



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

Influential Factors on the Self- Development of Policemen,

Manang Police Station, Satun Province

ร้อยตำรวจเอกปพน แวทองคำ

Police Captain Papon Waewthongkam

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
ผู้เขียน ร้อยตำรวจเอกปพน แวทองคำ
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกส่วนบุคคลกับปัจเจกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล จำนวน 64 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และค่า One Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจเจกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกส่วนบุคคลกับปัจเจกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่าปัจเจกส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และศาสนา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ในส่วนของปัญหา และข้อเสนอแนะ พบว่า ควรเพิ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส

Minor Thesis Title Influential Factors on the Self Development of Policemen,
Manang Police Station, Satun Province

Author Pol.Capt. Papon Waewthongkam

Field of study Public Administration

Academic Year 2011

Abstract

This research aimed to study levels on self development of policemen, Manang Police Station, Satun Province as well as study on relation between individual factors and influential factors on self development, moreover, was to study problems and suggestions associated with self development of policemen, Manang Police Station, Satun Province. The representative samples were selected as a part of such research by policemen, Manang Police Station, Satun Province amount of 64 samples. Later, the research equipments were a questionnaire including data analysis was with statistical application program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Statistics were calculated data such as percentage, mean, standard deviation and One Way ANOVA as well.

The consequence found that the overview of level on self development of policemen, Manang Police Station, Satun Province was at a high level. When considering to suggestion level with influential factors on self development of policemen indicated that factors in connection with perception of self performance was the most important factor, following by achievement motive, respectively.

The relation between individual factors and influential factors on self development of policemen, Manang Police Station, Satun Province showed that individual factors such as age, educational background, police ranks, salary, extra income, characteristics of operating work, distance between home and office and religion did not correlate with self development of policemen, Manang Police Station, Satun Province also.

Part of problems and suggestions said that should be added personnel who are appropriately in action as well as encourage and support to personnel with knowledge about new

technologies. This should be allocated a budget for purchasing any equipment which has used in operation sufficiently. In addition, supervisors should determine criteria for evaluation in open performance and above-board.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชिरชัย ภูโพนุลย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา ที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไขตรวจทาน ตลอดจนให้ คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีประโยชน์อย่างมากแก่ผู้ทำการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ อาจารย์พูนศักดิ์ เงินหมื่นที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม และเพื่อนนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 18 ที่คอยให้คำแนะนำ ดูแล และเอาใจใส่มาโดยตลอด จนทำให้งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นบุพการีและให้กำเนิด ที่มอบสิ่งดี ๆ ในชีวิตมา โดยตลอด ส่งเสียเลี้ยงดูให้เป็นคนดีของสังคม และเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุด ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึง ปัจจุบันด้วยความรักยิ่ง

ร้อยตำรวจเอกปพน แวทองคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
รายการตาราง	(9)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
ผลที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาตนเอง	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	
ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	27
ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย	43
	(7)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
แหล่งข้อมูล	44
ประชากร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ	
สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล	53
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพล	
ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ	60
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ	
สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล	63
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	72
ประวัติผู้วิจัย	79

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	เกณฑ์การแปรความหมายค่าคะแนน	47
2	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	49
3	ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	53
4	ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	55
5	ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ	57
6	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล	59
7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล	60
8	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง	63

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
2	ลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	11
3	การแสดงผลการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และส่วนบุคคล	23
4	ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น	24
5	แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง	26
6	องค์ประกอบของแรงจูงใจ	29
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงท่าทางในหลายด้าน ทั้งในแง่การแข่งขันระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และการปรับตัวขององค์กรเพื่อสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนต้องการความพร้อมในขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพขององค์กรที่จะดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม องค์กรส่วนใหญ่ของไทยยังขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาในด้านต่างๆ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาคือ บุคลากรขาดการพัฒนาด้านทักษะความสามารถ และขาดโอกาสในที่จะได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง การพัฒนาองค์กรจึงต้องใช้กลยุทธ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลและขีดความขัดแย้งขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์อาจถูกมองข้ามและละเลยการเอาใจใส่เท่าที่ควร การสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและคุณค่า จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานของการปฏิบัติงานในระดับที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เนื่องจากความรู้และความสามารถของบุคลากรได้กลายมาเป็นปัจจัยชี้ขาดในการแข่งขัน และเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ ปัจจุบันนอกจากจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีขึ้นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายโดยรวมขององค์กรด้วย

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับ

ผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและ “คุณธรรม” ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันได้พระราชทานพระบรมราโชวาทสำหรับข้าราชการตำรวจไว้ความตอนหนึ่งว่า “ผู้ที่จะเป็นตำรวจ จำเป็นต้องฝึกฝนอบรมตนเอง ให้แข็งแรงเสมอ ทั้งในด้านความรู้ กำลัง และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นคงในความคิดอย่างสูงจึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเต็มที่” เราจะเห็นได้ว่าคนคือทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องช่วยกันสร้างคนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญอย่างเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทน มีความรับผิดชอบ เคารพสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ โดยมีการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า เพราะการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นต้องให้ความสนใจกับการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นผู้รัก

ความก้าวหน้า มุ่งมั่นศึกษาด้วยตัวเอง ปรับปรุงตนเองตลอดเวลา มีเป้าหมายเพื่อต้องการความสำเร็จ การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความอุตสาหพยายาม ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์การด้วย บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือคุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง(Self-Efficacy) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีแนวโน้มที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองเชื่อถือเพิ่มขึ้น มีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย ส่งผลต่อผลผลิตของงานในระดับสูง และมีความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดขึ้นมาจากความสามารถและทักษะของตนเอง และนอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว สภาพแวดล้อมก็มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสภาพแวดล้อมที่สำคัญประการหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ องค์การสามารถที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้โดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา หากองค์การใดสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ คือเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงาน องค์การนั้นก็จะเป็้องค์การที่สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ

สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล เป็นองค์กรในระบบราชการ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญาภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ครอบคลุมพื้นที่ 2 ตำบล จำนวน 19 หมู่บ้าน สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงภายใน บริการทางสังคม ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ การพัฒนางานบริหารและงานจรตำรวจ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมตลอดจนถึงงานกิจการพิเศษและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัับสถานีตำรวจ แบ่งสายงาน ดังนี้

งานอำนวยการ

มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ วางแผน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และพัฒนางานเกี่ยวกับงานกำลังพล นโยบาย การส่งกำลังบำรุง งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุพลการ สรรพาวุธ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง มีสารวัตรอำนวยการ (สว.อก.) เป็นหัวหน้า โดยอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลของหัวหน้าสถานีตำรวจ

งานป้องกันปราบปราม

ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท โดยเฉพาะอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนอย่างกว้างขวาง และกวดขันปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายที่เป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นสาเหตุนำไปสู่การก่ออาชญากรรมโดยการบริหารและจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเตรียมการ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลท้องถิ่น ข้อมูลอาชญากรรมที่ถูกต้องและทันสมัย

งานสืบสวน

ออกตรวจเยี่ยมประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามชุมชนหรือสถานที่ต่างๆที่เหมาะสม เพื่อเป็นการหาข่าวสาร ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางในการสืบสวน ติดตามจับกุมคนร้ายในคดีต่างๆ จับกุมความผิดซึ่งหน้า ในขณะที่ออกตรวจ หรือที่ได้รับแจ้งจากประชาชนทั่วไป รับแจ้งจากข่าวสารต่างๆ เบาะแสต่างๆ ที่สามารถชี้ช่องทางในการจับกุมตัวผู้กระทำผิด ร่วมกับพนักงานสอบสวนคดีอาญา ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ รักษาสถานที่เกิดเหตุ เพื่อป้องกันมิให้มีการทำลายหลักฐาน ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางการประกอบการสอบสวน หาตัวคนร้ายมาลงโทษได้ตลอดจนการรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ที่พบในที่เกิดเหตุ รวบรวมพยานหลักฐาน พยานบุคคล ผู้เห็นเหตุการณ์พยานหลักฐานอื่น ๆ ขณะเกิดเหตุและประสานกับฝ่ายสอบสวนเพื่อใช้ประกอบการดำเนินคดีต่อไป

งานสอบสวน

มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์จากผู้เสียหาย สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทางคดีเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด รวบรวมจัดทำสถิติเกี่ยวกับคดี รายงานข้อมูลสถิติคดีควบคุมตัวผู้ต้องหาส่งศาลส่งสำนวนคดีของพนักงานสอบสวนให้อัยการพิจารณา จัดส่งหมายเรียกพยานและเก็บรักษาของกลางในคดี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคดีและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ บันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับคดีลงในประจำวันคดีและประจำวันหลักฐานตามคำสั่งของพนักงานสอบสวน ทำการเปรียบเทียบปรับความผิดต่างๆตามอำนาจของพนักงานสอบสวน เช่น คดี พ.ร.บ.จราจร พ.ร.บ.รถยนต์ และความผิดอาญาละหุโทษ

งานจราจร

จัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอำนวยความสะดวกการจราจรประจำจุดต่างๆ แก้ไขปัญหาจราจรในช่วงโมงเร่งด่วนและภาวะปกติ หรือในกรณีมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น พร้อมทั้งตรวจสภาพการจราจรในถนนสายต่าง ๆ และบังคับใช้กฎหมายจราจรกับผู้ขับขี่ยานพาหนะ หรือผู้ใช้รถใช้ถนนเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตาม พ.ร.บ.จราจรฯ มีการตั้งจุดตรวจยานพาหนะในถนนสายต่าง ๆ ในแต่ละวัน หรือการตั้งจุดตรวจคันในช่วงเวลากลางคืน เพื่อป้องกันและปราบปรามการขับขี่แข่งรถในทางสาธารณะ หรือขับขี่รถส่งเสียงดังก่อความเดือดร้อนรำคาญ ดำเนินการจัดโครงการอบรมฯ ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ผู้ให้บริการรถรับจ้าง และผู้ขับขี่ยานพาหนะที่ใช้รถใช้ถนนเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับในการขับขี่ และการให้บริการที่ควรทราบ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ เกี่ยวกับโครงการจัดระเบียบจราจร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์กรโดยรวม โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อทางองค์กร ในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เลือกโดยวิธีการเจาะจงทั้งหมดซึ่งปฏิบัติงานในด้านสืบสวน สอบสวน อำนาจการ จราจร และปราบปราม
3. การศึกษาวิจัยจะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านบรรยากาศองค์การ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ผลที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
3. ทำให้ทราบปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
4. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบประจำอยู่ที่ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
2. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้รับจากการทำงาน การฝึกอบรม การติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสาร หรือวิธีการอื่นๆ รวมถึงการสร้างเสริมบุคลิกภาพ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งสามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลอื่น มีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือทำสิ่งต่างๆ โดยยึดหลักเหตุผลที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสม
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ
5. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและปฏิบัติงานใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่บางครั้งอาจไม่ชัดเจน หรือมีความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงสามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ด้วยมาตรฐานที่ดีที่สุด มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพโดยใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และแก้ปัญหาโดยไม่ย่อท้อ ชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถ มีความขยันขันแข็งและรู้สึกสนุกกับงาน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ
7. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะต่างๆ ของสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่างๆ รวมถึงนโยบายด้านการบริหาร ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรระนอง จังหวัดสตูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นแนวคิดที่ศึกษาดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดในการพัฒนาตนเอง
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชาญชัย แสงสว่าง (อ่างถึงปรีดา รัสสารภี, 2546 : 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดระเบียบ (Organized learning experiences) โดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างและได้ออกแบบมา และหรือดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์ โดยผ่านทาง การผสมผสานเป้าหมายขององค์การและความต้องการของเอกัตบุคคล

दनัย เทียนพุม (อ่างถึงปรีดา รัสสารภี, 2546 : 8) ได้ให้นิยามใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในความหมายใหม่จะหมายถึง การบูรณาการเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรสำหรับปรับปรุงบุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ยังให้รายละเอียดว่า บูรณาการ ขยายความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่เพียง

ผลรวมของกิจกรรมบางส่วนข้างต้นแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนา ให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนและเกิดประสิทธิผลขององค์การมากกว่าจะใช้ด้วยวิธีการที่จำกัดเท่าที่เป็นไปได้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 190) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นโครงการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่พนักงานโดยมุ่งไปที่ผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ ที่จะเป็พนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและที่สำคัญก็คือเป็นการเตรียมให้พนักงานและผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

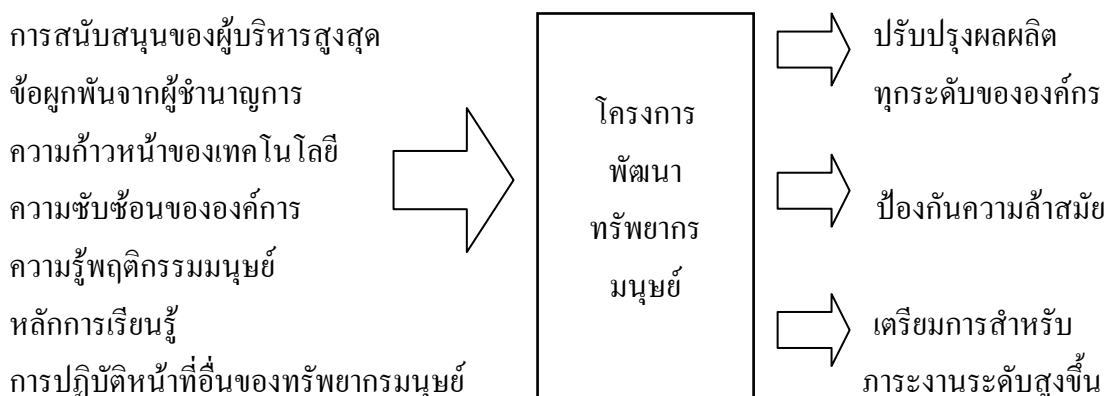
จุฑามณี ตรีตระกูลมุกดา (2544 : 2) ได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายสองนัย คือ ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนะของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายแผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์การ ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายถึงการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้นและมีการปรับตัวไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ที่จะเป็นบุคลากรและผู้บริหารที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 195) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีหลายปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้มักเข้ามาเกี่ยวกับการพิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มแรกโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงสุดอย่างเต็มที่ การสนับสนุนต้องจริงจัง และควรจะต้องได้รับการสื่อสารตลอดทั่วทั้งองค์การ การ

สนับสนุนต้องชัดเจนด้วยการอนุมัติให้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ การสนับสนุนจะเข้มแข็งยิ่งขึ้นเมื่อผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเข้ามามีส่วนอย่างแท้จริง การกระทำของผู้บริหารจะช่วยโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญของโครงการ



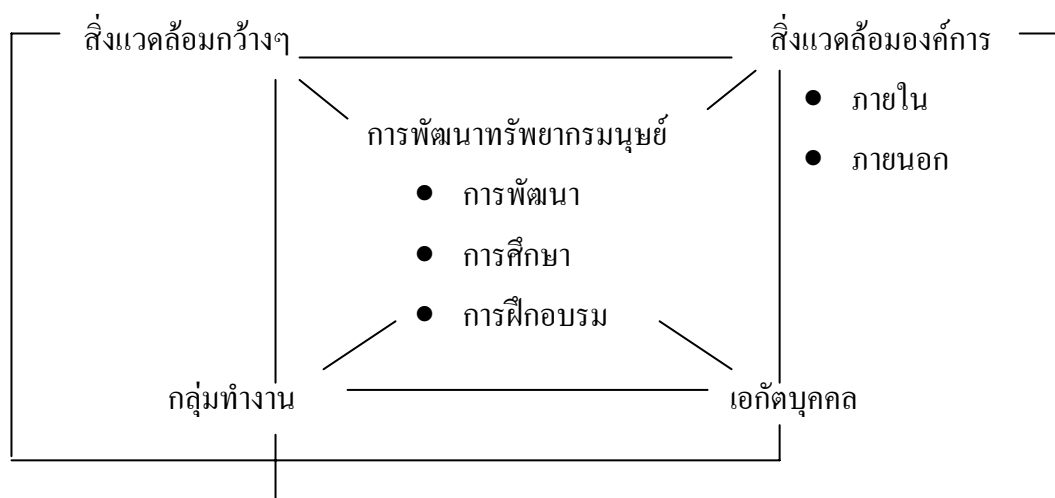
ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543:196)

ชาญชัย อาจินสมจาร (2548 : 39) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพยายาม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร กลุ่มทำงาน เอกลักษณ์บุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความพอใจ

ลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งรวมถึง

1. สิ่งแวดล้อมกว้างๆ ภายนอกองค์กร
2. สิ่งแวดล้อมที่มีความจำกัดมากขึ้นภายนอกองค์กรซึ่งตรงกับการปฏิบัติงาน
3. บรรยากาศภายในและวัฒนธรรมขององค์กรเอง
4. ปทัสถานและลำดับสถานะของกลุ่มทำงานซึ่งผู้รับการฝึกอบรมได้รับมอบหมายงานมา
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของคน



ภาพประกอบ 2 ลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2548 : 40)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่าองค์กรทั้งหลายและเอ็กต์บุคคลจะได้รับผลกระทบจากสภาวะต่างๆไปในโลกไม่ว่าจะดำรงอยู่ในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งสิ่งแวดลอมกว้างๆ หมายถึงระหว่างประเทศและในประเทศเกี่ยวกับสภาวะเศรษฐกิจ การตลาด ทรัพยากร การเมือง และการพัฒนาทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในสิ่งเหล่านี้จะกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการผลิต หรือขายผลิตภัณฑ์หรือส่งเสริมบริการ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงจะกระทบเอ็กต์บุคคล โดยสร้างอิทธิพลต่อความเต็มใจของพนักงานในการจ้างหรือรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีทักษะบางอย่างผลกระทบต่อสิ่งแวดลอมกว้างๆ ต่อความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่เข้าใจยาก นายจ้างที่ประสบกับสภาวะไม่ดีมักจะประหยัดเงิน โดยลดความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือยกเลิกทั้งหมด ดังนั้น ถ้ามีสภาวะสิ่งแวดลอมทั่วไปที่ดีมากเท่าไรก็จะมีสภาวะที่ดีสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดลอมภายนอกจะนำไปสู่การปรับตัวภายในองค์กรความเป็นไปได้ที่องค์กรจะอยู่รอดและเจริญมากเท่าใด ความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้ช่องว่างแคบลงระหว่างสิ่งที่คนรู้และกระทำในปัจจุบัน และสิ่งที่เขาควรรู้และกระทำ เพราะสิ่งแวดลอมภายนอกเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การฝึกรวม การศึกษา และการพัฒนาสามารถช่วยองค์กรให้ประสบกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงของภาวะภายนอก แต่องค์กรยังถูกกำหนดคุณลักษณะโดยสิ่งแวดลอมภายใน ซึ่งรวมถึงกระบวนการ เช่น รูปแบบของการสื่อสาร ความหมาย การตัดสินใจ การปฏิบัติและวิธีรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดลอม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเทคโนโลยี หรือแนวทางการทำงาน โครงสร้างซึ่งเป็นการอ้างถึงความสัมพันธ์ของอำนาจ

หน้าที่ และแนวทางการแบ่งหน้าที่งาน วัฒนธรรม ความเชื่อ ปทัสถาน และค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยพนักงานและผู้บริหาร อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมองค์กรในความพยายามต่อการพัฒนาองค์กรมีความมั่นคงและการเปลี่ยนแปลงใดๆที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กรสามารถสร้างความต้องการการเรียนรู้ บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีตั้งแต่การสอนที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้วิธีการทำงานในปัจจุบันมีความทันสมัยขึ้น จนถึงการสอนที่ยืดการตัดแปลงเป็นหลัก ซึ่งมุ่งเพิ่มประสิทธิผลและเตรียมคนให้มีลักษณะที่จำเป็นในการรับมือกับความต้องการของสิ่งแวดล้อม

กลุ่มทำงาน หมายถึง การรวมกันของคนที่สร้างขึ้นในองค์กร กลุ่มทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเอกตบุคคลและองค์กร กลุ่มทำงานจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่ โครงสร้าง บทบาทและปทัสถาน ภาวะผู้นำ การประสานกัน กลุ่มทำงานแต่ละกลุ่มจะพัฒนาโครงสร้างตลอดเวลา สมาชิกของกลุ่มจะมีสถานะหรือชั้น โดยขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ อำนาจและความกระตือรือร้น สถานะอย่างเป็นทางการจะได้รับอย่างไม่เป็นทางการโดยสมาชิกในกลุ่ม หัวหน้างานจะมีสถานะอย่างเป็นทางการที่สูง โดยได้รับจากตำแหน่งกลุ่มทำงาน จะพัฒนาปทัสถาน ซึ่งเป็นความเชื่อและมาตรฐานของพฤติกรรมที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร สมาชิกในแต่ละกลุ่มจะมีบทบาท พฤติกรรม ที่คาดหวังของบุคคลอื่นเป็นผลมาจากหน้าที่งานและสถานะของเขา ภาวะผู้นำเป็นอำนาจชี้นำการทำงานของกลุ่ม กลุ่มต่างๆจะมีความแตกต่างกันไปในระดับของการประสานกัน ซึ่งเป็นอำนาจในการดึงสมาชิกให้เข้ามาหากลุ่มและออกจากกลุ่มอื่นๆ

อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มทำงานเรียนรู้เพราะเอกตบุคคลได้รับทักษะไม่เพียงแต่ในการทำงานของเขา แต่ในการทำงานด้วยกัน การเรียนรู้ของกลุ่มจะเจริญก้าวหน้าโดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การยอมรับเมื่อกลุ่มใหม่ก่อตัวขึ้นสมาชิกอยากแสดงความคิดเห็นหรือสื่อความหมายกับคนอื่นๆน้อยลง ผลผลิตจะค่อนข้างต่ำ
2. การสื่อความหมาย ในขั้นตอนที่สองสมาชิกของกลุ่มเริ่มสื่อความหมายระหว่างกันและกัน โดยมีอิสระมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นด้วยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ดีขึ้น
3. ผลผลิต ในขั้นตอนที่สาม สมาชิกของกลุ่มจะดำเนินงานสู่เป้าหมายกลุ่มมากกว่าเป้าหมายที่เกิดขึ้นจากงานของเขา ผลผลิตจะสูงที่สุด
4. การควบคุม กลุ่มที่จัดตั้งเต็มรูปแบบจะกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกโดยผ่านปทัสถานร่วม การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่จะนำมาใช้กับกลุ่มจะถูกต่อต้านเมื่อมองว่ามันไม่สัมพันธ์กับปทัสถานเหล่านี้

เอ็กต์บุคคลในความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอ็กต์บุคคลหรือบุคคลที่มีบทบาทในองค์กร เอ็กต์บุคคลถูกแยกแยะโดย

- ตัวแปรทางสรีระ เช่น ความสามารถทางกายและสมอง
- ตัวแปรทางจิต เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพ การเรียนรู้และจิตใจ
- ตัวแปรทางสิ่งแวดล้อม เช่น ครอบครัว วัฒนธรรมและชั้นทางสังคม
- ตัวแปรการจิตใจ เช่น ค่านิยมที่สัมพันธ์กับรางวัลชนิดต่างๆ

เอ็กต์บุคคลจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะทางกาย สติปัญญา และตัวแปรทางสรีระ เหล่านี้ได้สร้างข้อจำกัดและโอกาส เอ็กต์บุคคลยังมีความแตกต่างกันทางจิต ซึ่งเขาอาจแตกต่างกันใน

- การรับรู้ การเข้าใจเหตุการณ์ ปัญหา สถานการณ์
- เจตคติ สิ่งที่เขาคิด
- บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่รวมๆกันแล้วบ่งบอกเอ็กต์บุคคล
- การเรียนรู้ การศึกษาในอดีต ประสบการณ์และแบบของการได้รับความรู้

เกี่ยวกับโลก

- การจิตใจ เป้าหมายของเขาและระดับของกิจกรรมที่มีเป้าหมายนำ

ตัวแปรของสิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการเลี้ยงดูเอ็กต์บุคคลและต่อความเชื่อถือที่เกิดจากครอบครัว และการจัดโปรแกรมทางสังคมบางที่มันอาจเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงมากที่สุดในการระบุและการใช้ อย่างไรก็ตาม มันสามารถสร้างอิทธิพลต่อวิธีการเรียนรู้ของบุคคล ท้ายสุดตัวแปรในการจิตใจเกี่ยวข้องกับเป้าหมายเอ็กต์บุคคลและความพึงพอใจ คนมักจะมีความโน้มเอียงในการทำสิ่งที่เขาเห็นคุณค่าในฐานะช่วยเหลือเขาให้บรรลุในสิ่งที่เขาให้คุณค่า ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกมองในฐานะการนำไปสู่รางวัลมากเท่าใด การจิตใจที่จะเรียนรู้ก็จะมากเท่านั้น

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้แล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้มีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กลุ่มทำงาน และเอ็กต์บุคคล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนของบุคลากร และในส่วนขององค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้น ทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเอาไว้ดังต่อไปนี้

สัมภานันท์ แก้วอาภรณ์ (อ้างถึงนฤมล ผาสุข, 2550 : 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้ เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลายๆรูปแบบจากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้

อำภา บุญช่วย (อ้างถึงนฤมล ผาสุข, 2550 : 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในด้านต่างๆ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่น่านับถือแก่คนทั่วไป

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 11) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

สุชา ไอยราพงศ์ (2544 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นๆ

ลิปพิตต์ (Lippitt) (อ้างถึงพงศา แสงเกื้อหนุน, 2546 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนของคนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้น

และการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการพบปะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

มิลเลอร์ (Miller) (อ้างถึงพงศา แสงเกื้อหนุน, 2546 : 9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า เป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น กล่าวได้ว่า บุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน

เมกกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson and Pedler) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะศึกษาเรื่องใด เมื่อไรและอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบ

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเองต่อการทำงาน รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย การดูแลสุขภาพจิต มองโลกในแง่ดี มีทักษะกำลังใจ และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 12) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นที่แวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการ

เปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพ ขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากร จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงานและสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 12) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองจำแนกได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุค สหัสวรรษใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้ แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นับว่ามีคุณค่าและคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดี ทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูน ทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและ อารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวกและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วย พัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่ง การเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็น แก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีน้ำใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่ มีการพัฒนาตนเอง

ปริดา รสสารภี (2546 : 16) เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ไม่ว่าในการทำงานสิ่งใดก็ตาม สำหรับการพัฒนาดตนเองมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. พัฒนาดตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป้าหมายที่สำคัญอันเป็นที่ใฝ่ฝันของ ทุกคนในสังคมก็คือ ความสุข การต่อสู้ดิ้นรนขวบขวยของบุคคลส่วนใหญ่ก็เพื่อวัตถุประสงค์ข้อ นี้

2. พัฒนาดตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นที่พึงปรารถนาของ ทุกคนเพราะความสำเร็จทำให้คนเกิดความภาคภูมิใจ ตระหนักว่าตัวเรามีคุณค่า เป็นผู้มีความ สามารถ และสังคมก็ให้การยอมรับยกย่องสรรเสริญ เราสามารถแบ่งความสำเร็จออกได้เป็น 4 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน

- ความสำเร็จส่วนตัวหรือความสำเร็จเฉพาะตน
- ความสำเร็จส่วนสังคม หรือเกี่ยวกับการทำงานเพื่อสังคม
- ความสำเร็จของประเทศชาติ หรือการทำงานเพื่อประเทศชาติ
- ความสำเร็จเกี่ยวกับมนุษยชาติ หรือการทำงานเพื่อมนุษยชาติ

การพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จควรจะต้องทำความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

1. การรู้จักเข้าใจตนเองพื้นฐานที่สำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จก็คือ การรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ ทุกแง่ทุกมุม รู้จักอย่างถูกต้อง ไม่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง
2. การเข้าใจผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับความเข้าใจผู้อื่น ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างดี
3. ใ้ใจงานที่ทำ ตลอดชีวิตของคนเรานั้นที่มีความสำคัญยิ่งคนที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มักเป็นคนที่เลือกอาชีพที่ตนพอใจ และพัฒนางานของตนให้เจริญก้าวหน้า รู้จักทำงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน เรียกว่า วงจรแห่งความก้าวหน้า (Progressive cycle) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน(Planning) การปฏิบัติงาน(Acting) และการประเมินผลงาน (Evaluating)

โดยสรุป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่ตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเอง

อัมภา บุญช่วย (อ้างถึงในพงศา แสงเกื้อหนุน, 2546 : 11) ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาตนเองออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อรู้จักตนเอง
2. ขั้นการกำหนดความคาดหวังใหม่ และการวางแผนการเปลี่ยนแปลง
3. ขั้นการกำหนดการเปลี่ยนแปลง
4. ขั้นการสร้างเสริมความเข้มแข็ง โดยมีโลกทัศน์ที่กว้างขวาง

ชงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง จึงจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้คือ การต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่และที่เป็น โอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้าแล้วก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

โดยสรุป ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ขึ้นต่อไปจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และขั้นสุดท้ายคือการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 14) กล่าวว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านสภาพทางกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม (ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก และความสัมพันธ์กับผู้อื่น) สติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน (ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ ความสามารถพิเศษ)

2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5. การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากแผนที่วางไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลพบว่าสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปอีก

แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาตนเอง

กรรณิการ์ วิษัมภประหาร(2539: 35-36) การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ John Elliot Kemp & Graham Williams ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเอง เป็นผู้ที่สมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดยพวกเขากำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์กร
2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้ ทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with People) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การจูงใจคน
2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with Things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน
3. ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงงาน

ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ

1. คุณสมบัติส่วนตัว เป็นผู้มีพลัง ความตั้งใจจริง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์
2. เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี

รติยา บรรณสินธุ์ (2541: 11-14) เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีสิ่งที่จะนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับบทบาท และหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กร
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคล ได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคล และอิทธิพลจากภายนอกที่มากระทบ

3. การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์) ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

จากการพิจารณาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้แล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้จักปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่างๆ ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันจะก่อผลดีทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์กร และสังคมที่ตนอยู่ด้วย

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ดังต่อไปนี้

แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541 : 57) ได้ให้คำจำกัดความของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เจลล์ และซีกเลอร์ (Hjelle and Ziegler) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 19) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า เป็นการตัดสินใจของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนว่า สามารถที่จะจัดการและดำเนินการกระทำใด ๆ ในสถานการณ์หรืองานที่มีความจำเพาะเจาะจงได้หรือไม่

ชูลท์ซ (Schultz) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 19) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานใดๆ และในการจัดการกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิต

โดยสรุป การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและ

กระทำพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงาน และเรื่องราวต่างๆ ในชีวิต

ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

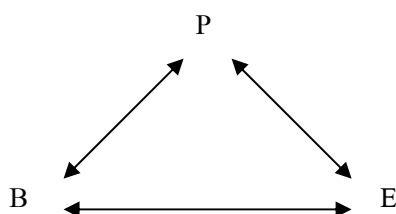
เรียม ศรีทอง (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 20) คนที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับสูงจะเชื่อว่าตนสามารถทำได้ จะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะมีแนวโน้มกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อถือเพิ่มขึ้น จะรับรู้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในตน ได้แก่ ความสามารถและทักษะของตน ในขณะที่ผู้ที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับต่ำ จะมีความวิตกกังวลไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ การรับรู้ความสามารถของตอนนี้มีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นหรือการถอยหนี ขาดความเชื่อถือในตนเอง จะยอมให้ผู้อื่นเอาเปรียบหรือทำร้ายได้ ทั้งวาจาและร่างกาย มองว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับเหตุภายนอกตน เช่น ความโชคดี มีแนวโน้มที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ยากและส่งผลต่อผลผลิตของงานในระดับต่ำไปด้วย

แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541 : 57-58) มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้น ไม่ตายตัวหากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้นๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีการรับรู้ว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหา ไม่ที่ถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2541 : 48) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของ Bandura โดย Bandura มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่นๆ) ร่วมด้วยและการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่ง

กันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจจะเขียนได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 การแสดงการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยทางพฤติกรรม (B) สภาพแวดล้อม (E) และส่วนบุคคล (P) ซึ่งได้แก่ ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่นๆที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำ

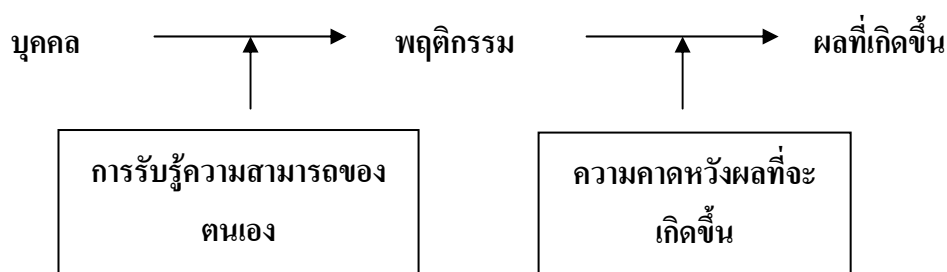
ที่มา: : แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงสม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2541 : 48)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอนเป็นระบบที่เกี่ยวกันไว้ (Interlocking system) นั่นคือ แต่ละองค์ประกอบต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่า ทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลในการกำหนดกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน ปัจจัยบางปัจจัยมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัย และอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 นี้ก็ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่นๆ Bandura มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม นั่นคือ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และระหว่างพฤติกรรมและผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้กลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ นอกจากนี้บุคคลมักใช้เงื่อนไขของสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น เป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว โดยเปรียบเสมือนเป็นตัวเสริมแรงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

โครงสร้างของทฤษฎีมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถ (Efficacy expectation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า เขาสามารถกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จหรือไม่ ระดับใด

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectation) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจว่า ถ้ากระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะได้รับผลกรรมใดๆ ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังที่เกิดขึ้น(Outcome expectation) Babdura อธิบายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง(Preceived self-efficacy) เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานได้ระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น(Outcome expectation) เป็นการตัดสินใจว่าผลที่ได้มาจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ความแตกต่าง ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541 : 58)

จากภาพประกอบ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าตนเองมีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นผลกรรมที่เกิดขึ้นในทางกายภาพทางสังคม และการประเมินคุณค่าของตนเอง ซึ่งสามารถให้ผลได้ทั้งในทางบวกและทางลบ แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะได้รับหลังจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้มีความสัมพันธ์กันมาก และส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 23) ได้เสนอแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามาจาก 4 แหล่ง ดังนี้

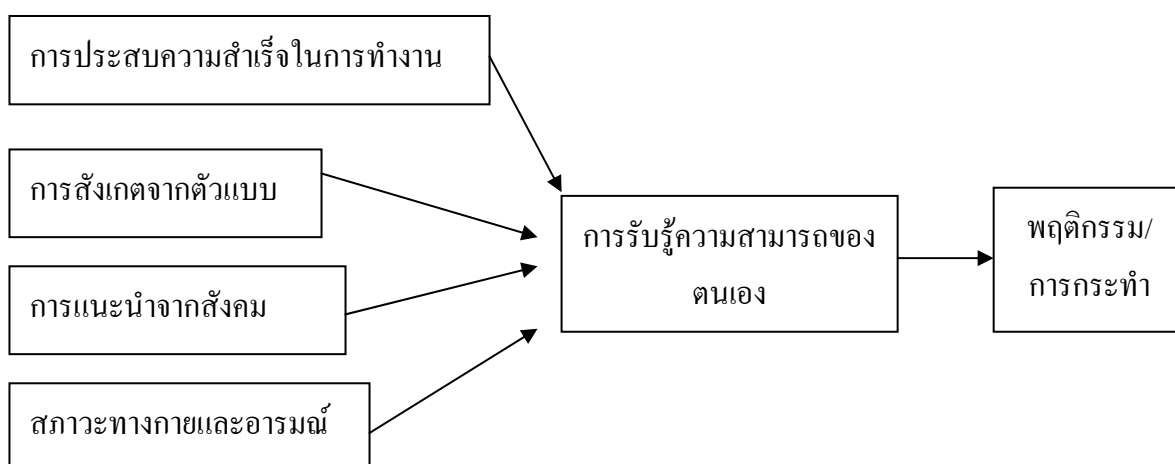
1. การประสบความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishments) เป็นแหล่งพื้นฐานและสำคัญที่สุดเพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จของบุคคลนั้น โดยบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จหลายครั้ง ก็จะมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูง จะทำให้บุคคลประเมินตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จล้มเหลวหลายครั้ง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังในความสามารถของตนต่ำและทำให้มีการประเมินความสามารถของตนต่ำลง

2. การสังเกตจากตัวแบบ (Vicarious Experience) เป็นการสังเกตบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับเราแล้วประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เป็นการดูตัวอย่างจากบุคคลอื่น ช่วยให้เราเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและตนก็สามารถที่จะกระทำกิจกรรมในทำนองเดียวกันให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ในทางกลับกัน ถ้าเห็นว่าผู้อื่นไม่ประสบความสำเร็จในการทำนั้น ๆ บุคคลก็จะรู้สึกว่าตนก็ไม่น่าจะทำได้เช่นเดียวกัน

3. การแนะนำจากสังคม (Social Persuasion) การรับรู้ความสามารถของตนเอง อาจเกิดจากการที่บุคคลได้รับการพูดชักจูง การจูงใจจากบุคคลอื่นและสังคมรอบข้าง การชักจูงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ ทำให้บุคคลนั้นมีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมนั้นๆ มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่าความเชื่อมั่นนี้สามารถเสื่อมลงได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผลการกระทำไม่ตรงกับที่คาดหวัง ดังนั้นการชักจูงนี้จึงต้องคำนึงถึงความสามารถ ทักษะที่แท้จริงของบุคคลนั้นด้วย

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional states) สภาวะทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของบุคคลมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับการตื่นตัวทางอารมณ์ของคนที่เกิดขึ้นจากการเผชิญกับสถานการณ์นั้นๆ การใช้วิธีการใดก็ตามมาลดความตื่นตัวนี้ได้จะสามารถช่วยให้บุคคลเพิ่มหรือลดการรับรู้ความสามารถของตนเองได้

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจเกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยผสมผสานกันก็ได้ ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ที่มา: แบนดูรา (Bandura) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 24)

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมิติ 3 มิติ คือ

มิติ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (Magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในการกระทำพฤติกรรมซึ่งจะผันแปรตามความยากง่ายของงานที่จะต้องทำ

มิติ 2 ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับที่ความยากต่างๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความมั่นใจน้อยคือไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้าง

มิติ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติทั้ง 3 มิติ ที่ Bandura กล่าวไว้ข้างต้น ในการวิจัยส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือ วัดความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และวัดระดับหรือปริมาณของความยากง่าย ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่ค่อยนิยมวัดในเรื่องขององค์การ

จากการศึกษารวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลในสังคมจะมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป โดยมีเงื่อนไข 3 ประการ คือ ตัวบุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม ซึ่งการเกิดพฤติกรรมจะมีผลมาจากการตัดสินใจโดยคาดหวังในผลของพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งถ้าบุคคลรับรู้ว่าการกระทำจะเป็นไปตามที่ตนคาดหวังไว้อย่างไร ก็จะทำให้เกิดความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ตามความสามารถของตนเอง

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพากเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (อ้างถึงพงศ์ หรดาล, 2540 : 64) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานที่สำคัญของแรงจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้นจนผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ถวิล ธาราโกชน (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 27) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็กๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้งเป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังได้เกิดผลสำเร็จ กำลังใจก็จะเกิดขึ้น และจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไป สูงยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ

และเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งความคาดหวังก็จะต่ำลงอาจกลายเป็นคนที่อ้อย ไม้สู้ ไม้กล้าคิด และ ไม้กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตต่อไป

พวงเพชร วัชรอยู่ (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 27) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็น เลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงแต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ เสมอ

แมคเคลแลนด์ (McClelland) (อ้างถึง อริยา เลาสูร์โยชิน, 2550 : 255) ได้ให้นิยามแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือทำดีกว่าบุคคลอื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เกิดความรู้สึกลบใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

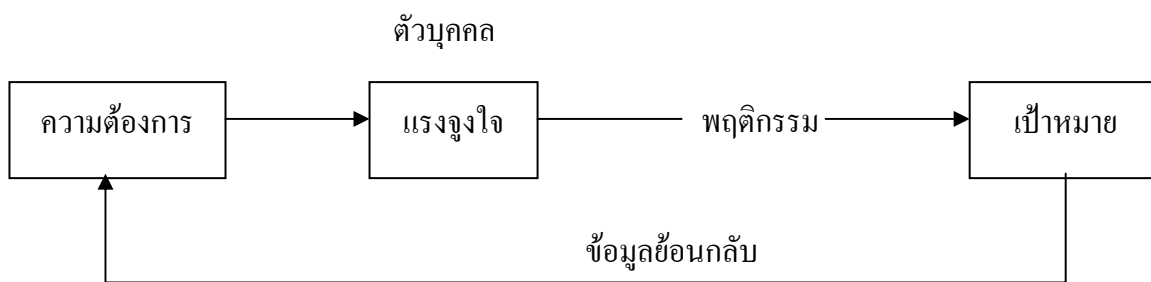
โรเบิร์ต ไครต์เนอร์ (Robert Kreitner) (อ้างถึงพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2551 : 73) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

อาร์ เวย์น มอนดี และ เซน อาร์ ปริเม็กซ์ (R. Wayne Mondy and Shane R. Primeaux) (อ้างถึงพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2551 : 73) ได้ให้ความหมาย การจูงใจว่าหมายถึง ความปรารถนาในการใช้ความพยายามออกมาเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ตามที่ได้กำหนดไว้

โดยสรุป แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ด้วยมาตรฐานที่ดีเลิศ มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพโดยใช้ความพยายามมุ่งมั่น มีความขยันขันแข็งและรู้สึกสนุกกับงาน ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงส์ หรดาล (2540 : 66) แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา: พงศ์ ทรดาล (2540 : 66)

แมคเคลแลนด (McClelland) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 29) ได้กล่าวถึงว่าแต่ละบุคคล จะประกอบไปด้วยแรงจูงใจ 3 ประเภทดังนี้คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน บุคคลที่มีแรงจูงใจชนิดนี้มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการความอบอุ่นใจจากการมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงมักจะมีพฤติกรรมออกมาในลักษณะชอบการสนทนา ชอบงานเลี้ยง เพราะว่าเป็นบุคคลประเภทนี้มักให้ความสำคัญแก่การให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคคลอื่น เช่น การปลอบใจผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและความต้องการที่จะควบคุมบุคคลอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงจะคิดและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งอำนาจ หาทางใช้อำนาจและอิทธิพลเพื่อเอาชนะบุคคลอื่นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอื่น ถ้าเขาได้ทำเช่นที่กล่าวมาแล้วจะทำให้เขาบรรลุความพึงพอใจ

นอกจากนี้ McClelland ยังมีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland) (อ้างถึงอริยา เลาสูร์โยธิน, 2550 : 256) กล่าวไว้ในงานวิจัยของเขาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจทำสิ่งง่ายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และทำในสิ่งที่ยากให้สำเร็จ ทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญจนสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอะไร

4. ต้องการทราบแน่ชัดในการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่า มีผลอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้และเมื่อทราบผลการตัดสินใจ หรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ข้อนี้ยังไม่มียุทธศาสตร์การค้นคว้าเพียงพอแต่เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น แมคเคลแลนด์ได้อ้างถึงการค้นคว้าของ เฟรนด์ ว่าในการเลือกผู้ร่วมงานนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในงานนั้นมากกว่าเลือกเพื่อนฝูงที่มีคุณสมบัติอย่างอื่น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) (อ้างถึงอริยา เลาสูร์โยธิน, 2550 : 256) ในปี 1969 แมคเคลแลนด์ ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดังนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ และตั้งใจจริงในการทำงาน ไม่ทอดถอนใจกว่าจะถึงจุดหมายปลายทาง และพยายามทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อเลี่ยงความล้มเหลว

2. เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายจึงไม่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จจนเกินไป

3. เป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว และคิดว่าทุกสิ่งสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสและความเชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

4. การกระทำกิจกรรมใดๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ และต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลงานที่ทำ มากกว่ารางวัลหรือชื่อเสียงประกอบกับมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบใคร

ถวิล ธาราโกชน์ (2532: 71) ได้กล่าวว่า การศึกษาและการสรุปเปรียบเทียบของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เพื่อให้สามารถมองเห็นถึงความแตกต่างที่สำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
 - 1.1 ทำงานด้วยความมานะ อดทน เพื่อเอาชนะความล้มเหลว
 - 1.2 ทำงานมีเป้าหมายที่แน่นอน
 - 1.3 ตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้สูง
2. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
 - 2.1 ทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
 - 2.2 ทำงานไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน
 - 2.3 ตั้งระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานไว้ต่ำ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 33-44, 56-57) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม แม้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายการทำงานที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. การตอบโต้ที่ชัดเจนและทันทีทันใด ต้องการให้รู้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ว่าตนเองทำได้ผลเพียงใด หรือหากทำไม่ได้ดีก็ต้องการทราบในทันทีเช่นกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงการกระทำให้บรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นของตนเอง และของหน่วยงานไปพร้อมกัน

2. ภาวะที่มีการเสี่ยงพอควร ภาวะที่เป็นการทำทายนึ่งไม่ได้หมายถึงการขึ้นอยู่กับโชคชะตา ถ้างานที่ทำนั้นเป็นงานง่ายเกินไป ก็จะไม่เป็นที่ทำทายนึ่ง และไม่เป็นที่สนใจนานนักเช่นกัน ฉะนั้นภาวะของงานจะต้องมีทั้งการทำทายนึ่ง และมีเป้าหมายที่สำเร็จได้พอ ๆ กันจึงจะดี คือไม่ง่ายเกินไปหรือยากจนทำไม่สำเร็จ ซึ่งประการหลังนี้อาจทำให้คนเบื่อหรือท้อถอยได้

3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว คนที่มีความต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จสูง ต้องการทราบเหตุผลที่ไม่ใช่การแก้ตัว เขาเรียนรู้ที่จะต้องเผชิญกับข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และไม่จำเป็นต้องไปย่ำเรื่องที่เป็นความผิดกับบุคคลชนิดนี้

4. ชอบเหตุการณ์ที่ได้ใช้ความรับผิดชอบตัวเองอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงอาจหลีกเลี่ยงการใช้ความรับผิดชอบส่วนตัวของเขาด้วยการพยายามให้คนอื่น หรือคณะกรรมการด้วยกัน เป็นผู้รับผิดชอบหรือทำให้เสร็จแทน

5. ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานไว้แต่พอประมาณ เท่าที่เขามีกำลังทำให้สำเร็จได้ตลอดจนคำนวณอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นว่ามีเพียงใด เขาเป็นผู้ตระหนักเองว่า หากตั้งเป้าหมายไว้ต่ำเกินไป ก็จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้น้อยไปไม่เป็นที่น่าสนใจ แต่หากตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เกินกำลังที่จะทำให้สำเร็จ ก็จะเกิดความล้มเหลวและเกิดความคับข้องใจขึ้นแทน ฉะนั้นจึงชอบตั้งเป้าหมายไว้ขนาดกลางระหว่างความยาก และความง่าย เพื่อที่จะทำให้เขาได้ประโยชน์ทั้งทางการใช้ความสามารถ และการประสบความสำเร็จ

6. ชอบที่จะได้ความพึงพอใจจากสิ่งที่ตนเองทำ ผู้ประกอบธุรกิจย่อมพอใจกับจำนวนตัวเลขสูงในการขาย ราคาขาย การผลิต และกำไร ซึ่งตัวเขาจะรู้เองว่าทำได้ดีมากขึ้นเพียงใด เช่นเดียวกับพนักงานขายที่มักจะรู้ผลสำเร็จของเขาวันต่อวัน แต่ก็มีความบางอย่าง ที่วัดได้ยาก ว่าได้ผลสำเร็จดีแล้วเพียงใด เช่น อาชีพครู จะวัดว่าผู้เรียนได้อะไรจากผู้สอนไปบ้าง ก็ใช้เวลานานการที่จะรู้ว่า ผู้เรียนได้แนวคิดหรือทัศนคติใด คิดตัวไป ก็ต้องติดตามวัดเอาจากผู้เรียนสำเร็จไปแล้ว และมีการตอบกลับให้รู้ด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างแล้วแต่จะนำมาใช้ให้เหมาะสม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงสมปอง สองเมือง, 2545 : 14) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรหรือพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ลักษณะสัมพันธะเรื่ององงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันปัจจัยซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกัน และคำจูนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากจะทำงานเรียกว่า ปัจจัยคำจูน ซึ่งจัดเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ-คำจูน (The Motivation-Hygiene Theory) ได้แก่ ปัจจัยที่มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) โดยตรง และเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้อย่างเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีใจในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.7 สถานการณ์ทำงาน (Work Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

โดยสรุปจากทฤษฎี แนวคิด และองค์ประกอบต่างๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของบุคคล เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตัวบุคคลเองและขององค์กร หากองค์กรใดต้องการให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีแล้ว ก็ควรจะหันมาสนใจกับการเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลให้สูงขึ้นเพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีความรับผิดชอบ และตั้งใจจริงในการทำงาน มีการวางแผนระยะยาว ส่งผลให้ความสำเร็จของงานเป็นไปได้สูงและมีมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

อรุณ รักรธรรม (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 35) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญ ที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างโครงสร้าง กฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่างๆ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงวัชรศักดิ์ สงค์ปาน, 2542 : 26) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

ชาญชัย ชื่นพระแสง (อ้างถึงยูภาพร ทองลาภ, 2550 : 20) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะหรือบุคลิกภาพขององค์การ ที่แตกต่างกันออกไปแต่ละองค์การที่สมาชิกรับรู้และมีผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การ

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 35) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนตามความต้องการ และบุคลิกภาพของเขาเอง การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน

สุพิศ ประสพศิลป์ (อ้างถึงยูภาพร ทองลาภ, 2550 : 21) กล่าวว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งโดยทางตรงและอ้อมจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การ

ยูภาพร ทองลาภ (2550 : 21) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรต่างๆในองค์การเมื่อรวมตัวกันจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์การ

กิบสัน (Gibson) (อ้างถึงวัชรศักดิ์ สงค์ปาน, 2542 : 26) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณสมบัติของสภาพแวดล้อม ที่บุคลากรผู้ทำงานอยู่ภายใน องค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งที่จะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมในการทำงาน

จากความหมายของบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศ องค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรงและโดย ทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ หลายมิติ นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์การ ดังนี้

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M.Steers) (อ้างถึงวัชรศักดิ์ สงค์ปาน, 2542 : 34) ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 ประการด้วยกันคือ

1. นโยบายด้านการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ขององค์การอย่างมาก ในส่วนของการจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานและ ลักษณะของงาน ย่อมจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ทำให้สมาชิกในองค์การมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

2. โครงสร้างขององค์การ เป็นตัวกำหนดบรรยากาศอย่างชัดเจนมาก ได้แก่ ขนาดขององค์การ ตำแหน่งของบุคคลในการควบคุมงาน การควบคุมจากส่วนกลาง ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ

3. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจไม่ดีอาจเป็นแรงดึงให้องค์การต้องไล่คนออกจากงาน เปลี่ยนงาน ส่วนบุคคลที่ เหลือก็อาจจะมีขวัญและกำลังใจไม่ดี

4. วิทยาการที่ใช้ภายในองค์การ อันได้แก่ สิ่งที่ใช้ภายในองค์การที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ลิตวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 38) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงาน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) องค์ประกอบนี้จะวัดความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูงด้วย นอกจากนี้ การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น

3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) องค์ประกอบนี้จะให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษ ซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความตึงเครียดและความกังวลในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ อีกทั้งจะเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) องค์ประกอบด้านนี้จะให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน ซึ่งสภาพบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

5. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความมั่นใจว่า องค์การสามารถยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปแล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectations) องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ การทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้ร่วมปฏิบัติงานมีส่วนช่วยเป็นแรงใจให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์การ (Organizational Identity) องค์ประกอบด้านนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีต่อกลุ่มจะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้นและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

8. ด้านความเสี่ยงและการเสี่ยงต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards and Risk) องค์ประกอบด้านนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยง การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับการเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรที่ทำให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

สตริงเกอร์ (Stringer) (อ้างถึงวรพร สอนเสริม, 2548 : 40) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุน้ำที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างองค์การจะมากเมื่อบุคคลรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุน้ำที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างองค์การจะน้อยเมื่อบุคคลมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มิอำนาจในการตัดสินใจ

2. มาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดถึงความรู้สึกกดดันในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจในพนักงานว่ามีการปฏิบัติงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงแสดงถึงการที่บุคคลมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการมีระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการตอบสนองความรู้สึกของพนักงานถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามี ความรับผิดชอบในระดับสูง จะมีการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่มีความรู้สึกว่ามี ความรับผิดชอบในระดับต่ำ จะมีตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่เสี่ยงและการทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ ก็มีแนวโน้มว่าจะหมดกำลังใจ

4. การเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการดำเนินคดี และการถูกลดโทษ บรรยากาศการมองเห็นคุณค่าในระดับสูง จะบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการดำเนินคดี บรรยากาศการมองเห็นคุณค่าในระดับต่ำ จะบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานได้ดีแต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

5. การสนับสนุน (Support) เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดี และเมื่อพวกเขาารู้สึกแล้วพวกเขาจะให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนจะอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

6. ความผูกพัน (Commitment) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูง จะเกี่ยวข้องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของบุคคล การมีความรู้สึกผูกพันในระดับต่ำ จะหมายถึงการที่พนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และองค์ประกอบต่างๆ ของบรรยากาศขององค์กร ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้แล้ว พบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์การของตนเอง เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้บรรยากาศขององค์กรก็จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีการ วิจัยประหาร (2539) ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันข้าราชการมีระดับของการพัฒนาสมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ประภาศรี อิมวณิช (2539) ได้การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ชัยมงคล บุญช่วย (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัด

ขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ครูพลศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูงมาก ลักษณะมุ่งอนาคตในระดับสูง และพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองของ นายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง โดยศึกษาในกลุ่มนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง ในราชการส่วนกลาง จำนวน 326 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พินิตย์ คงมี (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารอากาศ: กรณีศึกษากองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ และเพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ การพัฒนาตนเองด้านสิ่งแวดล้อมกว้างๆ ในระดับที่มาก มีระดับความคิดเห็นต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในระดับปานกลาง ในภาพรวมพบว่ามีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับที่มาก ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือนนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประณีต แดงอ่อน (2545) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโก โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรีดา รสสารภี (2446) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารออมสิน ในสาขาสังกัดศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติต่องานอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพปัจจุบัน จะมีความสัมพันธ์ต่ำในทางลบ ด้านวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก ด้านระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวก และด้านเงินเดือนแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ในทางลบ ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทางลบ ปัจจัยด้านทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทางบวก

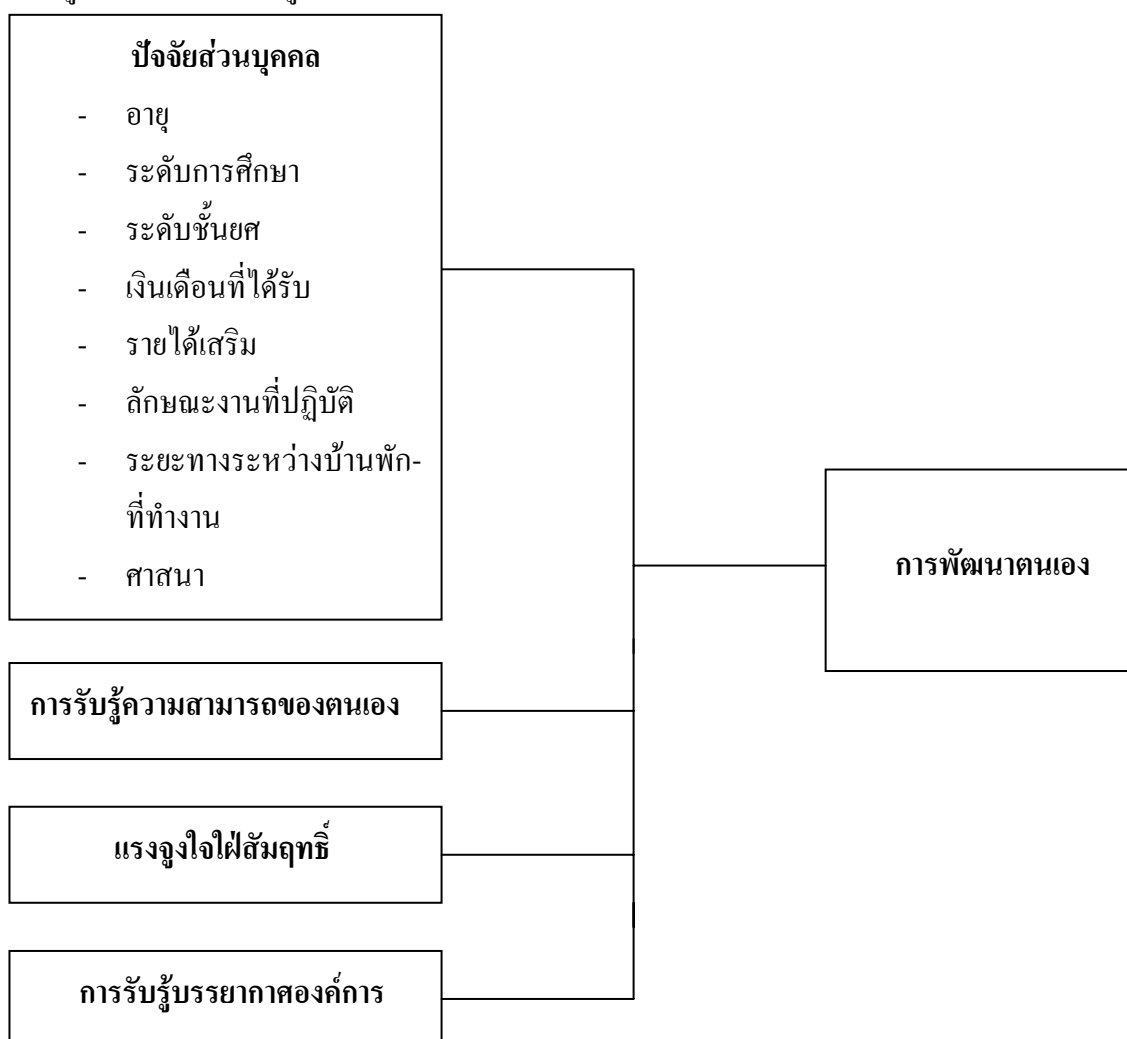
วิลาศ เรียงแหลม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาข้าราชการทหารเรือ ในกองบัญชาการ กองเรือภาคที่ 2 กองเรือยุทธการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาตนเอง และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่าระดับของการพัฒนาของข้าราชการทหารเรือ ในกองบัญชาการ กองเรือภาคที่ 2 กองเรือยุทธการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองพบว่าปัจจัยทางด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นปัจจัยทางด้านทัศนคติต่องาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาของข้าราชการทหารเรือพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ อายุราชการ เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารเรือ

นฤมล ผาสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเอง และศึกษาถึงปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเองในทัศนะของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับการจูงใจในการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ด้านลักษณะงาน/ด้านความรับผิดชอบ/ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจของข้าราชการตำรวจพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยบุคคล ทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการพิจารณาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (Person) ร่วมกับปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลอัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือนที่ได้รับ รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างที่พัก-ที่ทำงาน และศาสนา ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงตัวแปรบรรยากาศองค์การ เพื่อศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเลือกศึกษาในกลุ่มข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรระนอง จังหวัดสตูล โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยในเรื่อง แหล่งข้อมูล ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาภายใต้ข้อมูล 2 ประเภทคือ

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) ของประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากค้นคว้าเอกสารอันประกอบด้วย เอกสารทางวิชาการ ผลงานการวิจัย บทความ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล เนื่องจากประชากรที่ต้องการศึกษามีจำนวนไม่มากนัก ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 64 นาย ในการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพองค์การ และประชากรที่ต้องการศึกษา โดยที่แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เป็นข้อคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือนที่ได้รับ รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างที่พัก- ที่ทำงาน และศาสนา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรระนอง จังหวัดสตูล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8

ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4

2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8

ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4

3. ด้านบรรยากาศองค์การ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8

ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรระนอง จังหวัดสตูล

3.1 การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแยกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือนที่ได้รับ รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างที่พัก- ที่ทำงาน และศาสนา

2. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตรวัด Rating Scale ทั้งหมด 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

3.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือวัด

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตรวัด Rating Scale 5 ระดับ

3.3 การทดสอบเครื่องมือวัด

แบบสอบถามทั้งหมด ได้จากการพิจารณากรอบแนวคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูล และสร้างเป็นมาตรวัดขึ้น โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย ตลอดจนรวมถึงการใช้ภาษา เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในสิ่งที่ศึกษา โดยปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามและความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.832

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยการส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ทั้งหมดจำนวน 64 นาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มประชากรมาทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ดังแสดงเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนในตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน

ระดับ	ค่าเฉลี่ย
ระดับสูง	3.67 – 5.00
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.66
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33

2. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการจำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม กับตัวแปรตามทีละคู่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
3. วิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25 - 35 ปี	6	9.4
36 - 45 ปี	43	67.2
46 ปีขึ้นไป	15	23.4
รวม	64	100

ตาราง 2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	57.8
ปริญญาตรี	26	40.6
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.6
รวม	64	100
ระดับชั้นยศ		
ส.ต.ต - จ.ส.ต	29	45.3
ต.ต.	26	40.6
ร.ต.ต.- ร.ต.อ.	4	6.2
พ.ต.ต.- พ.ต.อ.	5	7.8
รวม	64	100
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,001- 15,000 บาท	25	39.1
15,001-20,000 บาท	21	32.8
20,001 บาท ขึ้นไป	18	28.1
รวม	64	100

ตาราง 2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เสริม		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	14	21.9
5,001- 10,000 บาท	15	23.4
10,001 บาท ขึ้นไป	19	29.7
ไม่มีรายได้เสริม	16	26
รวม	64	100
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
สืบสวน	7	10.9
สอบสวน	8	12.5
ปราบปราม	38	59.4
จราจร	2	3.1
อำนวยความสะดวก	9	4.1
รวม	64	100
ระยะทางระหว่างบ้านพัก-ที่ทำงาน		
น้อยกว่ากิโลเมตร	26	40.6
1-10 กิโลเมตร	8	12.5
10 กิโลเมตร ขึ้นไป	30	46.9
รวม	64	100
ศาสนา		
พุทธ	48	75.0
อิสลาม	16	25.0
รวม	64	100

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล จำแนกตามตัวแปรในการศึกษาดังนี้

อายุ ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปีคิดเป็นร้อยละ 67.27 รองลงมาอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.4 และอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4

ระดับการศึกษาสูงสุด ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 40.6 และสูงกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 1.6

ระดับชั้นยศ ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่ระดับชั้นยศ ส.ต.ต.- จ.ส.ต คิดเป็นร้อยละ 45 .3 รองลงมาคือ ระดับชั้นยศ ด.ต. คิดเป็นร้อยละ 40.6 ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.- พ.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 7.8 และระดับชั้นยศ ร.ต.ต.- ร.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 6.2

เงินเดือน ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001- 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.8 และ 20,001 บาท ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 28.1

รายได้เสริม ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้เสริมระหว่าง 10,001 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ ไม่มีรายได้เสริมคิดเป็นร้อยละ 25.0 รายได้เสริมระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.4 และต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.9

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคืองานอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 14.1 งานสอบสวนคิดเป็นร้อยละ 12.5 งานสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 3.

ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่มีระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน 10 กิโลเมตรขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือน้อยกว่า 1 กิโลเมตรคิดเป็นร้อยละ 40.6 และ 1- 10 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 12.5

ศาสนา ประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 75.0 และศาสนาอิสลามคิดเป็นร้อยละ 25.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยการพัฒนาตนเอง 3 ประการ คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านบรรยากาศองค์การ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	σ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านได้ดี	26 (40.6)	34 (53.1)	4 (6.2)	-	-	4.34	0.59
2. ท่านสามารถที่จะทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนและสามารถที่จะเรียนรู้วิธีที่จะทำให้สำเร็จได้	9 (14.1)	42 (65.6)	13 (20.3)	-	-	3.94	0.58
3. ท่านมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้	18 (28.1)	44 (68.8)	2 (3.1)	-	-	4.25	0.50
4. ท่านกลัวว่าจะไม่มีความสามารถพอในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น	15 (23.4)	30 (46.9)	8 (12.5)	8 (12.5)	3 (4.7)	2.59	3.03

ตาราง 3 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	σ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
5. ท่านเชื่อว่าหากมีความเพียรพยายามทำงานอย่างตั้งใจ จะประสบความสำเร็จในที่สุด	36 (56.2)	25 (39.1)	3 (4.7)	-	-	4.52	0.59
6. ท่านสามารถนำความคิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต	18 (28.1)	42 (65.6)	3 (4.7)	-	1 (1.6)	4.19	0.66
7. ท่านสามารถเรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้	17 (26.6)	40 (62.5)	7 (10.9)	-	-	4.16	0.59
8. ท่านสามารถพุดช้กจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จ	10 (15.6)	26 (40.6)	25 (39.1)	1 (1.6)	2 (3.1)	3.64	0.88
รวม						3.95	0.53

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้

ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง 6 รายการคือ เชื่อว่าหากมีความเพียรพยายาม ทำงานอย่างตั้งใจ เพิ่มความสามารถงานจะประสบความสำเร็จในที่สุด มั่นใจว่าจะสามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านได้ดี มีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ สามารถนำความคิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต สามารถเรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ และสามารถที่จะทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนและสามารถที่จะเรียนรู้วิธีที่จะทำให้สำเร็จได้ ($\mu = 4.52, 4.34, 4.25, 4.19, 4.16$ และ 3.94 ตามลำดับ)

ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลางคือ สามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จ และกลัวว่าจะไม่มีความสามารถพอในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น ($\mu = 3.64$ และ 2.59)

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	S
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านมักจะทำงานโดยการตั้งเป้าหมายเอาไว้เพื่อให้ได้ใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่	18 (28.1)	40 (62.5)	4 (6.2)	-	2 (3.1)	4.13	0.78
2. ท่านเชื่อว่า ความพยายามจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	32 (50.0)	29 (45.3)	3 (4.7)	-	-	4.45	0.58
3. การแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทายแก่ท่าน	13 (20.3)	41 (64.1)	8 (12.5)	1 (1.6)	1 (1.6)	4.00	0.73

ตาราง 4 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	σ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
4. การทำงานของท่านไม่ได้ตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จเอาไว้	36 (56.2)	16 (25.0)	5 (7.8)	7 (10.9)	-	4.46	0.58
5. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ใช้ความพยายามทำงานจนประสบความสำเร็จ	30 (46.9)	33 (51.6)	-	1 (1.6)	-	4.44	0.58
6. การวางแผนล่วงหน้าจะทำให้ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย	25 (39.1)	37 (57.8)	2 (3.1)	-	-	4.36	0.54
7. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	17 (26.6)	35 (54.7)	9 (14.1)	3 (4.7)	-	4.03	0.77
8. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้น	19 (29.7)	39 (60.9)	3 (4.7)	2 (3.1)	-	4.14	0.77
รวม						3.91	0.40

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูงทุกประเด็น เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานของท่านไม่ได้ตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จเอาไว้ เชื่อว่าความพยายามจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ใช้ความพยายามทำงานจนประสบความสำเร็จ การวางแผนล่วงหน้าจะทำให้ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้น มักจะทำงานโดยการ

ตั้ง เป้าหมายเอาไว้เพื่อให้ได้ใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่ รู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และการแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทาย ($\mu = 4.46, 4.45, 4.44, 4.36, 4.14, 4.13, 4.03$ และ 4.00 ตามลำดับ)

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	σ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม	9 (14.1)	42 (65.6)	12 (18.8)	1 (1.6)	-	3.92	0.62
2. ในหน่วยงานมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4 (6.2)	20 (31.2)	37 (57.8)	3 (4.7)	-	3.39	0.68
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันต่ำ	23 (35.9)	21 (32.8)	11 (17.2)	8 (12.5)	1 (1.6)	4.06	0.72
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากหรือเจออุปสรรค ท่านสามารถขอคำแนะนำได้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	14 (21.9)	40 (62.5)	8 (12.5)	1 (1.6)	1 (1.6)	4.02	0.74
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	17 (26.6)	43 (67.2)	4 (6.2)	-	-	4.20	0.54

ตาราง 5 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อความ	ระดับปัญหา					μ	σ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	19 (29.7)	40 (62.5)	4 (6.2)	1 (1.6)	-	4.20	0.62
7. มีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3 (4.7)	8 (12.5)	40 (62.5)	11 (17.2)	2 (3.1)	2.98	0.78
8. สถานที่ทำงานมีความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย	7 (10.9)	35 (54.7)	18 (28.1)	2 (3.1)	2 (3.1)	4.28	4.98
รวม						3.63	0.71

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรระดับสูง 6 รายการคือ สถานที่ทำงานมีความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันต่ำ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากหรือเจอบุคลากรสามารถขอคำแนะนำได้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 4.28, 4.20, 4.20, 4.06, 4.02$ และ 3.92 ตามลำดับ)

ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ คือ ในหน่วยงานมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\mu = 3.39$ และ 2.98)

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.95	0.53	สูง
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.91	0.40	สูง
ด้านบรรยากาศองค์การ	3.63	0.71	ปานกลาง
รวม	3.76	0.37	สูง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.53$) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.40$)

ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านบรรยากาศองค์การ ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และศาสนา กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านบรรยากาศองค์การ

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น (N = 64)			F	Sig
	N	μ	σ		
อายุ					
25 - 35 ปี	6	3.66	0.24	1.76	.18
36 - 45 ปี	43	3.72	0.38		
46 ปีขึ้นไป	15	3.91	0.36		
ระดับการศึกษา					
ต่ำปริญญาตรี	37	3.70	0.42	1.46	.23
ปริญญาตรี	27	3.85	0.26		
สูงปริญญาตรี	1	3.57	0.00		

ตาราง 7 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น (N = 64)			F	Sig
	N	μ	σ		
ระดับชั้นยศ					
ส.ต.ต - จ.ส.ต	29	3.61	0.21	.57	.19
ค.ต.	26	3.85	0.47		
ร.ต.ต.- ร.ต.อ.	4	3.93	0.16		
พ.ต.ต.- พ.ต.อ.	5	4.01	0.10		
เงินเดือน					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	-	5.56	.06
10,001- 15,000 บาท	25	3.58	0.25		
15,001-20,000 บาท	21	3.84	0.42		
20,001 บาท ขึ้นไป	18	3.92	0.36		
รายได้เสริม					
ต่ำกว่า 5,000 บาท	14	3.70	0.24	.48	.69
5,001- 10,000 บาท	15	3.69	0.49		
10,001 บาท ขึ้นไป	19	3.82	0.33		
ไม่มีรายได้เสริม	16	3.79	0.39		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
สืบสวน	7	3.81	0.24	1.28	.28
สอบสวน	8	3.88	0.24		
ปราบปราม	38	3.73	0.39		
จราจร	2	3.30	0.17		
อำนวยความสะดวก	9	3.86	0.42		

ตาราง 7 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น (N = 64)			F	Sig
	N	μ	σ		
ระยะทางระหว่างบ้านพัก-ที่ทำงาน					
น้อยกว่า 1 กิโลเมตร	26	3.73	0.32	.13	.87
1-10 กิโลเมตร	8	3.75	0.29		
10 กิโลเมตร ขึ้นไป	30	3.79	0.43		
ศาสนา					
พุทธ	48	3.80	0.40	1.98	.16
อิสลาม	16	3.65	0.22		

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ตาราง 8 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ด้านบุคลากร	
- ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะระดับชั้นประทวน	- ให้ข้าราชการตำรวจที่ไปช่วยราชการกลับมาปฏิบัติหน้าที่ ที่สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล เหมือนเดิม
- บุคลากรไม่สนใจเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การฝึกหัดพิมพ์คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	- พยายามกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต
- บางครั้งหน่วยงานส่งบุคลากรไปฝึกอบรมไม่ตรงตามสายการปฏิบัติงาน	- ผู้บังคับควรพิจารณาส่งบุคลากรไปฝึกอบรมให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางคนไม่สามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	- ต้องสร้างความสามัคคี ฝึกการทำงานเป็นทีม
ด้านวัสดุอุปกรณ์	
- ขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	- จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน
- การติดต่อสื่อสารทางวิทยุสื่อสารไม่ครอบคลุมพื้นที่เนื่องจากเป็นพื้นที่ป่าเขา	- ตั้งเสารับสัญญาณวิทยุสื่อสารให้ครอบคลุมพื้นที่
- ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ	- จัดหายานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

ตาราง 8 (ต่อ) ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ด้านอื่นๆ	
- การพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเป็น ธรรม ทำให้ข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็น ธรรม ขาดขวัญกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่ายต่อ การทำงาน	- กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ระดับชั้นยศตั้งแต่ ส.ต.ต. - พ.ต.อ. จำนวน 64 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในการคำนวณหาค่าสถิติได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่า One Way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษากิจปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.2 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่ระดับชั้นยศคือ ส.ต.ต.-จ.ส.ต คิดเป็นร้อยละ 45.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001- 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.1 ส่วนใหญ่มีรายได้เสริม 10,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านปราบปราม

คิดเป็นร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน 10 กิโลเมตรขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.9 และส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 75.0

2. จากการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.95$ และ 3.91) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.63$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.76$) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองออกเป็น 3

ด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการพิจารณาตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับศักยภาพ และความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องราวต่างๆ ในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986, อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541 : 57) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งในกรณีนี้คือ การพัฒนาตนเอง

ในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล อยู่ในระดับสูง มีความสอดคล้องกับการศึกษาของปรีดา รสสารภี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารออมสิน ในสาขาสังกัดศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือนที่ได้รับ รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะที่พัก และศาสนา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาศ เรียงแหลม (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ อายุราชการ เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารเรือ และสอดคล้องกับ พินิตย์ คงมี (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองอยู่ในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองบิน 56 กองพลบินที่ 4 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

ในส่วนของปัญหา และข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอื่นๆ พบว่า ในด้านบุคลากร ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีความเห็นว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะระดับชั้นประทวนยังขาดแคลน ควรเพิ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมโดยให้ข้าราชการตำรวจที่ไปช่วยราชการกลับมาปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และควรส่งบุคลากรไปฝึกอบรมให้ตรงกับสายการปฏิบัติงาน ในด้านวัสดุอุปกรณ์มีความเห็นว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่าย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

ผู้บังคับบัญชาควรนำปัจจัยต่างๆที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล โดยเน้นในหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หรือมีผู้เลือกคำตอบนั้นน้อยที่สุดในแต่ละปัจจัยมาพิจารณาก่อน จากการศึกษาพบว่า ควรมีการปรับปรุงด้านบรรยากาศองค์กร เป็นอันดับแรก ต่อมาคือ ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

ด้านบรรยากาศองค์กร ควรเน้นศึกษาในหัวข้อคำถามที่ 7 และ 2 ตามลำดับ คือ องค์กรควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ข้อเสนอแนะ คือ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในเรื่องของการจัดซื้ออุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และหน่วยงานควรมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักเกณฑ์ที่องค์กรให้การยอมรับในการพิจารณาค่าตอบแทน

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรเน้นศึกษาในหัวข้อคำถามที่ 3 และ 7 ตามลำดับ คือ การแก้ปัญหาต่างๆจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทายแก่ท่าน ข้อเสนอแนะ คือ ควรทำความเข้าใจและแนะนำวิธีการแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะ คือ ทำความเข้าใจให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วม อยากรับผิดชอบงาน จากการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ควรเน้นศึกษาในหัวข้อคำถามที่ 4 และ 8 ตามลำดับ คือ ท่านกลัวว่าจะไม่มีความสามารถพอในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น ข้อเสนอแนะ คือ หมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อรองรับหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น และท่านสามารถพุดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะ คือ ต้องสร้างความสามัคคี ฝึกรการทำงานเป็นทีม จึงสามารถที่จะพุดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จได้

ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจเอง จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า ให้ความสำคัญใส่ใจกับการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความอดสาหะพยายาม เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร มองการทำงานเหมือนการพักผ่อน เหมือนการได้ท่องเที่ยวเรียนรู้ในโลกกว้าง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ฐิติวัฒนา. 2542. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค
สังกัดกรมทางหลวง. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณิการ์ วิชัยประหาร. 2539. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. 2551. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 6 . สงขลา :
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2548. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชัยมงคล บุญช่วย. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคต
ของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัด
ขอนแก่น : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิล ธาราโกชน. 2532. จิตวิทยาสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล ผาสุข. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกอง
กำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน”
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประณีต แดงอ่อน. 2545. การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโก.
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาศรี อิมวณิช. 2539. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปริดา รสสารถิ. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารออมสิน ในสาขา
สังกัดศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการขนาดใหญ่” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พงศ์ หรดาถ. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรม.พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ.

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พวงเพชร วัชรระอยู่. 2537. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนติ้ง เฮาส์.
- ยุภาพร ทองลาภ. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติของครู” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- รติยา บรรณสินธุ์. 2541. “จะพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร”. จุลสารวิชาการและการวิจัย. 1(มิถุนายน-กันยายน): 10-14.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรพร สอนเสริม. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัชรศักดิ์ สงปาน. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สมปอง สองเมือง. 2545. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพัทลุง” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2541. ทฤษฎีและเทคนิค : การปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง**

จังหวัดสตูล

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
 - ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
 - ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - ด้านบรรยากาศองค์การ
 - ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ร.ต.อ.ปพน แวทองคำ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

1. อายุ 25-35 ปี 36-45 ปี 46 ปี ขึ้นไป
2. การศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าระดับปริญญาตรี อื่นๆ ระบุ
3. ระดับชั้นยศ ส.ต.ต.- จ.ส.ต ค.ต.
 ร.ต.ต.- ร.ต.อ. พ.ต.ต.- พ.ต.อ.
4. เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001- 15,000 บาท
 15,001-20,000 บาท 20,001 บาท ขึ้นไป
5. รายได้เสริม ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001- 10,000 บาท
 10,001 บาท ขึ้นไป ไม่มีรายได้เสริม
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สืบสวน สอบสวน ปราบปราม
 จราจร อำนวยการ
7. ระยะทางระหว่างบ้านพัก-ที่ทำงาน น้อยกว่า 1 กิโลเมตร 1-10 กิโลเมตร
8. ศาสนา พุทธ อิสลาม
 อื่นๆ ระบุ

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบของท่านได้ดี					
2.	ท่านสามารถที่จะทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนและ สามารถที่จะเรียนรู้วิธีที่จะทำให้สำเร็จได้					
3.	ท่านมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้					
4.	ท่านกลัวว่าจะไม่มีความสามารถพอในการ ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น					
5.	ท่านเชื่อว่าหากมีความเพียร พยายาม ทำงาน อย่างตั้งใจ เต็มความสามารถ งานจะประสบ ความสำเร็จในที่สุด					
6.	ท่านสามารถนำความคิดพลาดจากการปฏิบัติ หน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตนำไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ในอนาคต					
7.	ท่านสามารถเรียนรู้ความสำเร็จของผู้อื่นและ นำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ ประสบความสำเร็จได้					
8.	ท่านสามารถพูดคุยชักจูงให้เพื่อนร่วมงาน เกิด ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบ ความสำเร็จ					

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.	ท่านมักจะทำงาน โดยการตั้งเป้าหมายเอาไว้ เพื่อให้ได้ใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่					
2.	ท่านเชื่อว่า ความพยายามจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
3.	การแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ท้าทายแก่ท่าน					
4.	การทำงานของท่าน ไม่ได้ตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จเอาไว้					
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ใช้ความพยายามทำงานจนประสบความสำเร็จ					
6.	การวางแผนล่วงหน้าจะทำให้งานสำเร็จได้โดยง่าย					
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
8.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้น					

ด้านบรรยากาศองค์การ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตาม หน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
2.	ในหน่วยงานมีระบบการสนับสนุนให้ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3.	บุคลากรในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่ง กันและกันต่ำ					
4.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากหรือเจอ อุปสรรค ท่านสามารถขอคำแนะนำได้จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน					
6.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
7.	มีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ					
8.	สถานที่ทำงานมีความสวยงามเป็นระเบียบ เรียบร้อย					

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรระนอง จังหวัดสตูล

คำชี้แจง กรุณาเขียนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของท่าน

ปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยอื่นๆ ซึ่งท่านมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.

.....

2.

.....

3.

.....

ข้อเสนอแนะ

1.

.....

.....

2.

.....

.....

3.

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	ร้อยตำรวจเอกปพน แวทองคำ	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5210521545	
ประวัติการศึกษา		
วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา	2542
ระดับปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2545
ประวัติการทำงาน	รองสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล	