพาอาศัยกัน ด้วยเหตุที่งานความมั่นคงเป็นงานส่วนรวมของชาติ ไม่ได้เป็นหน้าที่ของทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือนฝ่ายเดียว แต่ยังเป็นหน้าที่ของภาคธุรกิจและประชาชนชาวไทยทุกคนที่ควรจะทำอย่างประสานส่งเสริมกันอีกด้วย” (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทานในงานพระราชทานปริญญาบัตร และเข็มรัฐฉัตรแก่นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ณ อาคารอเนกประสงค์ วังไกลกังวล หัวหิน วันพฤหัสบดีที่ 19 มกราคม 2549)

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีหน้าที่ตามกำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดังนี้

“ประสานวิทยาการและวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเอกชน และนักการเมือง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ”

เพื่อบรรลุผลตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยอนุมัติของสภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จึงกำหนดโครงการศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) มีการจัดการศึกษา คือ ภาคการปฐมนิเทศ ภาคการศึกษาหลัก

ภาคปฐมนิเทศ ความมุ่งหมาย คือ เพื่อให้นักศึกษาทราบถึงกระบวนการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของกองทัพ ภาครัฐ เอกชน และภาคการเมืองในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาและคณาจารย์

ภาคการศึกษาหลัก ความมุ่งหมาย คือ เพื่อให้นักศึกษามีความรู้และฝึกฝนให้เกิดทักษะในการคิด วิเคราะห์ และการตกลงใจในการเป็นผู้นำในระดับยุทธศาสตร์ รวมถึงการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระหว่างการเข้ารับการศึกษ (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2559ก)

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการการศึกษาและควบคู่ไปกับการพัฒนาข้าราชการ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นทุน (Human capital) ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของกองทัพที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- 1) สร้างความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษากำลังพลที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้
- 2) พัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถ (ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ) ตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
- 3) พัฒนาคณะองคมนตรีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูล ความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
- 4) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งกำลังพลที่มีสมรรถนะ (Competency) เหมาะสมกับตำแหน่ง
- 5) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลการ ปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจ
- 6) พัฒนาระบบคลังข้อมูลกำลังพลให้เชื่อมโยงกันทั้งหมด (HR Warehouse-HRW)
- 7) ปลูกฝังกำลังพลให้มีอุดมการณ์ ในความเป็นทหารอาชีพ มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และเสียสละในการทำงานร่วมกันทั้งภายในเหล่าทัพและระหว่างเหล่าทัพอย่างแท้จริง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังพลภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และนำข้อมูลไปพิจารณาวางแผนจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลให้ข้าราชการทหารวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ต่อไป

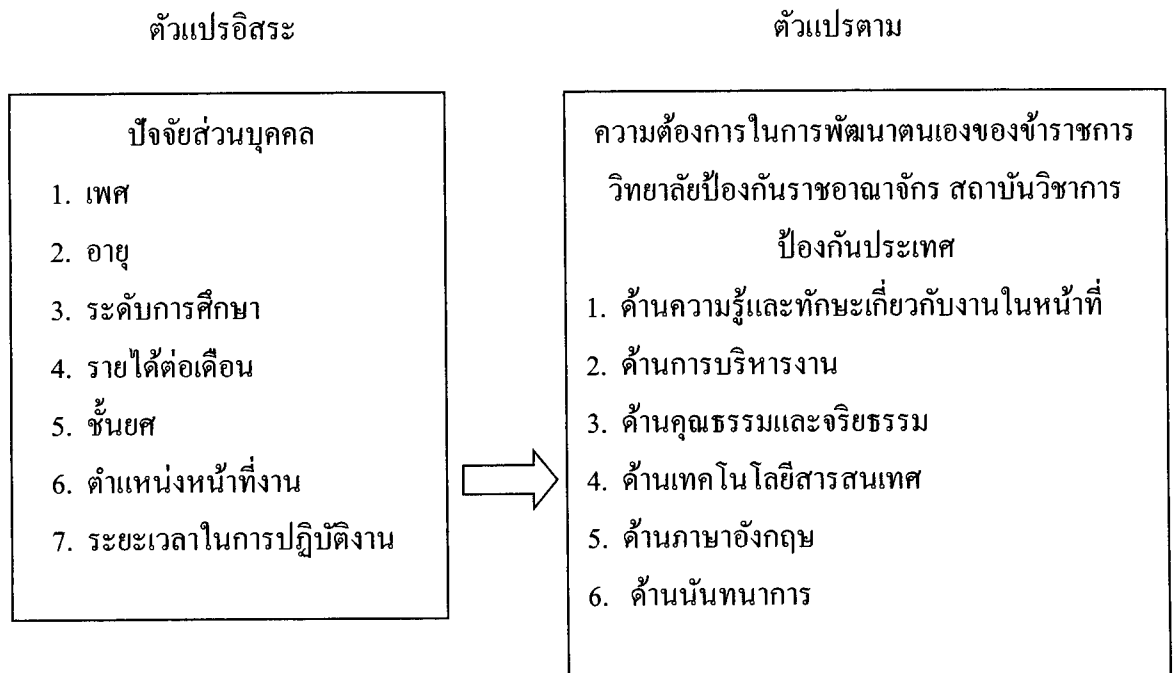
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชันยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ ในแนวคิดทฤษฎีทางปัญญาที่เห็นว่า พนักงานเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความรู้และความเข้าใจระบบการดำเนินงานขององค์กร และจากวิสัยทัศน์กองทัพบก 2560 แผนการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก และนโยบาย การปฏิบัติงานกองทัพบกประจำปีงบประมาณ 2554 เฉพาะด้านกำลังพล ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลให้เป็นผู้มีขีดสมรรถนะสูง พร้อมปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุดมการณ์ รักษาดี ชื่อสัตย์ สามัคคี เสียสละ และจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสอดคล้องการพัฒนาการศึกษาภาษาอังกฤษของกำลังพลในทุกระดับ รวมทั้ง บทบาทภารกิจกรมกำลังพลทหารบกซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ กองทัพบก ผู้วิจัยจึงได้นำวิสัยทัศน์กองทัพบก แผนการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก และนโยบาย การปฏิบัติงานกองทัพบกประจำปีงบประมาณ 2554 มากำหนดเป็นตัวแปรตามออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านนันทนาการ

ส่วนตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ ชูชีพ ชัยศรี (2550) และอานูภาพ ชุนถนอม (2554) จึงได้นำมากำหนดตัวแปรต้นเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลตรงกับบุคลากรของวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน ดังกรอบในการวิจัยได้ตามภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
2. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย และแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โดยให้สอดคล้องกับสภาพองค์กร และความต้องการของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และ ด้านนันทนาการ

2. ขอบเขตด้านประชากรวิจัย: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ซึ่งได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร และทหารชั้นประทวน จำนวน 120 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รวม 7 กอง คือ กองอำนวยการ กองพัฒนาการศึกษา กองยุทธศาสตร์ และ ความมั่นคง (กยม.) กองการเมืองและการทหาร (กมท.) กองการเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา (กคส.) กองวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (กвт.) กองเอกสารวิจัย และห้องสมุด (กอส.)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ และประสบการณ์ใหม่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และ ด้านนันทนาการ

การพัฒนาด้านการความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หมายถึง การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างหน่วยงานต่าง การสนับสนุน ส่งเสริม การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาการบริหารงาน หมายถึง จัดประชุม สัมมนาทางวิชา หรือการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จัดอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรมของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรม และจัดการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ

การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การจัดให้มีอนุศาสนาจารย์มาบรรยาย จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาจิตใจโดยฝึกทำสมาธิ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา โดยมีการทอดกฐิน/ ผ้าป่า สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาโดยมีการเวียนเทียนและ ฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนา จัดอบรมด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร จัดอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน และขั้นสูงขึ้นไป การติดตั้ง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์สื่อสารข้อมูล และอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ การใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี การใช้งานระบบงานด้านกำลังพล และระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสถิติข้อมูลกำลังพล และการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการสืบค้นข้อมูล

การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ หมายถึง การอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต่าง ๆ จัดให้มี E-Learning การให้บริการเอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสาร VCD DVD การส่งกำลังพลเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น และระยะยาว การสนับสนุนให้มีสถานที่เรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองภายในหน่วย และสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการสอบไปศึกษาต่อหลักสูตรต่าง ๆ ในต่างประเทศ

การพัฒนาด้านนันทนาการ หมายถึง ส่งเสริมการออกกำลังกายตอนเย็นของทุกวัน จัดกิจกรรมการออกกำลังกายเป็นทีมในบ่ายวันพุธ จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างกองต่าง ๆ และจัดกิจกรรม Walk eally

ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร (ชั้นยศ ร้อยตรี-พันเอก) และ ทหารชั้นประทวน (ชั้นยศ สิบตรี-จ่าสิบเอก)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของข้าราชการ

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาในระบบตามคุณวุฒิ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 6 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช. และ ปวศ.) อนุปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ชั้นยศ หมายถึง ตำแหน่งที่บอกระดับชั้นของข้าราชการทหารบก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 1) สิบตรี-สิบเอก 2) จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก 3) ร้อยตรี-ร้อยเอก 4) พันตรี-พันเอก

ตำแหน่งหน้าที่งาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/ รองผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้ากอง) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าแผนก) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่กำลังพล ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนและเงินอื่นที่มีกำหนดจ่ายเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1.1 ความหมายของความต้องการ
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความหมายการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
 - 2.3 วิธีการพัฒนาตนเอง
3. ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปก็คือ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 648) ได้ให้ความหมายความต้องการไว้ว่า สิ่งอยากได้ ใครได้ สิ่งที่ประสงค์ จะได้ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไปในเรื่องของความต้องการที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ความต้องการนี้เกิดขึ้นได้หลายอย่าง ได้แก่ เกิดขึ้นจากความถูกใจ ความพอใจ หรือความชอบใจ เป็นต้น อันจะนำไปสู่ผลของความ ต้องการในที่สุด

ความต้องการนี้มีนักคิด นักวิชาการ นักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย และสรุปไว้ ดังนี้

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง และต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับ การยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

วิจิตร อวกุล (2540 อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนค์, 2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนให้ได้ว่ามาซึ่งตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษา จากวิชาการประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2547, หน้า 12 อ้างถึงใน รัชนี รัตนะ, 2550, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และผลจากการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าทุกภริยา ท่าทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันของความต้องการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องเรียนรู้ที่เป็นความต้องการทางชีววิทยาทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ใน

เชชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549, หน้า 15) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) ความต้องการทางด้านร่างกายนี้เป็นสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต และมักมีมาแต่กำเนิด ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) ความต้องการทางด้านจิตใจ ส่วนมากมักเกิดขึ้นภายหลัง และความต้องการบางอย่างก็อาจซ่อนตัวอยู่ หรือบางอย่างก็แสดงออกมาอย่างชัดเจนได้แก่

- 2.1 ความมั่นคงและปลอดภัย (Security)
- 2.2 ความยกย่องนับถือ (Recognition)
- 2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging)
- 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity)

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ ไว้หลายประการ ดังนี้

French and Bell (1961 อ้างถึงใน สิริธัญญา แพทย์พิทักษ์, 2553, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตชนที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

Ulschak (1983 อ้างถึงใน ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา, 2545, หน้า 23) ให้ความหมายของการหาความต้องการในการพัฒนาว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการค้นหาปัญหาและสภาพการณ์เกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขด้วยการพัฒนา

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1991, p. 127) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ต้องการไว้ว่า หมายถึงภาวะการณ์ขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่ง

Luthans (1998, p. 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจเกิดความไม่สมดุล

Robbins (1998, p. 168) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ต้องการไว้ว่า หมายถึง ภาวะภายในซึ่งทำให้ผลที่ออกมาน่าดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียด ซึ่งกระตุ้นแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรม เพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความต้อการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

Shermerhorn (1999, p. 285) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ต้องการไว้ว่า หมายถึง การที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Jex and Gudanowski (1992, p. 211) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการว่า หมายถึง สถานะที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าบกพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อ การดำรงชีวิต เป็นต้น

สรุปได้ว่าความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่แสดงออกมาในรูปของ พฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการในการ พัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐและเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี (2542, หน้า 2) ให้คำนิยามว่า ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนา ส่วนบุคคลในการที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งปัญหาที่เกิดจากความ ต้องการ (Want) นั้นไม่ รุนแรงเท่ากับปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็น (Need)

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 25) ได้อธิบายว่า ความต้องการ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากเมื่อ เปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการเป็นความรู้สึก จากภายในและได้รับอิทธิพลมาจากหลายประการ นั้นหมายความว่า ความต้องการเกิดมาจาก ผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ จากภายในจิตใจที่สั่งออกมาในรูปของความ ต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ร่างกาย แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

จากความหมายของความ ต้องการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กร ของรัฐและเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการ ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย หลาย ๆ ท่าน ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้หลากหลายดังนี้

นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์ (2541, หน้า 57-58) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นการ แสดงออกถึงความรู้สึกคาดหวังของมนุษย์ว่าจะได้รับการตอบสนองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้รับ การตอบสนองในหลาย ๆ ทาง จึงสรุปไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประเภทผสมผสานกัน ดังนี้

1. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางสังคม เช่น ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง ยอมรับ ในความสามารถ
2. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางร่างกาย เช่น การที่มีความปลอดภัยในชีวิตทั้ง ของตนเองและครอบครัว การที่มีอาหารเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การมีเสื้อผ้าสวมใส่ที่เหมาะสม เป็นต้น

3. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ เช่น การได้รับความไว้วางใจ
ได้ความรัก ได้ความสบายใจ เป็นต้น

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์ (2537, หน้า 61-63) ได้กล่าวไว้ว่า ความ
ต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) มักเกิดเองตามธรรมชาติและเป็น
สิ่งจำเป็นในชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม
และความต้องการยารักษาโรค

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังและความ
ต้องการบางอย่างอาจไม่แสดงออกหรือบางอย่างอาจแสดงออกมาอย่างชัดเจน เปิดเผย เช่น ความ
ต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับในสังคมหมู่่มาก ความต้องการการยกย่องนับถือ
และความต้องการที่ได้โอกาสในความเจริญก้าวหน้า

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 166) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ
มนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจาก
ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการทางจิตใจ แต่เน้นที่เป็น
ความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยการเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางกายภาพเพื่อให้
ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้และมีความสมบูรณ์ แข็งแรงทางร่างกายเพื่อส่งไปเป็นแรงกระตุ้นให้เกิด
ความต้องการทางจิตใจ อารมณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้เกิดการยอมรับในสังคม โดยต้องการที่จะอยู่
ร่วมกับสังคม ต้องการความไว้วางใจจากผู้อื่น

ทฤษฎีความต้องการของ เดวิด แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's need theory) (Money &
Noe, 1990, pp. 306-307) จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง แรงผลักดันที่
ต้องการแสดงออกถึงความโดดเด่น ความต้องการที่ทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น หรือต้องการทำให้
เหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งคนที่มีความต้องการแบบนี้จะเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา
ได้เป็นอย่างดีเพราะถือว่าเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถและเป็นคนที่รับผิดชอบในการทำงาน
ของตนเองไม่ว่างานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Need for power) หมายถึง เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจ อิทธิพลเพื่อจะเข้าไปควบคุม กำกับบุคคลอื่นให้ทำตามที่ตนเองต้องการ ชอบการทำงาน ลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น (Need for affiliation) หมายถึงความต้องการให้ผู้อื่นผูกมิตร ชอบงานสร้างสรรค์และกิจกรรมทางสังคม คนประเภทนี้ต้องการบรรยากาศในการทำงาน แบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน คนประเภทนี้จะเป็นผู้ที่พยายามสร้างความสัมพันธ์ และรักษาความสัมพันธ์ไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 311) มีดังนี้

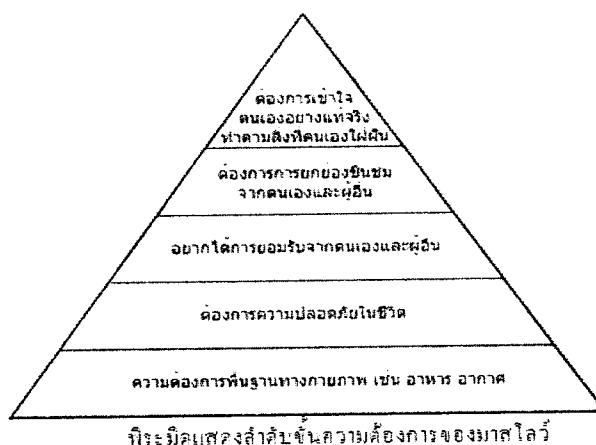
1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการด้านนี้จะต้องมีอยู่เสมอ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วสิ่งที่ตามมาก็คือความต้องการความปลอดภัยในชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ซึ่งความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยชรา

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทรความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่ประสบความสำเร็จ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นถึงคุณค่าของตนเอง ต้องการการยกย่อง นับถือจากผู้อื่น ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนอง คนผู้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองและจะเป็นคนที่มีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) ความต้องการนี้เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับที่สูงที่สุด



ภาพที่ 2-1 พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (1959, p. 300) เป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างมีความสุข เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง คุณลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนยอมอุทิศตัวเองให้กับองค์กรอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในที่สุด ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน หัวหน้างาน ความมั่นคงในงาน ค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น เฮิร์ซเบิร์กยังอธิบายอีกว่า ควรจะใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG Theory: Alderfer) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1976, pp. 142-175 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 201-202) ได้ศึกษาแนวคิด Maslow แล้วจัดลำดับความต้องการของคนเสียใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มี

สวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer (1976 อ้างถึงใน นพดล อธิสุวรรณ, 2550, หน้า 12) ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ การถดถอย (Frustration-regression principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้ง 3 มิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการชื่นชมและความต้องการสร้างสรรค์

สรุปเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

Alderfer (1976, pp. 142-175 อ้างถึงใน นพดล อธิสุวรรณ, 2550, หน้า 12) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะ

ก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันเกิดความต้องการยอมรับความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยอมรับนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับรู้สร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการ การอยู่รอด)

ทฤษฎีสรุปได้ว่า บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายการพัฒนาตนเอง

ในทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนในการบริหารจัดการองค์กร ทรัพยากรที่สำคัญสิ่งหนึ่งซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายสูงสุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป (Organization sustainable) จะต้องเริ่มจากการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งเป็นวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต (ดร.บัญชา เกติมณี) ได้มีผู้ให้ความหมาย คำจำกัดความการพัฒนาตนเองของบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 827) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 675) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฉะนั้น การพัฒนาตนเองของบุคลากรจึงหมายถึง การทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญขึ้น

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น

บุญธรรม สียงนอก (2547, หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และการ

ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมรวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จิราวัฒน์ พิมพาสร้อย (2544, หน้า 45-46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมรวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูนแสวงหาความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

วิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงาน คือ เมื่อบุคคลได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานต่าง ๆ

ยูดี ศรีธรรมรัฐ (2541, หน้า 206 อ้างถึงใน สุทธาศินี สีดาว, 2550) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาตนเอง ว่า ควรต้องเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ การหาความจำเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการที่เหมาะสม การประเมินผลและติดตามผลการดำเนินการ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 84-85) อธิบายวิธีการพัฒนาตนเองไว้ 5 ด้าน คือ การอบรมด้านธุรการ การอบรมด้านการบริหาร การอบรมเทคนิคการอบรม การอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง การอบรมทางวิชาการ

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในองค์กรต่าง ๆ มีหลักการวัตถุประสงค์ และลักษณะดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะและวิธีการจัดการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์หรือความต้องการขององค์กรนั้น ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร 5 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน และให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ภายหลังจากที่ได้เสาะหาและคัดเลือกพนักงานได้แล้ว กิจกรรมหรืองานที่ต้องทำ

ในทางการบริหารงานบุคคลขั้นถัดมาคือ การที่จะต้องทำการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ คือ เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน แผนงานด้านการจัดทำปฐมนิเทศนี้ในทิศทางที่ถูกพนักงานใหม่ควรจะได้รับ การบอกกล่าวเกี่ยวกับงานที่ต้องทำเพื่อที่จะให้เป็นผลสำเร็จต่อองค์กร

พนม วจนสุนทร (2541, หน้า 149 อ้างถึงใน นรินทร์ กมลรัตน์, 2550, หน้า 18)

กล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เมื่อแรกเข้าไม่ว่าจะเป็นการบรรจุใหม่ หรือโยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่น โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด และให้เข้าใจ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้าใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และสุดท้ายก็เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 125)กล่าวถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศนับเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ฝ่ายบุคคลจะต้องจัดขึ้น เพราะถ้าหากไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จะทำให้พนักงานขาดความอบอุ่น และบางครั้งจะส่งผลต่อการทำงานในอนาคต เป็นธรรมดาของมนุษย์เมื่ออยู่ในที่ใหม่จะรู้สึกแปลกๆ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำพนักงานให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงประวัติขององค์กรและผู้บริหารองค์กร เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่ให้มีความอบอุ่น หรือเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ให้รู้จักซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลกับพนักงานที่องค์กรสรรหาเข้ามาใหม่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อพนักงานใหม่จะได้รู้สึกที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และช่วยลดภาวะการลาออกของพนักงานซึ่งองค์กรไม่ต้องสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาใหม่ จึงถือเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น ค่าใช้จ่ายด้านฝึกอบรม เป็นต้น

2. การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 1372) อบรม หมายถึง แนะนำพร่ำสอนให้ซึมซับเข้าไปจนติดเป็นนิสัย แนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการบ่มนิสัย ขัดเกลานิสัย

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 2) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อจะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ที่เหมาะสมจนสามารถ

ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณัย เทียนพูน (2543, หน้า 20) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง การยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความเข้าใจในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้กลับมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การทัศนศึกษาและดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่ง ไปดูงาน ในหน่วยที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 562) ให้ความหมาย ทัศนศึกษา ว่าหมายถึง ท่องเที่ยวเพื่อแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ด้วยการดูการเห็น การศึกษานอกสถานที่

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายการศึกษาดูงานว่า เป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน การแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การทัศนศึกษาและดูงาน หมายถึงกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติในสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้รับจากองค์กรที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน หรือที่สามารถนำมาปรับใช้กันได้ในกับบุคลากรขององค์กร เพื่อพัฒนาวิธีหรือขั้นตอนการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาการทำงานของตน

4. การปฏิบัติงาน ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 65) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของคนที่ต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ

หน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทักษะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนต่างกันไป

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโน้ตส่นของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์ (2549, หน้า 4) กล่าวถึง เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การให้บริการเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/ วารสารเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดสถานที่ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต สนับสนุนให้เข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น และการประกวดการจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในด้านงบประมาณ

ชูชีพ ชัยศรี (2550, หน้า 7) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงการจัดกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการในสำนักงาน การพัฒนาการใช้ระบบเครือข่าย การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้สืบค้นข้อมูลการเชื่อมโยงข้อมูลในระบบเครือข่าย และการส่งรายงานทางอีเมล

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศของบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยระดับสูงของกระทรวงกลาโหม ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ. 2498 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2498 เพื่อ “ประสานวิทยากรด้านการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ทั้ง ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน เพื่อให้เกิดความสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันในอันที่จะต้องป้องกัน ต่อสู้ การจัดสรรกำลัง การปกครอง และการรักษา ความสงบของประเทศ”

แนวความคิดที่ได้ก่อกำเนิดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ปรากฏตามความนำ ของระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประกาศเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2498 ว่า “ในการป้องกันประเทศชาติให้พ้นจากการรุกรานในสมัยนี้หาได้มีความสำคัญอยู่ที่กำลังทางทหารแต่ฝ่ายเดียวไม่ ตรงกันข้ามบรรดาเจ้าหน้าที่ในกระทรวงทบวงกรมตลอดจนองค์การ ทั้งสิ้นย่อมมีความสำคัญในการป้องกันชาติร่วมกัน รวมทั้งพลเมืองของชาติตลอดจนทรัพยากรทั้งหมดจะต้องเข้าอยู่ในแผนการป้องกันชาติด้วยเพื่อที่จะให้การร่วมมือประสานงานกันได้เรียบร้อยทั้งในการต่อสู้การจัดสรรกำลังการปกครองและการรักษาความสงบ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งสถาบันการศึกษาขึ้นเป็นแหล่งกลางเพื่อประสาทความรู้ในสาขาต่าง ๆ โดยกว้าง ๆ ให้แก่ผู้ที่จะทำหน้าที่ดำเนินการเป็นฝ่ายปฏิบัติการชั้นสูงของรัฐบาลในด้านของการป้องกันราชอาณาจักร สถาบันแห่งนี้ให้ชื่อว่า “วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร”

แนวความคิดดังกล่าวเริ่มปรากฏเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2492 โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลซึ่งมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี และในฐานะที่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมด้วย จึงได้อนุมัติให้กรมเสนาธิการกลาโหมเป็นหน่วยดำเนินการพิจารณาสรรหาที่ตั้งของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ต่อมา พ.ศ. 2496 พลเอก เดช เศษประดิษฐ์ ดำรงตำแหน่งเสนาธิการกลาโหมตกลงใจเลือกบริเวณด้านหลังอาคารกระทรวงกลาโหมเป็นที่ก่อสร้างวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ประวัติสถาบัน

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรได้มีการวางศิลาฤกษ์ในวันอาทิตย์ที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2496 โดย จอมพล ป. พิบูลสงคราม การก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2497 ได้ทำพิธีเปิดอาคารพร้อม ๆ กับพิธีเปิดการศึกษา วปอ. รุ่นที่ 1 ในวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 โดย ฯพณฯ จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นประธานในพิธี

พัฒนาการของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่ผ่านมาทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม อาจแบ่งได้ 3 ยุคดังนี้

ยุคแรกคือยุคการก่อตั้ง (พ.ศ. 2498-2509)

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรยุคแรกมีที่ทำการอยู่ด้านหลังของอาคารกระทรวงกลาโหมริมคูเมืองชั้นในซึ่งเรียกกันว่าคลองโรงไหม (คลองเตย) ดำเนินการก่อสร้างในวงเงินงบประมาณ 7,493,000 บาท โดยได้สร้างเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของอาคารด้านหลังของกระทรวงกลาโหม มีทางเดินติดต่อกัน 3 ชั้น ชั้นบนเป็นห้องบรรยาย ชั้นกลางเป็นห้องประชุม และชั้นล่างเป็นห้องรับรอง ซึ่งใช้เป็นห้องประกอบพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สำหรับด้านปีกของอาคารซึ่งต่อออกมาในทางทิศใต้นั้น ส่วนหนึ่งใช้ทำเป็นที่ทำการ

ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร อีกส่วนใช้เป็นที่ตั้งของกรมเสนาธิการกลาโหม และอีกส่วนหนึ่งใช้เป็นที่ประชุมขององค์การป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ (Seato southeast asia treaty organization) การจัดการศึกษาในยุคแรก นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรรุ่นที่ 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 68 คนประกอบด้วยข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่พลจัตวาพลเรือจัตวา และพลอากาศจัตวาขึ้นไป กับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ และนายตำรวจที่มียศตั้งแต่นายพลตำรวจจัตวาขึ้นไป โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือ นักศึกษาแต่ละคนจะต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้เข้ารับการศึกษ ซึ่งได้ถือปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน ในวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 นับเป็นวันปฐมฤกษ์ของการศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเมื่อพลเอกจระ วิชิตสงคราม เสนาธิการกลาโหมรองผู้บัญชาการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร กล่าวรายงานสรุป แนวความคิดที่จำเป็นให้มีการเปิดหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรขึ้นต่อ จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ในพิธีนี้มี ข้าราชการระดับรัฐมนตรี อธิบดี นายทหารชั้นผู้ใหญ่ ผู้ช่วยทูตทหารต่างประเทศ และผู้มีเกียรติอื่น ๆ มาร่วมพิธีด้วยจำนวนมาก วิธีการศึกษาใช้เวลาศึกษาในห้องเรียนด้วยวิธีการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การชมภาพยนตร์ และการปฏิบัติการเป็นคณะ ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับการทดลองเป็นคณะ การแก้ปัญหา และการสัมมนาเป็นกลุ่มเล็กเช่นในปัจจุบัน ส่วนการศึกษานอกห้องเรียนเป็นการเดินทางไปดูกิจการ โรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพ ฯ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งการไปศึกษาภูมิประเทศในบางจังหวัดอีกตามสมควรเท่าที่เวลาจะอำนวยให้ ในยุคนี้มีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญไว้ว่า สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถทรงรับพระราชทานปริญญาบัตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรกิตติมศักดิ์ ณ ห้องประชุมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าเฝ้าฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ พระตำหนักภูพิงศ์ราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประทับฉายพระรูปร่วมกับข้าราชการและนักศึกษา ทรงมีกระแสพระราชดำรัสกับข้าราชการและนักศึกษาดอนหนึ่งว่า “.....การวิจัยของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จะต้องตรงไปตรงมาและจริงจัง มีความคิดเห็นร่วมกันอย่างไรก็เสนอไปอย่างนั้น ไม่ต้องเกรงว่าจะไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยคิดให้ได้ว่า ไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชาดีกว่าพ่ายแพ้ศัตรู.....” ยุคที่สองคือยุคพัฒนา (พ.ศ. 2510-2520)

เนื่องจากสถานที่ตั้งเดิมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร อยู่ร่วมกับกรมเสนาธิการกลาโหม (กองบัญชาการทหารสูงสุด) คับแคบ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่เป็นนักศึกษา จึงได้พิจารณาที่ตั้งแห่งใหม่ กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้รับที่ดินจากกองทัพบก จำนวน 37 ไร่ 86 ตารางวา บริเวณหลักกิโลเมตรที่ 6 ริมถนนวิภาวดีรังสิต ในเขตอำเภอพญาไท เพื่อใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารใหม่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร การก่อสร้างอาคารได้เริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2504 ภายใต้การกำกับดูแลของ พลโทเฉลิม มหัทธนานนท์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งจอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้มาเป็นประธาน ในพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2504 การก่อสร้างนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณรวมเป็นเงินทั้งสิ้น 22,422,000 บาท (ยี่สิบสอง ล้านสี่แสนสองหมื่นสองพันบาทถ้วน) เมื่อการก่อสร้างอาคารเรียนและหอประชุมใหญ่แล้วเสร็จ พอที่จะใช้งานได้ จึงได้ดำริให้ย้ายที่ทำการจากหลังกระทรวงกลาโหมมาอยู่ ณ อาคารใหม่แห่งนี้ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน พิธีเปิดอาคารแห่งใหม่ได้จัดขึ้นในวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นประธานในพิธี ขณะนั้นเป็นเวลาที่นักศึกษา ฯ รุ่นที่ 9 กำลังศึกษาอยู่นับเป็นนักศึกษารุ่นสุดท้ายที่ได้รับการศึกษา ในอาคารหลังกระทรวงกลาโหม และเป็นนักศึกษารุ่นแรกเป็นช่วงเวลาที่ยาวนานถึง 20 ปี ปรากฏการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ นับหลากหลายเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลานี้ ซึ่งภาพความเคลื่อนไหวของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สรุปได้ ดังนี้

ด้านการศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาและวิธีการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะระเบียบวิธีปฏิบัติในฐานการศึกษาเช่นจัดให้มีการศึกษาหลักสูตร ปฐมนิเทศ กำหนดหลักเกณฑ์ในการสำเร็จการศึกษา โดยวางระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2508 และปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษา โดยให้มีสภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา ได้กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ เข้าศึกษาได้ เพราะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หลายหน่วยมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ สมควรที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเหล่านั้น จะได้รับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร และให้สิทธิสตรีเข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรได้ เช่นเดียวกับบุรุษ

ด้านสถานที่ ได้มีการพัฒนาสถานที่เพิ่มเติมอีกตามความจำเป็น ทั้งเพื่อใช้ในราชการ และเพื่อสวัสดิการแก่ ข้าราชการ และคนงานในวิทยาลัยการปรับปรุงสถานที่ต่าง ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานใกล้เคียง และนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ด้านกิจกรรมและงานสังคม ยุคนี้ได้รับการสนับสนุน การประชาสัมพันธ์ และการประสานประโยชน์ จากวงการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

การปลูกต้นไม้อนุรักษ์ เป็นงานประจำปีที่สำคัญ งานหนึ่งของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งได้เป็นประเพณีสืบต่อกันมาว่านักศึกษารุ่นใดกำลังศึกษาอยู่จะต้องปลูกต้นไม้ประจำรุ่นไว้เป็นอนุสรณ์และที่เป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างล้นพ้น เป็นมิ่งมงคลแก่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรจนบัดนี้ ก็คือในวโรกาสที่เสด็จพระราชดำเนินมาพระราชทานปริญญาบัตร

แก่นักศึกษารุ่นที่ 16 เมื่อ 11 ตุลาคม พ.ศ.2517 นั้น ได้ทรงปลูกต้นบุญนาควัว เป็นพระบรมราชานุสรณ์ บริเวณสวนหย่อมระหว่างตึกอำนวยการกับหอประชุมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ค่าย

งานเลี้ยงขอบคุณทูตานุทูตที่จัดขึ้นเพื่อขอบคุณคณะทูตของประเทศที่นักศึกษาเดินทางไปศึกษากิจการ ในการจัดทำกำหนดการศึกษากิจการของประเทศนั้น ๆ และการช่วยประสานงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ

งานต้อนรับนักศึกษาใหม่เป็นงานเลี้ยงสังสรรค์ ระหว่างนักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ทุกรุ่น เพื่อแสดงความยินดีและต้อนรับนักศึกษารุ่นปัจจุบันเข้าเป็นสมาชิกใหม่ของสโมสรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

การแข่งขันกอล์ฟประเพณี เป็นการจัดการแข่งขันกอล์ฟระหว่างข้าราชการ และนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อประสานสัมพันธ์และเพื่อหารายได้สำหรับจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา และกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์

งานคล้ายวันสถาปนา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นงานที่ ระลึกถึงวันที่ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ.2498 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2498 และได้จัดงานสืบต่อกันมาทุกปี จนถึงปัจจุบัน

ด้านการฝึกอบรมลูกเสือ

กิจกรรมนี้เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2528 ณ ค่ายฝึกวชิราวุธ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ระยะเวลาการฝึก 5 วันการฝึกอบรมแต่ละครั้งนับว่าได้ผลดีอย่างยิ่งเพราะนอกจากนักศึกษาจะได้รับความรู้และทักษะในการเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือแล้ว การได้ทำกิจกรรมร่วมกันและมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกันตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน นับเป็นวิธีเสริมสร้างความรักความสามัคคีที่ได้ผลอีกวิธีหนึ่งภายในระยะเวลาอันจำกัด

ยุคที่สามคือยุคสองประสาน (พ.ศ. 2531-ปัจจุบัน)

เป็นยุคที่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เริ่มนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมีการนำโทรสารและคอมพิวเตอร์ กำลังพลระดับข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการส่งเสริมให้เข้าศึกษาอบรมในด้านการปฏิบัติงานตอน โดยรวมสถาบันการศึกษาที่สำคัญ 3 สถาบันของกองบัญชาการทหารสูงสุดคือ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงและโรงเรียนเสนาธิการทหาร ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน อยู่ภายใต้การบริหารของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผลงานชิ้นสำคัญ ที่ทำให้นานนามยุคนี้ว่ายุคสองประสานคือการเกิด

แนวความคิดใหม่ในด้านการป้องกันราชอาณาจักรเพื่อเป็นการเตรียมรับและเพื่อความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก.....

กองบัญชาการทหารสูงสุด (ปัจจุบันคือกองบัญชาการกองทัพไทย) ได้มองเห็นความจำเป็นของการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนได้เข้ามาร่วมสร้างความมั่นคงแห่งชาติด้านเศรษฐกิจ ร่วมกันกับภาครัฐบาลด้วยการทำความเข้าใจให้ตรงกันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความมั่นคงและมั่นคงของประเทศชาติ สามารถรวมกันแก้ปัญหาและพิจารณากำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทางด้านเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์ของชาติและนำประเทศไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรจึงได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาพัฒนาการจัดการศึกษาและความ เป็นไปได้ ในการจัดหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรสำหรับภาคเอกชน จนสามารถกำหนด รูปแบบและหลักการต่าง ๆ โดยอาศัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรที่มีเป็นแนวทางมา ผสมผสานกับร่างหลักสูตรการศึกษา สำหรับโครงการพัฒนานักบริหารภาครัฐและเอกชนของ สถานศึกษา และวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตรที่จัดขึ้นใหม่นี้ ใช้ชื่อว่า “หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน” (National defence course for the joint state private sector) เรียกโดยย่อว่า หลักสูตร ปรอ. หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วม เอกชน หรือ ปรอ. เปิดการศึกษารุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2532 วิธิดำเนินการศึกษา ประกอบด้วย การบรรยาย การถกแถลง การสัมมนา การแก้ปัญหา การศึกษาด้วยตนเอง การเขียน เอกสารวิจัยส่วนบุคคล และการศึกษากิจการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จากจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้อาคารเดิมที่จัดการศึกษาอยู่คับแคบไม่เพียงพอต่อการจัด การศึกษาได้ พ.ศ. 2534 กองบัญชาการทหารสูงสุดได้ทำการก่อสร้างอาคารวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักรหนึ่งหลังและหอประชุมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรหนึ่งหลัง เป็นเงิน งบประมาณ 252,000,000 บาท (สองร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน) เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2534 แล้วเสร็จสมบูรณ์ ในวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 ตัวอาคารวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักรเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กชนิดไม่มีคาน และระบบพื้นสำเร็จรูปสูง 5 ชั้น ปัจจุบัน ใช้เป็นที่ทำการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ.2546 พลเอก ธรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในขณะ นั้น ได้มีดำริให้ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเปิดหลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ นักการเมืองได้ มีส่วนร่วมเข้ารับการศึกษาในลักษณะเดียวกันเพราะมีความเห็นว่าภาคการเมืองมีบทบาทสำคัญใน การกำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักรจึงได้เปิดการศึกษา “หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐเอกชนและการเมือง” หรือ วปม. ขึ้นมาอีก 1หลักสูตร โดยเริ่มเปิดการศึกษา รุ่นที่ 1 เมื่อ พ.ศ. 2546 ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

จนถึงปีการศึกษา พ.ศ. 2549 ซึ่งตรงกับหลักสูตร วปม. รุ่นที่ 4 พ.ศ. 2547 พลเอก ธรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้อนุมัติให้วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เปิดรับนักศึกษาชาวต่างประเทศเข้าศึกษาในหลักสูตร วปอ. ซึ่งเป็นครั้งแรกที่นักศึกษาชาว ต่างประเทศเข้ารับการศึกษ ปัจจุบันมีนักศึกษาต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงเข้ารับ การศึกษาในหลักสูตร วปอ. ทุกปีการศึกษา ปีการศึกษา 2550 สภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โดยมีพลเอก บุญรอด สมทัต รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และประธานสภาวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร ได้มีมติให้ปิดหลักสูตร วปม. ด้วยเหตุผลที่ว่าหลักสูตรเน้นในเรื่องของความมั่นคง แห่งชาติและการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติเป็นสำคัญเนื้อหาของบทเรียนนี้มีความใกล้เคียงกับ หลักสูตร วปอ. และ หลักสูตร ปรอ. จึงเปิดโอกาสให้นักการเมืองเข้ารับการศึกษในหลักสูตร วปอ. และ ปรอ. ได้จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์ Vision

วปอ.เป็นสถาบันชั้นนำของชาติ ทางการศึกษาเชิงสหวิทยาการ ด้านยุทธศาสตร์และความ มั่นคง NDC is the national premier institution on strategy and security interdisciplinary studies.

ปณิธาน

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จะต้องเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านยุทธศาสตร์ และความมั่นคงในทุกมิติ

ปรัชญา

พึงใช้ความรู้ความเข้าใจในวิทยาการชั้นสูงด้านยุทธศาสตร์ กอปรกับความร่วมมืออย่าง ใกล้ชิด และการประสานงาน อย่างแน่นแฟ้นของผู้บริหารระดับสูงของประเทศ เป็นพื้นฐานสำคัญ ในการรักษาความมั่นคงและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

หน่วยงานภายใน

ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินงานของวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
2. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
3. ผู้อำนวยการสำนักวิทยาการความมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
4. รองผู้อำนวยการสำนักวิทยาการความมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (1)
5. รองผู้อำนวยการสำนักวิทยาการความมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (2)

ฝ่ายอำนวยการ

หน่วยงานระดับกองที่มีหน้าที่อำนวยการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. กองอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการทั่วไป การธุรการเกี่ยวกับการศึกษา และอุปกรณ์การศึกษา การห้องสมุด การสารบรรณ การรักษาความปลอดภัย การกำลังพล การบริการ และการเงินของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
2. กองพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ และประสานในเรื่องของการวางแผน การจัดการ และการบริหารในกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนการประสานงานกับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฝ่ายวิชาการ

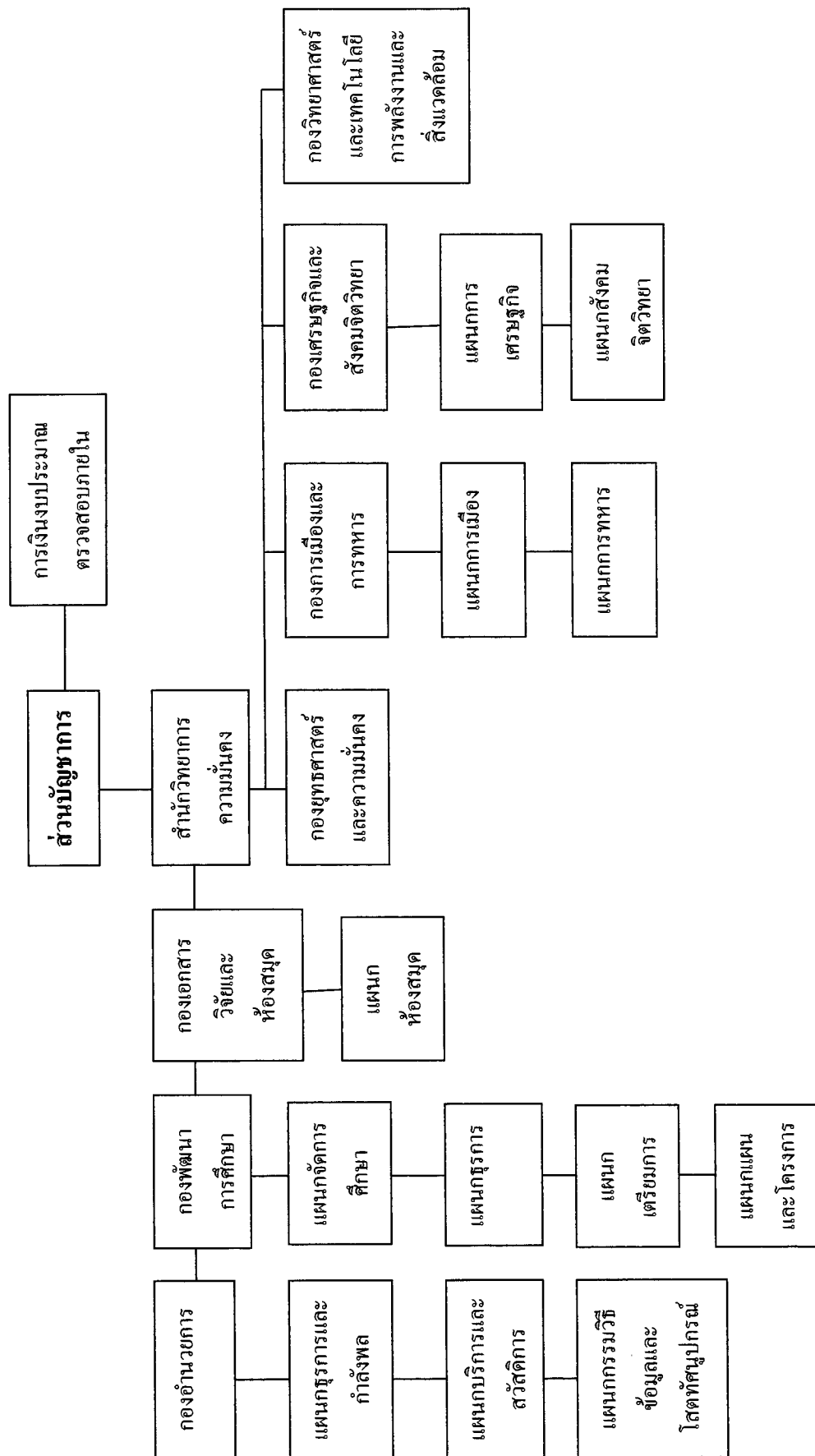
หน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการในสาขาต่าง ๆ ประกอบด้วยกองวิชาการที่จัดตั้งตามอัตรา 5 กอง คือ

1. กองยุทธศาสตร์ และความมั่นคง (กยศ.) มีหน้าที่ มีหน้าที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับศิลป์และศาสตร์ในการพัฒนา และการใช้พลังของชาติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และกำลังทหาร ทั้งในยามปกติและในยามสงคราม รวมทั้งประมวลความคิดเห็นของนักศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านยุทธศาสตร์
2. กองการเมืองและการทหาร (กมท.) มีหน้าที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับสภาพทางการเมือง สันติสัญญาต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ตลอดจนนโยบายและพลังทางการเมืองของประเทศไทยและของต่างประเทศ รวมทั้งประมวลความคิดเห็นของนักศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านการเมือง และมีหน้าที่ ให้การศึกษาเกี่ยวกับขีดความสามารถทางการทหาร นโยบายการทหาร ยุทธศาสตร์ และพลังทางทหารทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งประมวลความคิดเห็นทางการทหารของนักศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านการทหาร
3. กองการเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา (กศส.) มีหน้าที่ ให้การศึกษาเกี่ยวกับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ และพลังทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับต่างประเทศ รวมทั้งประมวลความคิดเห็นทางการเศรษฐกิจของนักศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านเศรษฐกิจ และมีหน้าที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับภาวะทางสังคมและจิตวิทยา ความสัมพันธ์ และพลัง

ทางสังคมจิตวิทยาของประเทศไทยกับต่างประเทศ รวมทั้งประมวลความคิดเห็นทางการสังคมจิตวิทยาของนักศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาตินอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านสังคมจิตวิทยา

4. กองวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (กอท.) มีหน้าที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับภาวะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์และพลังอำนาจทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งประมวลความคิดเห็นทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อมของนักศึกษา เพื่อพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นอกจากนี้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาการเขียนเอกสารวิจัย ตรวจสอบ และประเมินผลเอกสารวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีฯ

5. กองเอกสารวิจัย และห้องสมุด (กอส.) มีหน้าที่ให้การศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับการเขียนเอกสารวิจัยส่วนบุคคล กำหนดขั้นตอน รายละเอียด รูปแบบการอ้างอิง และหลักเกณฑ์การพิจารณาที่เกี่ยวกับการเขียนเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำชื่อเรื่อง คำโครงเรื่อง และในการดำเนินการวิจัย ประสานหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องเพื่อการวิจัย และข้อมูลการวิจัย ตรวจสอบ และแจกจ่ายเอกสารวิจัยฯ ประเมินการเขียนเอกสารวิจัยฯและให้บริการข้อมูลสารสนเทศ



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดชบดีนทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ เปรียบเทียบและรับทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก จำแนกได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ทั่วไป รวมทั้งด้านจิตใจและนันทนาการ ทั้งนี้ ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพร้อมและรองรับความก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ โดยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา กำเนิด ทหารและกองที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก จำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า ที (t-test) และการวิเคราะห์ตามแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกประเด็น โดยกิจกรรมที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมด้านจิตใจและนันทนาการ ส่งผลให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจในความเจริญก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ 2) ข้าราชการที่มีเพศและชั้นยศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการ ที่มี อายุ วุฒิการศึกษาและกองที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

ชูชีพ ชัยศรี (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสังกัดกรมจเรทหารบก และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมจเรทหารบก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมจเรทหารบก จำนวน 110 นาย โดยไม่รวมเจ้ากรมจเรทหารบก รองเจ้ากรมจเรทหารบก และผู้ไปช่วยราชการนอกหน่วย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า ที (t-test) และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษา

และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการสร้างเสริมความ สัมพันธ์ บุคลากรมีความต้องการน้อยที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ใน 3 ลำดับแรกคือ 1) สนับสนุนให้มีการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ 2) ให้การสนับสนุนยานพาหนะที่มีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง 3) ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ โดยมีกิจกรรมย่อยที่บุคลากรของกรมจเรทหารบกให้ลำดับ ความสำคัญอยู่ในลำดับท้ายสุด คือ จัดแข่งขันกีฬาเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น แข่งขันกอล์ฟ เมื่อ ทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลต่อระดับความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยควรจะทำการศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า บุคลากร ของ กรมจเรทหารบก มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ และด้านการศึกษามีความต้องการอยู่ใน อันดับที่ 1 และ 2 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรจะกำหนดแนวทางในการพัฒนากำลังพลโดยมุ่งเน้นไป ที่ขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการและการส่งเสริมการศึกษา และความแตกต่างทาง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลต่อ ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร น่าจะมีสาเหตุมาจากนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ที่เน้นย้ำให้กำลังพลของกองทัพจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างน้อยต้องเพิ่มขึ้นหนึ่งระดับ จากการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก โดยกองทัพบกได้จัดให้มีเงินทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษาสนับสนุน แก่กำลังพลทุกชั้นยศ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบกควรจะดำเนินการ ไปในแนวทางเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยก เพศ ชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัดและสถาบันการศึกษา ที่บุคลากรแต่ละนายได้สำเร็จการศึกษามา

พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ และ สมชาย กุ่มพูล (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้าน การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจิตสำนึกในการให้บริการระดับประสิทธิภาพการ ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้าน การตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และด้านความรู้ความสามารถในงานตามลำดับ ผล การทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัด

สำนักงานเลขาธิการกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศและระดับชั้นยศต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองใน 7 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตลักษณะ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ชั้นยศและระดับรายได้ การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 169 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบด้วย ค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ระดับชั้นยศ และระดับรายได้ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550) ศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนากุศลกรใน 6 ด้าน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ที่แตกต่างกัน ตลอดจนเจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม ด้านการตรวจสอบ และด้านคดี ว่ามีความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนากุศลกรแตกต่างกันอย่างไร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในปี 2548 จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีความต้องการการพัฒนากุศลกรทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดยข้าราชการมีความต้องการการพัฒนาด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนากุศลกรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ควรนำความคิดเห็นในการพัฒนากุศลกรของข้าราชการไปเป็นแนวทางดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จัดตั้งองค์กรพัฒนากุศลกรที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดทำแผน โครงสร้างและอัตรากำลังพลระยะ 4 ปี ควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาทั้ง 6 ด้านตามลำดับความต้องการและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้มีโอกาสพัฒนาในทุกด้าน และควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไปแล้ว

โสภณ ช้างกลาง (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองระหว่าง ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และระดับชั้นยศในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) อย่างไม่เป็นสัดส่วนตามหน่วยงาน 8 หน่วยงาน (1 ฝ่ายอำนวยการ 7 กองร้อย) ได้หน่วยงานละ 35 คน รวม 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ (Reliability) 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่า t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-Way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบโดยวิธีการของ Scheffé ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีวุฒิการศึกษา และระดับชั้นยศในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ที่มีอายุราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ด้านการศึกษาต่อ ต้องการเวลาในการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมควรเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการหนังสือหรือตำราเรียนเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง

ธกร เพ็ชรไทย (2552) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละสถานีตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 297 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน อันดับแรก คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมา คือ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ถัดมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้าน

ภาษาต่างประเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศด้านการบริหารควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการขององค์กร

กฤษณะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านภาษาต่างประเทศ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ด้านการบริหารด้านบุคลิกภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรมายอ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ระดับชั้นยศแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรมายอ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี

อานุกาญ ชุนถนอม (2554) ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และ ด้านนันทนาการ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหาร ที่ปฏิบัติงานใน กรมกำลังพลทหารบก จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย

พบว่าข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 36-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ชั้นยศ พันตรี - พันเอก เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีอายุราชการ 11-15 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และปฏิบัติหน้าที่ในกองธุรการ โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านภาษาอังกฤษ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และ ด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารเพศหญิง ข้าราชการทหารอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ข้าราชการทหารชั้นยศ พันตรี - พันเอก ข้าราชการทหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองการปกครอง เป็นผู้มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารมากที่สุด

ธวัชชัย มะลิซ้อน (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตัวแปรประเมิน คือ 1. การฝึกอบรมบุคลากร 2. การศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย จำนวน 441 นาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 นาย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที่ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย 3 ด้าน คือด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านผลการวิเคราะห์ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นริเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ในแต่ละด้านและในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการ

ทหารบก จะมีผลต่อความต้องการได้รับสวัสดิการของนายทหารประทวน กล่าวคือ หากมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นจะทำให้นายทหารประทวนมีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ พบว่า นายทหารประทวนมีระดับความต้องการด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านจิตใจ สำหรับความต้องการด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีความต้องการน้อยที่สุด โดยภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนอยู่ในระดับมากจากผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ในสมการนั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสันทนาการอื่นที่นอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง รายได้และระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์

อุยर्थ ศรีวิเศษ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบกมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้าราชการที่มีอายุ และรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาคม บุญเกิด (2556) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 200 นาย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าที่ t-test และ F-test ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในแต่ละด้านและในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจลดลงจะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการ

พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น หากอายุงานของข้าราชการตำรวจน้อย จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ด้านสายงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในสายงานอำนวยการ จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่น

นรีเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ในแต่ละด้านและในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จะมีผลต่อความต้องการได้รับสวัสดิการของนายทหารประทวน กล่าวคือ หากมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นจะทำให้นายทหารประทวนมีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ผลการวิเคราะห์ห้ระดับความต้องการ พบว่า นายทหารประทวนมีระดับความต้องการด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านจิตใจ สำหรับความต้องการด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีความต้องการน้อยที่สุด โดยภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนอยู่ในระดับมากจากผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ในสมการนั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสันทนาการอื่นที่นอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง รายได้และระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์

ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ (2559) งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชันยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็น ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ (t – test) สถิติตค่าความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติ Welch และ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD หรือ Dunnett's T3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการ ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่ และหรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความปฐมนิเทศ มีหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประจำทุก ๆ ปี ส่งเสริมการศึกษา ดูงานหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะหลักสูตรเฉพาะทาง และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อการประมวลผลอย่างมีประสิทธิภาพ

บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559) การวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวน 146 นาย ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี ถึง พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานและด้านการ

ปฏิบัติงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน
ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ
กองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการ
ฝึกอบรมและด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศและลักษณะงานต่างกัน มีความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศและด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความต้องการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังแสดงตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เดชบดีนทร์ ปัญญจันทร์ (2549)	การศึกษาความ ต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการหน่วยขึ้น ตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษา ทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. กองที่สังกัด	การพัฒนาบุคลากร 1. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ 2. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ความรู้ทั่วไป 3. ด้านจิตใจและ นันทนาการ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมเรทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. รายได้ 6. ประสบการณ์ในการทำงาน 7. ลักษณะงานที่ทำ	การพัฒนาบุคลากรด้าน การพัฒนาขวัญและ สวัสดิการ ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2550)	การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขานุการกองบัญชาการกองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5. รายได้/ เงินเดือน 6. ระดับชั้นยศ	การพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน 1. ด้านจิตสำนึกในการ ให้บริการ 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน 4. ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวมของ องค์กร 5. ด้านความรู้ความสามารถ ในงาน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	ความต้องการในการ พัฒนาตนเองของ ข้าราชการสำนัก นโยบายและแผน กลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวง กลาโหม	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาการ รับราชการ 5. ชั้นยศ 6. รายได้	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 7 ด้าน 1. ด้านการศึกษาต่อ เพิ่มเติม 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเพิ่มพูน ความรู้อย่างไม่เป็น ทางการ 4. ด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ 5. ด้านการปฏิบัติงาน 6. ด้านร่างกาย 7. ด้านจิตลักษณะ
นรินทร์ กมลรัตน์ (2550)	ความต้องการในการ พัฒนานุเคราะห์ของ ข้าราชการสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. สาขาวิชาที่จบ 5. ระยะเวลาการ ทำงาน 6. ประสบการณ์ ในการทำงาน 7. ลักษณะงาน	การพัฒนานุเคราะห์ 6 ด้าน 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการปฐมนิเทศ 3. ด้านการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ 4. ด้านการส่งเสริมด้าน วิชาการ 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งไปศึกษา งาน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
กฤษณะ พริกแดง (2553)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร มายอ	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพ สมรส 4. ตำแหน่งงาน 5. ระยะเวลา ปฏิบัติราชการ	การพัฒนาตนเอง 1. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน 4. ด้านภาษาต่างประเทศ 5. ด้านสุขภาพและ นันทนาการ 6. ด้านการบริหาร 7. ด้านบุคลิกภาพ 8. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
รัชชัย มะลิซ้อน (2555)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพ สมรส 5. อายุการทำงาน 6. ชั้นยศ	การพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการฝึกอบรม บุคลากร 2. การศึกษาเรียนรู้ทักษะ บุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
นริเวช รัตนานนท์ (2556)	ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. รายได้ 4. ระดับการศึกษา 5. ระดับชั้นยศ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 1. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง 2. ด้านความต้องการด้านจิตใจ 3. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน
อานุกาพ ชุนถนอม (2554)	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. ตำแหน่งหน้าที่งาน 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7. อายุราชการ 8. รายได้ต่อเดือน 9. หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่	1. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ 2. ด้านการบริหารงาน 3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. ด้านภาษาอังกฤษ 6. ด้านนันทนาการ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อยุทธิ์ ศรีวิเศษ (2556)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ชั้นยศ 6. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน 7. ลักษณะงาน	ความต้องการในการ พัฒนา บุคลากร 1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการส่งเสริมด้าน วิชาการ 4. ด้านการทัศนศึกษา และดูงาน 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ
บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559)	ความต้องการในการ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ชั้นยศ 6. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน 7. ลักษณะงาน	1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการทัศนศึกษา และดูงาน 4. ด้านการปฏิบัติงาน 5. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ (2559)	ความต้องการในการ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบ ภายในทหาร	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ชั้นยศ 6. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน 7. ลักษณะงาน	1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการศึกษา 4. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้นนำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2-2 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ประเภทส่วนราชการ	ระดับชั้นยศ	คณะ/ สายงานที่สังกัด	ตัวแปรตาม
เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549)	/	/			/					/	/	ความต้องการ พัฒนาบุคลากร
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	/	/		/	/	/	/	/		/		ความต้องการ พัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ประเภทส่วนราชการ	ระดับชั้นยศ	คณะ/ สายงานที่สังกัด	ตัวแปรตาม
พัทธ์สรณ์												การพัฒนา
เดชพงษ์เศรษฐ์ และสมชาย	/	/		/	/		/			/		ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน
คุ้มพูล (2550)												ความต้องการ
ลัดดาวัลย์												พัฒนาตนเอง
บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	/	/		/	/		/			/		ความต้องการ
นรินทร์	/	/			/	/	/	/				พัฒนาตนเอง
กมลรัตน์ (2550)												ความต้องการ
ธกร เพ็ชรไทย (2552)		/	/		/	/	/					พัฒนาตนเอง
กฤษณะ		/	/		/	/	/					การพัฒนาตนเอง
พริกแดง (2553)												ความต้องการใน
อานุภาพ												การพัฒนา
ชุนถนอม (2554)	/	/		/	/	/	/	/	/	/		บุคลากร
ธวัชชัย	/	/	/		/		/			/		การพัฒนา
มะลิซ้อน (2555)												บุคลากร
นรีเวช												ความต้องการใน
รัตนานนท์ (2556)	/	/		/	/					/		พัฒนาตนเอง
อยุทธิ์ ศรีวิเศษ (2556)	/	/		/	/	/	/			/		ความต้องการใน การพัฒนา บุคลากร

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ประเภทส่วนราชการ	ระดับชั้นยศ	คณะ/ สายงานที่สังกัด	ตัวแปรตาม
บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง
ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ (2559)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง

หมายเหตุ / หมายถึง บัณฑิตที่เป็นตัวแปรต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 120 นาย โดยแบ่งเป็นข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวน 7 หน่วย ชั้นยศตั้งแต่สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี จนถึงพันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
1	กองอำนวยการ	25
2	กองพัฒนาการศึกษา	18
3	กองยุทธศาสตร์ และความมั่นคง (กยม.)	14
4	กองการเมืองและการทหาร (กมท.)	15
5	กองการเศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา (กศส.)	19

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
6	กองวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม (กвт.)	18
7	กองเอกสารวิจัย และห้องสมุด (กอส.)	11
	รวม	120

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจาก ทฤษฎี เอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ชนิดการตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวน 6 ด้าน 35 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ต้องการมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 4
ต้องการมาก	ให้คะแนนเป็น 3
ต้องการน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในแต่ละด้าน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และ ด้านนันทนาการ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อความถามกับบริบทของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้แก่

3.1 พันเอก กิติชาติ นิลขำ ตำแหน่ง รอง ผอ.สวม.วปอ.สปท.

3.2 พันเอก รพีพัฒน์ สุทธิวงศ์ ตำแหน่ง ผอ.กวม.สวม.วปอ.สปท.

3.3 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัย

การบริหารรัฐกิจ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับ ข้าราชการวิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach 's Alpha ได้ค่า 0.93

5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพของเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการทหารสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวนในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการทหารสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวน วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 120 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 120 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด

2. ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	3.26-4.00	หมายถึง	มีระดับความต้องการในการพัฒนามากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.25	หมายถึง	มีระดับความต้องการในการพัฒนามาก
ค่าเฉลี่ย	1.76-2.50	หมายถึง	มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.75	หมายถึง	มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	81	67.50
หญิง	39	32.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.50
25 - 35 ปี	26	21.67
36 - 45 ปี	24	20.00
46 - 55 ปี	54	45.00
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	13	10.83
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.67 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.83 และ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	2.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย	9	7.50
ปวช. และ ปวส.	16	13.33
อนุปริญญาตรี	8	6.67
ปริญญาตรี	51	42.50
สูงกว่าปริญญาตรี	33	27.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือมีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับการศึกษา ปวช. และ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 7.50 ระดับการศึกษา

อนุปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.67 และระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	1	0.83
10,000-20,000 บาท	53	44.17
20,001-30,000 บาท	25	20.83
30,001-40,000 บาท	20	16.67
มากกว่า 40,000 บาท	21	17.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.17 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.83 มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.50 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตรี-สิบเอก	31	25.83
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	39	32.50
ร้อยตรี-ร้อยเอก	16	13.33
พันตรี-พันเอก	34	28.34
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ ชั้นยศพันตรี-

พันเอก คิดเป็นร้อยละ 28.34 ชั้นยศสิบตรี-สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 25.83 และชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตำแหน่งหน้าที่งาน

ตำแหน่งหน้าที่งาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/ รองผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้ากอง)	17	14.17
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าแผนก)	18	15.00
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ	85	70.83
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งหน้าที่งาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาคือ มีตำแหน่งหน้าที่งาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าแผนก) คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีตำแหน่งหน้าที่งาน ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/ รองผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากอง) คิดเป็นร้อยละ 14.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	24	20.00
6-10 ปี	12	10.00
11-15 ปี	6	5.00
16-20 ปี	11	9.17
21-25 ปี	24	20.00
มากกว่า 25 ปี	43	35.83
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.83 รองลงมาคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00, มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.17 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน	20 (16.67)	78 (65.00)	22 (18.33)	0 (0.00)	2.98	0.59	มาก	3
2. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่	22 (18.33)	75 (62.50)	22 (18.33)	1 (0.84)	2.98	0.63	มาก	4
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	7 (5.83)	87 (72.50)	21 (17.50)	5 (4.17)	2.80	0.60	มาก	5
4. การสนับสนุน ส่งเสริมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	32 (26.67)	61 (50.83)	27 (22.50)	0 (0.00)	3.04	0.70	มาก	1
5. การให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	34 (28.33)	53 (44.16)	32 (26.67)	1 (0.84)	3.00	0.77	มาก	2
ภาพรวม					2.96	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96, \sigma = 0.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ การสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 3.04, \sigma = 0.70$) รองลงมาคือเป็นการให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 3.00, \sigma = 0.77$) และลำดับสุดท้าย คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ($\mu = 2.80, \sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านการบริหารงาน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
6. จัดประชุม สัมมนาทาง วิชาการ หรือการบรรยาย พิเศษ เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้แก่กำลังพล	11 (9.17)	73 (60.83)	34 (28.33)	2 (1.67)	2.77	0.63	มาก	2
7. จัดอบรมการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA)	9 (7.50)	76 (63.34)	31 (25.83)	4 (3.33)	2.75	0.64	มาก	3
8. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมใน การวางแผนและการจัดทำ โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม ของหน่วยงาน	8 (6.67)	89 (74.16)	21 (17.50)	2 (1.67)	2.86	0.54	มาก	1
ภาพรวม					2.79	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านการบริหารงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79, \sigma = 0.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/แผนงาน/ กิจกรรมของ หน่วยงาน ($\mu = 2.86, \sigma = 0.54$) รองลงมาคือ จัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือการบรรยาย พิเศษ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่กำลังพล ($\mu = 2.77, \sigma = 0.63$) และลำดับสุดท้าย คือ จัด อบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) $\mu = 2.77, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การเสนอแนะหน่วยงานใน การดำเนินกิจกรรม	7 (5.83)	90 (75.00)	23 (19.17)	0 (0.00)	2.87	0.48	มาก	5
10. จัดให้มีการศึกษาดูงาน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเลิศใน การ บริหารจัดการ (Best practice)	26 (21.67)	71 (59.17)	22 (18.33)	1 (0.83)	3.02	0.66	มาก	3
11. จัดให้มีอนุศาสนาจารย์ มาบรรยาย เดือนละ 1 ครั้ง	13 (10.83)	57 (47.50)	44 (36.67)	6 (5.00)	2.64	0.74	มาก	9
12. จัดกิจกรรมอบรมและ พัฒนาจิตใจโดยฝึกทำสมาธิ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	18 (15.00)	56 (46.67)	37 (30.83)	9 (7.50)	2.69	0.82	มาก	8
13. สนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนาโดยมีการ ทอดกฐิน/ ผ้าป่า	20 (16.67)	67 (55.83)	29 (24.17)	4 (3.33)	2.86	0.73	มาก	7

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
14. สนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนาโดยมีการ เวียนเทียน และพิธีกรรมใน วันสำคัญทางศาสนา	24 (20.00)	60 (50.00)	32 (26.67)	4 (3.33)	2.87	0.77	มาก	6
15. จัดอบรมด้านการปลูกฝัง และเสริมสร้างอุดมการณ์ ทหาร เพื่อให้กำลังพลเป็นผู้ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต	30 (25.00)	71 (59.17)	16 (13.33)	3 (2.50)	3.07	0.69	มาก	2
16. จัดอบรมเกี่ยวกับหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	31 (25.83)	60 (50.00)	29 (24.17)	0 (0.00)	3.02	0.71	มาก	4
17. จัดกิจกรรมแสดงความจง รักภักดี เทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์	54 (45.00)	50 (41.67)	16 (13.33)	0 (0.00)	3.32	0.70	มากที่สุด	1
ภาพรวม					2.93	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือจัดกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ เป็นการจัดอบรมด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร เพื่อให้กำลังพลเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.69$) และลำดับสุดท้าย คือ การจัดให้มีอนุศาสนาจารย์มาบรรยาย เดือนละ 1 ครั้ง ($\mu = 2.64$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
18. จัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น Word, Excel, Power point	28 (23.33)	63 (52.50)	24 (20.00)	5 (4.17)	2.95	0.78	มาก	4
19. จัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงขึ้นไปเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ระบบฐานข้อมูล Access, management information system (MIS)	31 (25.83)	59 (49.17)	25 (20.83)	5 (4.17)	2.97	0.80	มาก	2
20. จัดฝึกอบรมการติดตั้งการควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้ง อุปกรณ์สื่อสารข้อมูล และ อุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ	25 (20.83)	61 (50.84)	31 (25.83)	3 (2.50)	2.90	0.75	มาก	6
21. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบริหาร และการจัดการในสำนักงาน เช่น LAN, e-Office	31 (25.83)	61 (50.83)	22 (18.33)	6 (5.00)	2.97	0.80	มาก	2

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
22. จัดฝึกอบรมการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลด้านกำลังพล และข้อมูลทางสถิติด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	28 (23.33)	60 (50.00)	30 (25.00)	2 (1.67)	2.95	0.74	มาก	4
23. จัดฝึกอบรมการนำ อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการ สืบค้นข้อมูล	29 (24.17)	64 (53.33)	23 (19.17)	4 (3.33)	2.98	0.76	มาก	1
ภาพรวม					2.95	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรกคือจัดฝึกอบรมการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการสืบค้นข้อมูล ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือเป็นจัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงขึ้นไปเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ระบบฐานข้อมูล Access, Management information system (MIS) ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.80$) และจัดฝึกอบรมการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบริหาร และการจัดการในสำนักงาน เช่น LAN, e-Office ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.80$) และลำดับสุดท้าย คือ จัดฝึกอบรมการติดตั้ง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์สื่อสารข้อมูล และอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านภาษาอังกฤษ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
24. จัดอบรมภาษาอังกฤษ ระยะสั้นในระดับต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร	29 (24.17)	51 (42.50)	38 (31.66)	2 (1.67)	2.89	0.79	มาก	1
25. จัดให้มี E-learning ของ หน่วยงาน เพื่อการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษ	18 (15.00)	68 (56.67)	30 (25.00)	4 (3.33)	2.83	0.71	มาก	3
26. การจัดส่งกำลังพลเข้ารับ การอบรมภาษาอังกฤษระยะ สั้น และระยะยาวที่สถาบัน วิชาการป้องกันประเทศ หรือ ศูนย์ภาษาต่างประเทศใน กองบัญชาการกองทัพไทย	12 (10.00)	70 (58.34)	34 (28.33)	4 (3.33)	2.75	0.68	มาก	6
27. การจัดส่งกำลังพลเข้ารับ การอบรมภาษาอังกฤษ ระยะสั้น และระยะยาว นอก กองบัญชาการกองทัพไทย เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ สถาบันสอนภาษา	16 (13.33)	68 (56.67)	33 (27.50)	3 (2.50)	2.81	0.69	มาก	4
28. การให้บริการเอกสาร, สิ่งพิมพ์, วารสาร, VCD, DVD เพื่อเพิ่มพูนทักษะการ ฟัง การพูด การอ่าน และการ เขียน ภาษาอังกฤษ	12 (10.00)	82 (68.33)	23 (19.17)	3 (2.50)	2.86	0.61	มาก	2

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
29. สนับสนุนให้เข้าไป ใช้สถานที่เรียนรู้ ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง ภายในกำลังพลทหารบก	12 (10.00)	65 (54.17)	36 (30.00)	7 (5.83)	2.68	0.73	มาก	7
30. สนับสนุนให้กำลัง พลเข้ารับการสอบไป ศึกษาต่อหลักสูตรต่าง ๆ ในต่างประเทศ	22 (18.33)	59 (49.17)	33 (27.50)	6 (5.00)	2.81	0.79	มาก	5
ภาพรวม					2.80	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.59$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือการจัดอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ การให้บริการเอกสาร, สิ่งพิมพ์, วารสาร, VCD, DVD เพื่อเพิ่มพูนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษ ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.61$) และลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้เข้าไปใช้สถานที่เรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองภายในกำลังพลทหารบก ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านนันทนาการ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
31. ส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น แอโรบิก โยคะ เป็นต้น	22 (18.33)	67 (55.83)	29 (24.17)	2 (1.67)	2.91	0.70	มาก	5
32. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา และสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	33 (27.50)	64 (53.33)	21 (17.50)	2 (1.67)	3.07	0.72	มาก	2
33. จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	37 (30.83)	64 (53.34)	13 (10.83)	6 (5.00)	3.10	0.78	มาก	1
34. ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาระหว่างกองต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี	26 (21.67)	71 (59.16)	17 (14.17)	6 (5.00)	2.97	0.75	มาก	3
35. ส่งเสริมกิจกรรมอื่น ๆ เช่น Walk rally เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	41 (34.17)	41 (34.17)	29 (24.16)	9 (7.50)	2.95	0.94	มาก	4
ภาพรวม					3.00	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ด้านนันทนาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.78$) รองลงมาคือ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและสันทนาการ เพื่อ

เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ($\mu = 3.07, \sigma = 0.72$) และลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น แอโรบิก โยคะ เป็นต้น ($\mu = 2.91, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่	2.96	0.49	มาก	2
2. ด้านการบริหารงาน	2.79	0.50	มาก	6
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.93	0.50	มาก	4
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.96	0.69	มาก	3
5. ด้านภาษาอังกฤษ	2.80	0.59	มาก	5
6. ด้านนันทนาการ	3.00	0.65	มาก	1
ภาพรวม	2.91	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91, \sigma = 0.45$)

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านนันทนาการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.65$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96, \sigma = 0.49$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านการบริหารงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามเพศ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	เพศ								
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ	ความ ต้องการ	μ	σ	ความ ต้องการ	μ	σ	ความ ต้องการ
ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	2.90	0.45	มาก	3.09	0.54	มาก	2.96	0.49	มาก
ด้านการบริหารงาน	2.77	0.47	มาก	2.85	0.55	มาก	2.79	0.50	มาก
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.87	0.51	มาก	3.04	0.46	มาก	2.93	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.88	0.69	มาก	3.11	0.67	มาก	2.95	0.69	มาก
ด้านภาษาอังกฤษ	2.72	0.58	มาก	2.98	0.58	มาก	2.80	0.59	มาก
ด้านนันทนาการ	2.97	0.67	มาก	3.06	0.61	มาก	3.00	0.65	มาก
ภาพรวม	2.85	0.46	มาก	3.02	0.41	มาก	2.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่า ข้าราชการเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนันทนาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาษาอังกฤษ และด้านการบริหารงานมากกว่าข้าราชการเพศชาย

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามอายุ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	อายุ											
	ต่ำกว่า 25 ปี	ระดับ ความ ต้องการ	25-35 ปี	ระดับ ความ ต้องการ	36-45 ปี	ระดับ ความ ต้องการ	46-55 ปี	ระดับ ความ ต้องการ	มากกว่า 55 ปี	ระดับ ความ ต้องการ	รวม	ระดับ ความ ต้องการ
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านความรู้และทักษะ	2.93	0.42	2.90	0.56	2.95	0.41	2.98	0.48	3.05	0.55	2.96	0.49
เกี่ยวกับงานในหน้าที่												
ด้านการบริหารงาน	2.93	0.42	2.90	0.56	2.95	0.41	2.98	0.48	3.05	0.55	2.79	0.50
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.00	0.69	2.93	0.50	2.90	0.48	2.97	0.51	2.77	0.49	2.93	0.50
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.39	0.54	2.90	0.69	3.05	0.82	3.01	0.59	2.55	0.74	2.95	0.69
ด้านภาษาอังกฤษ	3.81	0.33	มากที่สุด		3.02	0.55	มากที่สุด		2.32	0.64	น้อย	มากที่สุด
ด้านนันทนาการ	3.13	1.03	มากที่สุด		3.20	0.56	มากที่สุด		2.55	0.85	มากที่สุด	มากที่สุด
ภาพรวม	3.14	0.53	มากที่สุด	2.82	0.44	มากที่สุด	2.95	0.43	มากที่สุด	0.48	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร อายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุ 46-55 ปี และ อายุ 36-45 ปี ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุ 46-55 ปี และ อายุ 36-45 ปี ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุ 46-55 ปี และอายุ 25-35 ปี ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุ 36-45 ปี และ อายุ 46-55 ปี ตามลำดับ

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุ 36-45 ปี และ อายุ 46-55 ปี ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่มีอายุ 36-45 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านนันทนาการมากที่สุด รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ อายุ 46-55 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการ ในการพัฒนา ตนเอง	ระดับการศึกษา																				
	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยม ศึกษา ปลาย	ระดับ ความ ต้องการ	ปวช. และ ปวส.	ระดับ ความ ต้องการ	ระดับ อนุปริญญาตรี ความ ต้องการ	ระดับ ปริญญาตรี ความ ต้องการ	สูงกว่า ปริญญาตรี ความ ต้องการ	ระดับ ความ ต้องการ	รวม	ระดับ ความ ต้องการ	ระดับ									
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ									
ด้านความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับ งานในหน้าที่	2.60	0.40	3.18	0.34	มาก	2.66	0.54	มาก	2.75	0.48	มาก	2.95	0.50	มาก	3.15	0.39	มาก	2.96	0.49	มาก	
ด้านการ บริหารงาน	2.67	0.33	มาก	3.07	0.36	มาก	2.44	0.59	น้อย	2.63	0.60	มาก	2.80	0.45	มาก	2.94	0.45	มาก	2.79	0.50	มาก
ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	3.07	0.42	มาก	3.28	0.35	มาก	2.67	0.47	มาก	2.57	0.49	มาก	2.93	0.55	มาก	3.03	0.38	มาก	2.93	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยี	2.33	1.01	น้อย	3.26	0.46	มาก	2.56	0.58	มาก	2.75	0.65	มาก	3.08	0.69	มาก	2.98	0.69	มาก	2.95	0.69	มาก
สารสนเทศ					ที่สุด																
ด้านภาษาอังกฤษ	2.19	0.46	น้อย	2.94	0.23	มาก	2.75	0.54	มาก	2.57	0.95	มาก	2.83	0.60	มาก	2.87	0.55	มาก	2.80	0.59	มาก
ด้านนันทนาการ	2.60	0.20	มาก	3.44	0.44	มาก	2.91	0.47	มาก	2.85	0.74	มาก	2.91	0.76	มาก	3.13	0.53	มาก	3.00	0.65	มาก
ภาพรวม	2.58	0.43	มาก	3.20	0.24	มาก	2.67	0.39	มาก	2.69	0.60	มาก	2.91	0.48	มาก	3.02	0.36	มาก	2.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านนันทนาการมากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ ปวช. และ ปวส. ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	รายได้ต่อเดือน																	
	น้อยกว่า 10,000 บาท	ระดับ ความ	10,000- 20,000 บาท	ระดับ ความ	20,001- 30,000 บาท	ระดับ ความ	30,001- 40,000 บาท	ระดับ ความ	มากกว่า 40,000 บาท	ระดับ ความ	รวม	ระดับ ความ						
	μ	σ	ต้องการ	μ	σ	ต้องการ	μ	σ	ต้องการ	μ	σ	ต้องการ						
ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	3.40	0.00	มาก	2.86	0.54	มาก	2.93	0.44	มาก	3.00	0.49	มาก	3.20	0.33	มาก	2.96	0.33	มาก
ด้านการบริหารงาน	3.00	0.00	มาก	2.72	0.48	มาก	2.68	0.57	มาก	2.78	0.33	มาก	3.11	0.48	มาก	2.79	0.50	มาก
ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	3.56	0.00	มากที่สุด	2.94	0.49	มาก	2.68	0.57	มาก	3.07	0.49	มาก	3.02	0.31	มาก	2.93	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยี	4.00	0.00	มากที่สุด	2.98	0.67	มาก	2.80	0.84	มาก	2.99	0.78	มาก	2.98	0.37	มาก	2.95	0.69	มาก
สารสนเทศ																		
ด้านภาษาอังกฤษ	4.00	0.00	มากที่สุด	2.81	0.56	มาก	2.67	0.67	มาก	2.72	0.58	มาก	2.98	0.51	มาก	2.80	0.59	มาก
ด้านนันทนาการ	4.00	0.00	มากที่สุด	2.99	0.64	มาก	2.77	0.83	มาก	3.08	0.41	มาก	3.17	0.55	มาก	3.00	0.65	มาก
ภาพรวม	3.66	0.00	มากที่สุด	2.88	0.43	มาก	2.75	0.56	มาก	2.94	0.45	มาก	3.08	0.27	มาก	2.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ มากกว่า 40,000 บาท ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ มากกว่า 40,000 บาท 10,000-20,000 บาท ตามลำดับ

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และ 10,000-20,000 บาท ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านนันทนาการมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำนวนตามชั้นยศ

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	สิบตรี - สิบเอก		จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก		ความคุมคุม ระดับ		ร้อยตรี - ร้อยเอก		พันตรี - พันเอก		ความคุมคุม ระดับ		รวม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับ งานในหน้าที่	2.85	0.60	2.87	0.48	มาก	มาก	2.93	0.43	มาก	มาก	3.19	0.33	มาก	มาก
ด้านการบริหารงาน	2.70	0.53	2.71	0.53	มาก	มาก	2.69	0.39	มาก	มาก	3.03	0.41	มาก	มาก
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	2.97	0.49	2.74	0.59	มาก	มาก	2.97	0.35	มาก	มาก	3.08	0.38	มาก	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.08	0.65	2.76	0.72	มาก	มาก	2.90	0.97	มาก	มาก	3.09	0.47	มาก	มาก
ด้านภาษาอังกฤษ	2.94	0.59	2.56	0.63	มาก	มาก	2.83	0.59	มาก	มาก	2.95	0.45	มาก	มาก
ด้านนันทนาการ	2.92	0.75	2.92	0.75	มาก	มาก	3.05	0.31	มาก	มาก	3.14	0.51	มาก	มาก
ภาพรวม	2.91	0.49	2.76	0.51	มาก	มาก	2.89	0.40	มาก	มาก	3.08	0.30	มาก	มาก

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก และจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก และสิบตรี-สิบเอก ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก สิบตรี-สิบเอก และจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ สิบตรี-สิบเอกและ ร้อยตรี-ร้อยเอก ตามลำดับ

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ มากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก และร้อยตรี-ร้อยเอก ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านนันทนาการ มากที่สุด รองลงมาคือ มีชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก สิบตรี-สิบเอก และ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน

ความต้องการ ในการพัฒนา ตนเอง	ตำแหน่งหน้าที่งาน											
	ผู้บังคับบัญชา ระดับ			ผู้บังคับบัญชา ระดับ			เจ้าหน้าที่ ระดับ			รวม ระดับ		
	ระดับกลาง	ความ	ต้องการ	ระดับต้น	ความ	ต้องการ	ปฏิบัติ	ความ	ต้องการ	μ	σ	ต้องการ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่	3.18	0.33	มาก	3.11	0.37	มาก	2.89	0.52	มาก	2.96	0.49	มาก
ด้านการ บริหารงาน	3.06	0.49	มาก	2.98	0.33	มาก	2.70	0.50	มาก	2.79	0.50	มาก
ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	3.02	0.34	มาก	3.12	0.45	มาก	2.87	0.52	มาก	2.93	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	2.96	0.41	มาก	3.18	0.51	มาก	2.91	0.76	มาก	2.95	0.69	มาก
ด้านภาษาอังกฤษ	2.97	0.56	มาก	2.88	0.37	มาก	2.75	0.63	มาก	2.80	0.59	มาก
ด้านนันทนาการ	3.14	0.59	มาก	3.10	0.47	มาก	2.95	0.69	มาก	3.00	0.65	มาก
ภาพรวม	3.06	0.28	มาก	3.06	0.36	มาก	2.84	0.48	มาก	2.91	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ มากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ด้านนันทนาการมากที่สุด รองลงมาคือ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน																				
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		มากกว่า 25 ปี		รวม	ระดับ							
	μ	σ	ความต้องการ	ความ	ความต้องการ	ความ	ความต้องการ	ความ	ความต้องการ	ความ	ความต้องการ	ความ	μ	σ	ความต้องการ	ความ					
ด้านความรู้และทักษะ	2.95	0.58	มาก	2.92	0.35	มาก	2.83	0.46	มาก	2.71	0.52	มาก	2.88	0.49	มาก	2.96	0.49	มาก			
เกี่ยวกับงานในหน้าที่																					
ด้านการบริหารงาน	2.74	0.41	มาก	2.89	0.46	มาก	2.67	0.56	มาก	2.58	0.47	มาก	2.65	0.59	มาก	2.79	0.50	มาก			
ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	2.99	0.52	มาก	3.03	0.46	มาก	2.74	0.37	มาก	2.67	0.63	มาก	2.91	0.55	มาก	2.93	0.50	มาก			
ด้านเทคโนโลยี	3.16	0.81	มาก	2.82	0.58	มาก	2.94	0.59	มาก	2.73	0.88	มาก	3.05	0.70	มาก	2.95	0.69	มาก			
สารสนเทศ																					
ด้านภาษาอังกฤษ	2.86	0.69	มาก	2.89	0.52	มาก	2.81	0.55	มาก	2.83	0.56	มาก	2.86	0.55	มาก	2.71	0.60	มาก	2.50	0.59	มาก
ด้านนันทนาการ	2.81	0.74	มาก	3.28	0.41	มาก	3.13	0.45	มาก	3.02	0.74	มาก	2.97	0.62	มาก	3.02	0.66	มาก	3.00	0.65	มาก
ภาพรวม	2.92	0.50	มาก	2.97	0.37	มาก	2.85	0.16	มาก	2.75	0.60	มาก	2.89	0.48	มาก	2.94	0.42	มาก	2.91	0.45	มาก

ที่สุด

ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีตำแหน่งหน้าที่งาน เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับ 1 คือ ด้านนันทนาการ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาษาอังกฤษ และด้านการบริหารงาน เป็นอันดับสุดท้าย โดยผลการวิจัย ดังนี้

ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ มีการให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/แผนงาน/ กิจกรรมของหน่วยงาน รองลงมาคือ ต้องการให้มีการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่ง่าลังพล

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ รองลงมาคือ จัดอบรมด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร เพื่อให้กำลังพลเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการสืบค้นข้อมูล รองลงมาคือ จัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงขึ้นไปเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ระบบฐานข้อมูล Access, Management information system และจัดฝึกอบรมการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบริหาร และการจัดการในสำนักงาน เช่น LAN, e-Office

ด้านภาษาอังกฤษ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รองลงมาคือ ต้องการให้มีบริการเอกสาร, สิ่งพิมพ์, วารสาร, VCD, DVD เพื่อเพิ่มพูนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษ

ด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร รองลงมาคือ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการเพศชาย

2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

3. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

4. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

5. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี - พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

6. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

7. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ที่กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล และทฤษฎีการจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ Alderfer (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เพราะความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นความต้องการพื้นฐานในชีวิตอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้ส่วนราชการมุ่งสู่การ

เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคคลต้องมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับแผนพัฒนากำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 ที่กำหนดให้มีกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะกำลังพล และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นหัวใจของการทำงาน บุคคลต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตย บุษยะปาน (2559) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ-กองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ (2559) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านนันทนาการ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการมีความอ่อนล้าในการปฏิบัติงานประจำวัน มีภาระในการรับส่งบุตร-หลานหลังโรงเรียนเลิก ใช้เวลาในการเดินทางกลับบ้านพักมาก และอาจจะทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมหลังเลิกงาน โดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) สอดคล้องกับการศึกษาของชกร เพ็ชรไทย (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพและนันทนาการ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอานูภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลเห็นว่าหากได้รับการพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความชำนาญแล้วจะทำให้ทำงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพซึ่งจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการงานให้เป็นระบบเพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยมีการ

สนับสนุน ส่งเสริมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธกร เพ็ชรไทย (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัด จันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของอนุภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสถาบัน วิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เนื่องปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญในทุกการปฏิบัติงาน และทุกหน่วยงาน เป็น กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ข้าราชการวิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร จึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และทักษะ ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และเพื่อสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559) ที่ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ (2559) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน ตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของอนุภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของธกร เพ็ชรไทย (2552) ที่ศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร มีความ ต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ เฉลยดิษฐ์ ปัญญาจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ

หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมาบอง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และระเบียบวินัยทหาร ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม มีความจงรักภักดี เกิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ มีการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร เพื่อให้กำลังพลเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อานุภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านภาษาอังกฤษ ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นการสื่อสาร ในองค์กรที่ใช้ภาษาไทยเป็นหลัก ไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกที่ใช้ภาษาอังกฤษ จึงไม่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาอังกฤษมากนัก โดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการสนับสนุนให้กำลังพล เข้ารับการสอบไปศึกษาต่อหลักสูตรต่าง ๆ ในต่างประเทศ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชกร เพ็ชรไทย (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของอานุภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการบริหารงาน ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาให้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และอาจจะไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจนของการพัฒนา โดยส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วย

ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธกร เพ็ชรไทย (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอานูภาพ ชุณณอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

2.1 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน

ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการเพศหญิงต้องการพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมหรือสูงกว่าข้าราชการเพศชาย เพื่อที่จะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเดชดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหญิงมีความต้องการในการสูงกว่าข้าราชการชาย และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน

ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ส่วนใหญ่ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากอายุน้อย จึงต้องแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแสดงผลงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงศักยภาพในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของธกร เพ็ชรไทย (2552) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่อายุตั้งแต่ 25 ปีลงมา มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด และการศึกษาของชูชีพ ชัยศรี (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก ที่ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด และไม่

สอดคล้องกับการศึกษาของอานูภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ที่มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

2.3 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันข้าราชการทั่วไป ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีความเห็นว่าการศึกษาเพียงแค่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของธกร เพ็ชรไทย (2552) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอานูภาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

2.4 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ที่น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับชูชีพ ชัยศรี (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบกของข้าราชการทหารในกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด

2.5 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากยังเป็นผู้บริหารระดับต้นถึงระดับกลางจำเป็นต้องมีทักษะความรู้ที่รอบด้าน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการต่อ ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับชูชีพ ชัยศรี (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบก ผลการศึกษาพบว่า

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของกรมจเรทหารบกของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าชั้นประทวนแต่ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมจเรทหารบกที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์ (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ ระหว่างชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก และกลุ่มที่มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวลัย บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักนโยบายและแผนกลาโหมสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ที่ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่ำกว่าสัญญาบัตรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า ข้าราชการสัญญาบัตร

2.6 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน

ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำกัดจึงเกิดการแย่งกัน เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป และหากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางจะต้องเป็นผู้ให้คำชี้แนะในการแก้ไขปัญหาก่อนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของอานุกาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบกที่มีตำแหน่งหน้าที่งานเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

2.7 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกัน

ราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการส่วนใหญ่ เริ่มเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบ เข้าใจระบบงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีเวลาในการบริหารงานมากขึ้น จึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอานุกาพ ชุนถนอม (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบกที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้ข้าราชการ มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติม สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อการประมวผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย โดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย
2. ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดนโยบายและแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับ แผนการพัฒนากำลังพลของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รวมทั้ง นโยบายของผู้บัญชาการทหารสูงสุด
3. ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อให้การพัฒนานำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ให้ก่อเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกร โดยจัดลำดับกิจกรรมเรียงตามความต้องการมากไปน้อย ของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านนันทนาการ ควรจัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) ที่มีอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาระหว่างกองต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์ที่จะใช้พัฒนาในเรื่องการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จรวดเร็วขึ้น ลดความผิดพลาด ลดปริมาณคน และวัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ, หมึกพิมพ์ นอกจากนั้น ควรพิจารณาจัดหลักสูตรอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความชำนาญของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรจัดกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบัน จัคอบรมด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต และจัคอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรพัฒนาและปลูกฝัง ความสามัคคีภายในหน่วยงาน ควรพัฒนาข้าราชการให้มีความรับผิดชอบเอาใจใส่งานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. ด้านภาษาอังกฤษ ควรสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการสอนไปศึกษาต่อหลักสูตร ต่าง ๆ ในต่างประเทศ จัคอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักรโดยการจ้างครูมาสอนภาษาต่างประเทศให้ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตาม ความสมัครใจจัดให้มี E-learning วารสาร VCD/ DVD และตำราความรู้ภาษาอังกฤษ ของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้ข้าราชการได้ยืมศึกษาค้นคว้า

6. ด้านการบริหารงาน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหน่วยงานใน การดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรมของหน่วยงาน และจัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ (Best practise)

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในกลุ่มประชากรเดิมหลังจากมีการใช้มาตรการจูงใจให้ข้าราชการ ทหารเข้ารับการศึกษา อบรมเพิ่มเติมซึ่งอาจจะมีผลทำให้ทัศนคติเกี่ยวกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเปลี่ยนไป

2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เป็นระยะ ๆ ตามความจำเป็น ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นจริงและทันสมัย เพื่อจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารพิจารณาในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้งาน ทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2560). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://j3.rtarf.mi.th/new/index2.php?page=workmanual>
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *องค์กรมมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กฤษณะ พริกแดง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC) มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- จิราวัฒน์ พิมพ์าสร้อย. (2544). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชูชีพ ชัยศรี (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมจเรทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คนัย เทียนพูน. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์ (2549). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนพันธ์ พงษ์เกตุรา. (2545). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ธวัชชัย มะลิซ้อน (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธกร เพ็ชรไทย (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นพดล อัฐสุวรรณ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นรินทร์ กมลรัตน์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นรีเวช รัตนานนท์. (2556). *ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเพื่อความมั่นคง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.*
- นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์. (2541). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.*
- บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญธรรม ศรียางนอก. (2547). *การศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*

- พนม วัฒนสุนทร. (2541). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคล. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *องค์การและ การจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ และ สมชาย คุ่มพูล. (2550). *การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- มณจิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). *ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยุทธศักดิ์ วัฒนจิตต์. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิณธ์รัชต์.*
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: บริษัท ศรีวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.*
- รัชนี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2542). *การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพชุดการสอน. อดุตรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอดุตรดิตถ์.*
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของข้าราชการสำนักงานโยธาและแผนกฉาบและปูน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2559). *เกี่ยวกับกับเรา. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaindc.org/>*
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2559ก). *โครงการการศึกษาและหลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.*

- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภักดี และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สริญญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. เข้าถึงได้จาก www.opdc.go.th/uploads/files/strategies_new2.pdf
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. เข้าถึงได้จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=2521.0;wap2>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). แนวทางการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2552-2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อยุทธิ์ ศรีวิเศษ. (2556). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อาคม บุญเกิด. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 6*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อานุกาพ ชุมถนอม. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, H. (1991). *Organizational*. 6th ed. Texas: Business.
- Herzberg, F., Hausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Money, W. R. & Noe, R M. (1990). *Human resource managment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Jex, S. M. and Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, (September), 509-518.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. 8thed. Boston: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1998). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Shermerhorn, J. R. (1999). *Managing organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบัน
วิชาการป้องกันประเทศ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามตามความจริง เพื่อประโยชน์ของทางราชการต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ท่านเลือก หรือเติมข้อความตามจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25-35 ปี 3. 36-45 ปี
 4. 46-55 ปี 5. มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1. มัธยมศึกษาตอนต้น 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย
 3. ปวช. และ ปวส. 4. อนุปริญญาตรี
 5. ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน และเงินอื่น ๆ)

1. น้อยกว่า 10,000 บาท 2. 10,000-20,000 บาท
 3. 20,001-30,000 บาท 4. 30,001-40,000 บาท
 5. มากกว่า 40,000 บาท

5. ชั้นยศ

1. สิบตรี-สิบเอก 2. จำสิบตรี-จำสิบเอก
 3. ร้อยตรี-ร้อยเอก 4. พันตรี-พันเอก

6. ตำแหน่งหน้าที่งาน

1. ผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากอง)
 2. ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น (หัวหน้าแผนก) 3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-15 ปี
 4. 16-20 ปี 5. 21-25 ปี 6. มากกว่า 25 ปี

**ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบัน
วิชาการป้องกันประเทศ**

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับใดระดับหนึ่งตรงตามความต้องการของท่านมากที่สุด

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่				
1. การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน				
2. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่				
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ				
4. การสนับสนุน ส่งเสริมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
5. การให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
ด้านการบริหารงาน				
6. จัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่กำลังพล				
7. จัดอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)				
8. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดทำโครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรมของหน่วยงาน				
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม				
9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรม				

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
10. จัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ (Best practice)				
11. จัดให้มีอนุศาสนาจารย์มาบรรยาย เดือนละ 1 ครั้ง				
12. จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาจิตใจโดยฝึกทำสมาธิอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง				
13. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาโดยมีการทอดกฐิน/ ผ้าป่า				
14. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาโดยมีการเวียนเทียน และฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนา				
15. จัดอบรมด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร เพื่อให้กำลังพลเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต				
16. จัดอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				
17. จัดกิจกรรมแสดงความจงรักภักดี เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์				
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
18. จัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน เช่น Word, Excel, Power point				
19. จัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงขึ้นไปเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ระบบฐานข้อมูล Access, management information system (MIS)				
20. จัดฝึกอบรมการติดตั้ง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งอุปกรณ์สื่อสารข้อมูล และอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ				
21. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหาร และการจัดการในสำนักงาน เช่น LAN, e-Office				

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
22. จัดฝึกอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูลด้านกำลังพล และข้อมูลทางสถิติด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ				
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
23. จัดฝึกอบรมการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการสืบค้นข้อมูล				
ด้านภาษาอังกฤษ				
24. จัดอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร				
25. จัดให้มี E-learning ของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ				
26. การจัดส่งกำลังพลเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น และระยะยาวที่สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ หรือ ศูนย์ภาษาต่างประเทศในกองบัญชาการกองทัพไทย				
27. การจัดส่งกำลังพลเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น และระยะยาว นอกกองบัญชาการกองทัพไทย เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ สถาบันสอนภาษา				
28. การให้บริการเอกสาร, สิ่งพิมพ์, วารสาร, VCD, DVD เพื่อเพิ่มพูนทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ				
29. สนับสนุนให้เข้าไปใช้สถานที่เรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองภายในกำลังพลทหารบก				
30. สนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการสอบไปศึกษาต่อหลักสูตรต่าง ๆ ในต่างประเทศ				
ด้านนันทนาการ				
31. ส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น แอโรบิก โยคะ เป็นต้น				
32. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน				

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
33. จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงาน เช่น ห้องออกกำลังกาย (Fitness) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร				
ด้านนันทนาการ				
34. ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาระหว่างกองต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี				
35. ส่งเสริมกิจกรรม อื่น ๆ เช่น Walk rally เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....