



รายงานการค้นคว้าอิสระ (แผน ข)  
ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน  
คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แนวทางการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน  
กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

Guidelines for Implementation of Training Programs for Personnel Potential  
Development to Increase Efficiency in Operations Vocational training center for  
former students of Border Patrol Police School  
Border Patrol Police Division 3

ทักษิณ อินตะพิงค์<sup>1</sup> ปรมินทร์ นาระทะ<sup>2</sup> รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย<sup>3</sup> ผานิตย์ นาขยัน<sup>4</sup>  
Taksin Intaping<sup>1</sup> Porramin Narata<sup>2</sup> Ratchanon Somboomchai<sup>3</sup> Phanit Nakayan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
Graduate Student of Master of Science Program in Geosocial Based Sustainable Development,  
Faculty of Agricultural Production, Maejo University.

<sup>1</sup>Corresponding author e-mail: toktukjijaza@gmail.com โทร. 0901724471

<sup>2,3,4</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน คณะผลิตกรรมการเกษตร  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

<sup>2,3,4</sup>Lecturer of Master of Science Program in Geosocial Based Sustainable Development,  
Faculty of Agricultural Production, Maejo University.

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบริบทการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และปริมาณ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ผ่านการอบรมโครงการ จำนวน 2 รุ่น ในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 และครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เก็บข้อมูลโดยการศึกษเอกสาร แบบการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า พื้นที่ของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ตั้งอยู่ที่บ้านปางกว้าง ตำบลอินทิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ทั้งหมด 9 คน สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนมีความลาดชันเป็นพื้นที่ป่าไม้สมบูรณ์ และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีการเปิดการฝึกอบรมหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติใช้ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้ การบริหารจัดการด้านบุคคล วิทยากรผู้ให้ความรู้เหมาะสมกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ผู้ควบคุม เจ้าหน้าที่โครงการฯ มีความเหมาะสม ด้านสถานที่อาคารอบรมในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีความเหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สถานที่พักมีความเหมาะสม ความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาหาร และอาหารว่างมีความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านบริหารงานโครงการระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม การเดินทางมาฝึกอบรม มีความเหมาะสม ด้านงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัด

ผลจากการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถ โดยสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้ มีความต้องฝึกอบรมในวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้โซล่าเซลล์ วิชาการทำเกษตรแบบเศรษฐกิจพอเพียง และวิชาการผูกผ้าในงานพิธี โดยสามารถนำข้อมูลมาดำเนินการเพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพควรมีการเพิ่มระยะเวลาในบางวิชาการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มระยะเวลาในบางรายวิชา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นปรับปรุงแนวทางการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1การวางแผน 2คัดเลือกวิทยากร 3การลงทะเบียน 4จัดพิธีเปิด 5การอบรมภาคทฤษฎี 6การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 7อบรมผ่าน

สื่อออนไลน์ 8แบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม 9พิธีปิดการฝึกอบรม 10การประเมินผลลัพธ์ระยะยาว

คำสำคัญ: หลักสูตร; การบริหารจัดการ; พัฒนาศักยภาพบุคลากร

## ABSTRACT

This qualitative research aims to 1) study the context of the management of the personnel potential development training project to increase work efficiency at the Border Patrol Police School Alumni Training Center, Border Patrol Police Division 3, and 2) study the guidelines for the personnel potential development training project to increase work efficiency at the Border Patrol Police School Alumni Training Center, Border Patrol Police Division 3 using qualitative and quantitative research methods. The population used in the research is police officers and teachers of the Border Patrol Police School who have completed the training project, 2 batches, under the jurisdiction of the Border Patrol Police Division 3, and the headmasters of the Border Patrol Police School. Data were collected by studying documents, interview forms, questionnaires, and focus group discussions. Data were analyzed using content analysis and descriptive statistics.

The study results found that the area of the vocational training center for students of the Border Patrol Police School Region 3 is located at Ban Pang Kwang, Tambon Inthakhil, Amphoe Mae Taeng, Chiang Mai Province. There are 9 officers in total. The terrain is mostly mountainous and steep, with complete forests and is a source of streams. There is a training course for the training project to develop personnel potential to increase work efficiency. Most of the vocational training center for alumni of the Border Patrol Police School, Border Patrol Police Division 3, can apply their knowledge to the Border Patrol Police School. Personnel management, lecturers who provide knowledge are appropriate for knowledge transfer, supervisors, and project officers are appropriate. Location, training building, and audiovisual equipment are appropriate. Training equipment and tools are appropriate. Accommodation is appropriate and sufficient for trainees. Food and snacks are adequate for trainees.



Project management, training period, and travel to training are appropriate. Budget support is provided by the parent organization.

The results of the training are important to develop the potential of the trainees. Most of them are at the level of importance for the development of their abilities. They can apply the knowledge to their daily lives. There is a need for training in the basic knowledge of solar cell use, self-sufficient economic farming, and tying cloth in ceremonies. The data can be used to find ways to develop the process for efficiency. The training period in some subjects should be increased to meet the needs of the trainees. The focus is on improving the project implementation approach. It consists of 10 steps as follows: 1) Planning 2) Selecting lecturers 3) Registration 4) Organizing an opening ceremony 5) Theoretical training 6) Practical training 7) Online training 8) Post-training knowledge test 9) Closing ceremony 10) Long-term outcome evaluation

**Keywords:** curriculum, management, human resource development

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารและการรับรู้ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จากสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น การรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ายุคสมัยในปัจจุบัน ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ การรับข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ และทักษะเพื่อนำไปใช้กับการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน การที่ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเดิม ที่เน้นเฉพาะกระบวนการวิชาความรู้เฉพาะ อาจไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม กระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในด้าน ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ปัจจุบันการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ จึงได้รับความสนใจอย่างมากและกำลังเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายทั้งภาครัฐ และเอกชนไม่ว่าเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ จะเห็นได้จากที่องค์กรต่างๆ จัดการฝึกอบรมสัมมนา สำหรับบุคลากรภายในหรือกับบุคลากรภายนอก โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยการพัฒนาศักยภาพนั้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ที่จะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร ซึ่ง

บางที่นั้น ให้ความสำคัญถึงขั้นก่อตั้งแผนกที่ดูแลการฝึกอบรมสัมมนาขึ้นมาโดยเฉพาะ ทั้งในส่วนของงานของหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน เช่นในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รัฐบาลได้มอบให้หน่วยงานหลายแห่งปฏิบัติการวางแผน และประสานงานการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ศูนย์เพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม วิทยาลัยการปกครองของกระทรวงมหาดไทย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เป็นต้น โดยทำหน้าที่วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรมสัมมนา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบท และแนวทางการพัฒนาขององค์กร (อำนาจ เดชชัยศรี. 2542) ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ความเข้าใจความสามารถ เกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดี และถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

การฝึกอบรมนั้นจึงเป็นการนำทฤษฎี ความรู้ความสามารถ และนวัตกรรมมาถ่ายทอดเพื่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติที่สามารถทำได้จริง แม้กระทั่งการรับแนวคิด นโยบาย กระบวนการเรียนรู้มาเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ควรตระหนักถึงข้อดี (ประสิทธิผล) และข้อเสีย (ข้อจำกัด) ของเทคนิคต่างๆ ให้ดีด้วย สิ่งสำคัญคือการศึกษาสถานที่จริง ลงมือทำจริงรู้ถึงข้อดีข้อเสียด้วยตนเองไม่หลงเชื่อบุคคลภายนอก เพราะธุรกิจ หรือผู้ประกอบการย่อมต้องการที่จะขาย จึงอาจนำเสนอข้อดีต่างๆ ให้หลงเชื่อได้ ควรไปดูของจริงเพื่อการตัดสินใจว่าสิ่งเหล่านั้นใช้กับเราได้หรือไม่ เพราะสิ่งที่ว่าดีของผู้อื่นอาจไม่ใช่สิ่งที่ดีกับเรา หรือไม่ใช่ว่าสิ่งที่เหมาะสมกับเราเสมอไป จึงต้องคำนึงถึงบริบทของตนเองว่าการที่จะเข้าศึกษาเรียนรู้มีความเหมาะสมตามความต้องการเพียงใด เพื่อก่อให้เกิดความต้องการฝึกอบรมจากตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นตอนสำคัญก่อนการฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นของการฝึกอบรมอย่างแท้จริงเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ความต้องการในการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างหรือความคาดหวังกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการดำเนินการ แก้ไขเพิ่มเติมความรู้ความชำนาญความสามารถในรูปแบบใหม่ๆ (วิจิตร อวาระกุล, 2540)

เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2531 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำรัส "...นักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว และไม่ได้เรียนต่อแทนที่จะปล่อยเอาไว้เฉยๆ โดยไม่มีลู่วางในการทำมาหากินที่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับบ้านเมือง ควรจะเปิดโอกาสให้มีความรู้เพิ่มขึ้น หลังจากจบโรงเรียนแล้ว โดยจัดให้มีการฝึกอาชีพที่จะใช้ได้ในท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดความรัก และห่วงใยในถิ่นกำเนิดของตน และสามารถ ที่จะนำอาชีพที่ตนฝึกอบรมไปประกอบอาชีพทำมาหากินในท้องถิ่นของตนได้ ถือว่าเป็นการพัฒนาหมู่บ้านนั้นในด้านอาชีพด้วย..."

จากพระราชดำรัสดังกล่าวจึงนำไปสู่นโยบายการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น เพื่อสนับสนุนโครงการข้างต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศิษย์เก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ได้รู้จักประกอบอาชีพตามความถนัดของตนเองที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น รู้จักพัฒนาความเป็นอยู่ในท้องถิ่นตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต มีการประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้มอบหมายให้กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ภาคเหนือ เลขที่ 237 หมู่ 18 บ้านหนองผึ้ง ตำบลอินทขิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสนองพระราชดำริฯ ดังกล่าว โดยได้ เริ่มดำเนินการฝึกอบรมให้กับศิษย์เก่านักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2535 จนถึงปัจจุบันมาแล้ว 28 รุ่น

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่ผ่านมา กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จึงไม่สามารถเปิดการฝึกอบรมนักเรียน รุ่นที่ 29 ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับศิษย์เก่าที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

จากการดำเนินการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการฝึกอบรมอาชีพ แก่ผู้เข้ารับการอบรมจากครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งจบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 2 รุ่น พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม จากการสอบถามไม่สามารถที่จะใช้ประโยชน์จากการฝึกอาชีพได้เท่าที่ควร เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ได้แก่

1. องค์ความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากหลักสูตรถูกเขียนและกำหนดก่อนการเปิดรับผู้สมัครเข้าเรียน โดยเป็นการเรียนเรียนทฤษฎี โดยแบ่งเป็นภาควิชาชีพเฉพาะวิชาเครื่องมือช่าง วิชาช่างปูนก่อสร้าง วิชาช่างไฟฟ้า ซึ่งมีมากเกินไปจนทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดทักษะความชำนาญ เนื่องจากเวลาในการฝึกปฏิบัติ และทบทวนมีน้อยเกินไป

2. หลักสูตรไม่มีความแน่นอน เนื่องจากใช้วิทยากรจากภายนอกเป็นหลัก โดยขอสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกจำนวนมาก เกิดความไม่แน่นอนในการเรียนการสอน ความขัดแย้งในการถ่ายทอดของวิทยากรที่ไม่สามารถ ทดลองทำจริงได้ โดยบางวิชาให้ผู้สอนคนเดิมแต่สอนหลายวิชาจึงเกิดความสับสนในวิชาที่ถ่ายทอด และการนำเสนอในรูปแบบการสอนแบบเดิมจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจในวิชาการเรียนการสอน

3. ความเข้าใจในเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับการใช้ชีวิต เนื่องการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาจากหลายที่ จึงส่งผลให้การฝึกอบรม ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงรูปแบบการปฏิบัติได้อย่างเห็นภาพ เนื่องจากบางวิชา ไม่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลายไม่ตรงตามที่ต้องการ ไม่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ได้จริง ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวจึงต้องดำเนินการศึกษากระบวนการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการให้เหมาะสมกับการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการที่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง สามารถนำผลการสำรวจจากงานวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาทักษะ เพิ่มความรู้ และพัฒนาศักยภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบริบทโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ที่ทำการศึกษาวิจัยเพื่อแก้ไขคำถามว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันอาจมีผลงานที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง McClelland ได้แยกบุคลากรออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดีและกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ จากนั้นเขาศึกษาว่าบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการวิจัยทำให้เขาสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือทักษะที่เฉพาะเจาะจงที่ทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จในงาน (จิระประภา อัครบวร, 2549 : 58) ในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบาย

บุคลิกลักษณะของบุคคลว่าเหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ที่มีส่วนที่มองเห็นบนผิวน้ำเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่ส่วนใต้น้ำเป็นส่วนสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่สนับสนุนส่วนบนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราหาราด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือที่สร้างความน่าสนใจในวงการธุรกิจชื่อ "Competing for The Future" ซึ่งเป็นหนึ่งในผลงานที่สำคัญที่ได้นำเสนอแนวคิดที่ทำให้หลายองค์กรเริ่มต้นพิจารณาและทำความเข้าใจในแง่มุมใหม่เกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์และการพัฒนาธุรกิจของตนเอง แนวคิดหลักที่นำเสนอในหนังสือนี้คือ "Core Competencies" หรือความสามารถหลักของธุรกิจ แนวคิดนี้มุ่งหวังให้องค์กรเข้าใจถึงความสำคัญของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในการแข่งขันในตลาดธุรกิจเมืองนี้ แนวคิดนี้เน้นให้องค์กรให้ความสำคัญกับความรู้และทรัพยากรที่เป็นพิเศษและมีคุณค่าภายใน ซึ่งองค์กรจะต้องพัฒนาและเสริมสร้างเนื้อหาสาระนี้ให้เป็นเสมือนฐานข้อมูลสมบูรณ์ที่สามารถใช้ในการสร้างความแข็งแกร่งและอยู่ในตำแหน่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดของ Core Competencies นั้นเน้นการปรับตัวและการพัฒนาความสามารถหลักขององค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างรวดเร็ว โดยองค์กรจะต้องรู้จักจัดการและใช้ประโยชน์จาก Core Competencies เหล่านี้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นการใช้ความรู้และทักษะในการนำสินค้าหรือบริการให้มีคุณค่ามากขึ้นหรือใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเปิดโอกาสในตลาดใหม่ ดังนั้น Core Competencies ไม่เพียงแต่เป็นความรู้และทักษะที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบัน แต่ยังเป็นหลักการที่สามารถช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและปรับตัวในอนาคต นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง Core Competencies ยังเป็นการเน้นความสำคัญของการจัดทำกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และการประเมินความสามารถขององค์กรในการแข่งขันในตลาด นับว่า Core Competencies หรือความสามารถหลักขององค์กรเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาและความเป็นเลิศขององค์กรในอนาคต และได้เป็นหนึ่งในแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการ

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพ เป็นแนวคิดหรือแนวทางการจัดการที่เน้นการพัฒนาและเสริมความสามารถและศักยภาพของบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้พร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจหรือองค์กร เน้นการเตรียมความพร้อมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานและความสามารถในการแก้ไขปัญหา แนวคิดนี้มักถูกนำมาใช้ในหลายสาขา เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และการจัดการโครงการ ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพยังเกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนและทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมและ



โครงการต่างๆ และการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลในองค์กรหรือกลุ่มงาน รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาที่มีผลสัมฤทธิ์อย่างไรต่อบุคคลและองค์กรในที่สุดความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพจะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีความยืดหยุ่น และพร้อมการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม

#### 1. ความหมายของการฝึกอบรม

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรม หมายถึงลำดับการกระทำซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จ ณ ระดับหนึ่ง และได้แบ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพิจารณาความจำเป็นของการฝึกอบรม 2) การวางแผนฝึกอบรม 3) การดำเนินการฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จงกลณี ชูติมาเวทินทร์ (2544: 1) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

การฝึกอบรม มีประเด็นความสำคัญ โดยหลักได้ดังนี้

#### ตารางที่ 1 ประเด็นการฝึกอบรม

ประเด็นสำคัญ	สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	มุ่งเน้นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มากกว่าตัวบุคคล
2. กลุ่มเป้าหมาย	กำหนดช่วงอายุ และพื้นฐานความรู้ให้ใกล้เคียงกัน ความต้องการคล้ายกัน
3. วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้	ใช้เทคนิควิธีการสอน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ กระบวนการคิด และทักษะที่มีความจำเป็นในการนำไปใช้
4. ผู้ให้ความรู้	เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากความสามารถ, ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่คำนึงถึงตำแหน่ง หรือวุฒิการศึกษา
5. วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. เนื้อหา	ตรงกับความต้องการโดยมีทั้งทฤษฎี และการปฏิบัติที่มีเนื้อหาเฉพาะด้าน
7. ประสบการณ์	ถ่ายทอดจากงาน หรือประเด็นที่ต้องการในเฉพาะด้าน ไม่เน้นประสบการณ์เฉพาะบุคคล
8. ระยะเวลา	ระยะเวลาจะเหมาะสมกับหลักสูตรนี้ ๆ โดยเน้นช่วงเวลาที่กระชับ
9. ความคาดหวัง	เฉพาะประเด็น หรือกระบวนการนั้น ๆ
10. เวลาผลลัพธ์	สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที
11. การประเมินผล	ความสามารถในการปฏิบัติงานว่ามีการพัฒนามากขึ้นในระดับใด
12. งบประมาณ	เป็นค่าใช้จ่าย ไม่ใช่การลงทุน

จากตารางจะเห็นว่า การฝึกอบรมจะเน้นการเรียนแบบเฉพาะ โดยการถ่ายทอดความรู้แบบ โดยตรงจากผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านนั้นๆ การจัดเวลาการฝึกอบรมจะมีความเหมาะสมกับห้วงเวลา คำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก มีกระบวนการถ่ายทอดที่เหมาะสม ทั้งทักษะ และทัศนคติให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้จริง เรียนรู้ที่จะแสวงหาหนทางสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มุ่งเน้นเนื้อหาจากความต้องการที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาและปรับปรุง เพื่อเพิ่มความสามารถในทักษะเฉพาะด้าน จากการปฏิบัติจริง หรือกระทำบางอย่างที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อให้เนื้อหาการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพกับตัวบุคคลมากที่สุด ตรงความต้องการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที จากการศึกษา จะเห็นว่าการอบรมเน้นการพัฒนางาน โดยส่วนใหญ่ต้องการแก้ไขปัญหาในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มสมรรถภาพการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรม เกิดทักษะในบางสิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน โดยเน้นการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้ โดยผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนจากการฝึกอบรมนั้นๆ

## 2. กระบวนการการฝึกอบรม

2.1 ดำเนินการสรรหาเยาวชนและประชาชนที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย และมีความประสงค์ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเน้นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

2.2 การเตรียมการด้านธุรการ การจัดการ ด้านงบประมาณและการสนับสนุนต่าง ๆ โดยการจัดทำหนังสือเชิญประธานพิธีเปิด/ปิด, จัดเตรียมคำกล่าวรายงาน, กำหนดการในพิธีเปิด/ปิด และพิธีกร

2.3 การเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตรและการประสานหน่วยงานโครงการ ตามแนวพระราชดำริฯ เพื่อทราบแนวทางการดำเนินงานและเตรียมการด้านวิทยากรในหลักสูตร โดย

ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เช่น ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ วิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานประมงจังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่, ศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรอารักขาพืชจังหวัดเชียงใหม่, ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตรจังหวัดเชียงใหม่,

ศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรด้านแมลงเศรษฐกิจจังหวัดเชียงใหม่, เทศบาลตำบลอินทขิล, และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปางกว้าง โดยจัดส่งหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการทางไปรษณีย์ และการโทรศัพท์ประสานงานเบื้องต้น

2.4 การจัดเตรียมสถานที่ และอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรม ให้มีความพร้อมทั้งจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอ จัดเตรียมอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมมีความพร้อมใช้งาน สามารถนำมาใช้ประกอบการฝึกอบรมได้ทันที

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ในหลักสูตรที่จัดการอบรมเป็นอย่างดี เนื่องจากการเตรียมการที่ดีนั้น ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมเป็นไปได้อย่างราบรื่น และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในขั้นตอนการเตรียมการฝึกอบรม มีรายละเอียดปลีกย่อยจำนวนมาก เช่น การจัดเตรียมที่พักสำหรับการฝึกอบรม, อาหาร, เอกสารประกอบการฝึกอบรม, และวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ให้พร้อมใช้งาน

### 3. ขั้นตอนการฝึกอบรม

3.1 ดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการรับลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจัดเตรียมอุปกรณ์ เช่น กระเป๋า แพ้หมอก และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

3.2 จัดเตรียมอาหาร/อาหารว่าง และเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากร

3.3 จัดทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) โดยการดำเนินการก่อนการฝึกอบรม

3.4 เก็บภาพ และบรรยากาศการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการรายงานการปฏิบัติของกิจกรรมการฝึกอบรม

3.5 จัดเตรียมใบประกาศ เพื่อมอบให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการเน้นรูปแบบการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้ว โดยเนื้อหาจะเป็นการเตรียมข้อมูลของวิทยากร ผู้ดูแลการฝึกอบรมจะต้องมีจิตบริการ เพราะจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร สร้างความประทับใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรที่เข้ามาให้ความรู้ เกิดความรู้สึกดีที่ยังจะชื่นชมหน่วยงานของผู้จัด

### 4. ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม

4.1 ประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ประเมินผลในด้านต่างๆ เช่น อาหาร สถานที่ อุปกรณ์ เนื้อหาการอบรม และข้อเสนอแนะ

4.1 นำแบบทดสอบระหว่างการฝึกอาชีพ แบ่งการวัดผลและการประเมินผลความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือการ สอบวัดผลความรู้ความสามารถหลังการฝึกภาควิชาพื้นฐานทั่วไป(Post - Test) และการประเมินผล การฝึกวิชาชีพเฉพาะ รวมถึงการฝึกประสบการณ์

4.2 ประเมินผลหลังการฝึกอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงการนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ และมี ปัญหา อุปสรรคหรือไม่ แบ่งผู้ที่สำเร็จการฝึกอาชีพ เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ต้องการกลับไปประกอบ อาชีพด้วยตนเองในภูมิลำเนา และกลุ่มที่ต้องการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

การประเมินหลังการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างมาก ที่จะวัดความสำเร็จของการ ฝึกอบรมว่าประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมหรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยนำ ปัจจัยต่างๆมาประเมิน และนำผลการประเมินไปพัฒนาขั้นตอน วิธีการ หรือหลักสูตรในการจัดการ ฝึกอบรมในครั้งต่อไป โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ ความคุ้มค่ากับเวลา และงบประมาณ หรือไม่ อย่างไร

### ทฤษฎีการจัดทำหลักสูตร

หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทางการศึกษาทั้งหมดที่สถานศึกษาวางแผนและจัดให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (มารุต พัฒนา, 2562)

การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม (Training Program Design) เป็นกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนา ความรู้และทักษะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหลายๆ ด้าน เช่น การทำงาน การบริหาร หรือการ พัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในงานหรือชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนหลักดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการ คือการวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนด ทักษะและความรู้ที่ต้องการพัฒนาในผู้เรียน และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน การสำรวจความต้องการ เป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ของโครงการ

2. ออกแบบหลักสูตร หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการ จึงทำการออกแบบหลักสูตรที่ เหมาะสม รวมถึงเนื้อหาการเรียนรู้ วิธีการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่จะใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วางแผนการดำเนินงาน วางแผนการดำเนินงานที่รองรับหลักสูตรและเป้าหมาย รวมถึง การกำหนดระยะเวลา ทรัพยากรที่จำเป็น เช่น บุคลากร วัสดุ และงบประมาณ เพื่อให้โครงการเป็นไป ตามแผน โดยต้องประสานการทำงานอย่างเป็นระบบ กับทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยเพื่อไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาด

4. การสอนและการอบรม ในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำหลักสูตรที่ออกแบบมาสอนหรือฝึกอบรมให้กับผู้เรียน โดยใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และผสมผสานกับสถานการณ์จริง

5. การประเมินและการวัดผล หลังจากการสอนหรือการอบรม ต้องมีขั้นตอนการประเมินผล เพื่อวัดความสำเร็จของผู้เรียนในการเรียนรู้และพัฒนา การวัดผลนี้อาจเป็นการทดสอบ การสำรวจ หรือการประเมินผ่านการปฏิบัติจริง

6. ประเมินและปรับปรุง: ขั้นสุดท้ายคือการประเมินโครงการเพื่อดูความสำเร็จและความพร้อมในการปรับปรุง ควรใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการอบรมในอนาคต โดยทั่วไปแล้ว การจัดทำโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนและการสอนที่ใช้ความคิดริเริ่ม การวัดผลและการปรับปรุงเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและผลลัพธ์ที่ดีในทางทฤษฎี และทางปฏิบัติ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

#### 1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 1

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลบริบท ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ จำนวน 5 คน จาก 9 คนโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม การบริหารจัดการโครงการและศึกษาผลจากการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ จากครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ผู้สำเร็จการอบรม จำนวน 2 รุ่น 9 จังหวัด จำนวน 46 คน ประกอบด้วย จังหวัดตาก จำนวน 15 คน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 คน จังหวัดเชียงราย จำนวน 7 คน จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 5 คน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2 คน จังหวัดน่าน จำนวน 2 คน จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 1 คน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 1 คน และจังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน รวมจำนวนตัวอย่าง 46 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวน

ชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ประกอบด้วย ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 73 โรงเรียน 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 1

1.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ความเป็นมาของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 โดยประเมินจาก เจ้าหน้าที่ในส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ๓ จำนวน 5 คน

1.2 แบบสัมภาษณ์หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 โดยในแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยจาก ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการ จำนวน 46 คน

1.3 แบบสัมภาษณ์การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 โดยในแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยจาก ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการ จำนวน 46 คน

1.4 แบบสัมภาษณ์จากการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 โดยในแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยจาก ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการ จำนวน 46 คน

1.4.1 ผลจากการฝึกอบรมที่ได้มีการดำเนินการไปเรียบร้อยแล้วของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 (ประจำปี 2565)

1.4.2 ผลในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์จากข้อมูลของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 (ประจำปี 2565)

1.5 ประชุมกลุ่ม (Focus Group) ในการประเมินความสำคัญของการฝึกอบรม และการนำความรู้จากการฝึกอบรมของการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จำนวน 8 คน จาก 46 คนโดยการการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 2

2.1 แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการสำรวจความต้องการหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 3

2.2 ประชุมกลุ่ม (Focus Group) ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จำนวน 8 คน จาก 73 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย การรวบรวมข้อมูลวิจัย

### 1. การรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 1

1.1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview)

1.2 ดำเนินการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.3 ดำเนินการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม

1.4 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ประเมินผลการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม

### 2. การรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 2

2.1 ดำเนินการสำรวจความต้องการหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรม

2.2 ดำเนินการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 8 คน จาก 74 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการเลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย  
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำเอาข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับบริบทพื้นที่ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน หรือประวัติการก่อตั้งโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ประจำปีงบประมาณ 2565 การดำเนินการโครงการจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กอง

ช.ร.

บังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มาเชื่อมโยงและวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทุติยภูมิด้านกายภาพซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปทางด้านภูมิศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ และผลจากการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จากแบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น 46 คน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์ความต้องการหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมโดยนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการประชุมหาแนวทางการปรับปรุงหลักสูตร ข้อเสนอแนะและข้อแสดงความคิดเห็นจากโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จากแบบสัมภาษณ์และการประชุมย่อยครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและนำเสนอ โดยการใช้การอธิบายลักษณะของข้อมูลชุดนั้นให้เป็นที่เข้าใจโดยสังเขป จะทำให้สามารถสรุปลักษณะได้อย่างเหมาะสมและสื่อความหมายที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูล

### ผลการวิจัยและวิจารณ์

1. ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ตั้งอยู่ที่บ้านปางกว้าง ตำบล อินทิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ บริเวณหลักกิโลเมตรที่ 46 ถนนสายเชียงใหม่ - พาง พื้นที่เดิมเป็นป่าสงวนแห่งชาติ โดยเมื่อ พ.ศ. 2505 ได้มีกฎกระทรวง ฉบับที่ 129 พ.ศ. 2505 ประกาศในราชประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 79 ตอนที่ 99 ให้เพิกถอน ป่าสงวนอินทิล ตำบล อินทิล อำเภอ แม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ เนื้อที่ 5,625 ไร่ โดยให้กรมตำรวจเข้า ทำประโยชน์ในพื้นที่ ซึ่งต่อมาได้ขึ้นทะเบียนราชพัสดุ เบียนเล่มที่ 34780 เนื้อที่ 4.735 ไร่ แบ่งให้เป็นที่ตั้ง กองกำกับการ 5 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 1,208 ไร่ คงเหลือพื้นที่ จำนวน 3,527 ไร่

1.1 ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 เป็นโครงการที่ดำเนินการขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้โอกาสนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วไม่ได้เรียนต่อหรือไม่มีแนวทางในการประกอบอาชีพเรียนรู้และพัฒนาความรู้และทักษะทางอาชีพ โดยเน้นการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อเสริมความรักและความสนใจในท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังเน้นการฝึกให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพ



และสร้างรายได้ในท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ที่ผ่านมา กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จึงไม่สามารถเปิดการฝึกอบรมนักเรียน รุ่นที่ 29 ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับศิษย์เก่าที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จากการดำเนินการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ของศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ประจำปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการฝึกอบรมอาชีพ แก่ผู้เข้ารับการอบรมจากครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งจบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 2 รุ่น

1.2 หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ส่วนใหญ่นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริมได้ และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำมาไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

1.3 การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ในด้านบุคคลวิทยากรผู้ให้ความรู้ เหมาะสมกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้ควบคุม และเจ้าหน้าที่โครงการฯ มีความเหมาะสม ในด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารอบรมในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีความเหมาะสม อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สถานที่พักมีความเหมาะสม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่พักมีความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาหาร และอาหารว่างมีความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านบริหารงานโครงการระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม การเดินทางมาฝึกอบรม มีความเหมาะสม ในด้านงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.4 ผลจากการประเมินความสำคัญของการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 (ประจำปี 2565) โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ดังนี้

1.4.1 ผลจากการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม



โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ระบุว่าได้รับความรู้ถึงอุดมการณ์ในการสอนของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ต้องเป็นมากกว่าครูอื่นๆ ต้องมีความเสียสละ และอดทน รู้จักหน้าที่ของการเป็นตำรวจตระเวนชายแดน การพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอ ช่วยเหลือและที่พึ่งให้กับประชาชนได้ตลอดเวลา และสามารถนำไปใช้ในครัวเรือนได้ ความรู้ในวิชาโซลล่าเซลล์สามารถนำความรู้ มาใช้ได้ทันทีจากการได้รับการสนับสนุนแบบเตลอร์รี่ใหม่ มาเปลี่ยนกับของเดิมที่เสื่อมสภาพ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแก้ไขและปรับเปลี่ยนเองได้ทันที

1.4.2 สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์จาก โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมให้ผู้อื่นได้

2. การศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินจัดทำแนวทางการฝึกอบรมได้ดังนี้

2.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาหลักสูตรจากความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม จัดทำตารางเวลาและแผนการดำเนินงาน จัดเตรียมเอกสารที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม คัดเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมเอกสารและสื่อการสอนสำหรับวิทยากรโดยพัฒนาหลักสูตรจาก สิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการ เช่น หลักสูตรธุรการโรงเรียน วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประสานการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการ

2.2 การดำเนินการฝึกอบรม มีการลงทะเบียน และจัดสรรที่พักแยกชายหญิง ทำการประเมินระหว่างการฝึกอบรม ดำเนินการพิธีเปิดการฝึกอบรม บันทึกภาพ ผู้ดูแลการฝึกอบรม ประสานการปฏิบัติกับวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกในด้าน อาหาร และอาหารว่างให้เพียงพอ คอยช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมในข้อสงสัย และอุปสรรคต่างๆ จัดทำเอกสารค่าตอบแทนวิทยากร ค่าอาหาร ดำเนินการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้พร้อมสำหรับการฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ มีผู้ช่วยตอบข้อสงสัยระหว่างการฝึกอบรม และมีการเพิ่มแบบประเมินก่อนการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเตรียมพิธีเปิดการฝึกอบรม จัดพิธีเปิดการฝึกอบรมและแนะนำวัตถุประสงค์ของโครงการ การอบรมภาคทฤษฎี บรรยายและสอนทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จัดทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ พร้อมเอกสาร

ประกอบการฝึกอบรม การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริง เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมแซมอุปกรณ์ เป็นต้นโดยมีวิทยากรให้คำแนะนำและสาธิตการทำงานอย่างใกล้ชิด การจัดเตรียมมีการแจกเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม การดำเนินการสามารถจัดการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสนใจ

3.3 หลังการฝึกอบรม มีแบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบประเมินผลความเข้าใจในเนื้อหาของวิทยากร จัดพิธีปิดการฝึกอบรมและมอบใบประกาศและใบรับรองการฝึกอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรม พร้อมติดตามความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนเพิ่มเติมตามความจำเป็นการประเมินผลลัพธ์ระยะยาว ในด้านการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของผู้สำเร็จการฝึกอบรม รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการในรุ่นต่อไป

### สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

#### 1. ข้อมูลบริบทโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ตั้งอยู่ที่บ้านปางกว้าง ตำบลอินทิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2533 สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชกระแสรับสั่งเพิ่มเติมแก่ พล.ต.ท.ไพโรจน์ ปุษะนาวิณ ผบช.ตชด. และคณะพร้อมด้วย นายกิตติ ชันธมิตร หัวหน้าอาสาพัฒนาและส่งเสริมกองบำรุงรักษาราชอุทยานสวนจิตรลดา (ตำแหน่งขณะนั้น) ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ให้เพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมโรคโดยวิธีธรรมชาติควบคู่กับการศึกษานอกระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จการฝึกอบรม สามารถอ่านออก เขียนได้ และนำเอาวิชาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการเกษตร สิ่งแวดล้อม และอาชีพของตนในหมู่บ้าน จึงมีนโยบายให้จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนขึ้น เพื่อสนับสนุนโครงการฝึกอาชีพนักเรียนดังกล่าวขึ้น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019(COVID – 19) ที่ผ่านมา กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จึงไม่สามารถเปิดการฝึกอบรมนักเรียนได้ ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับศิษย์เก่าที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ขึ้นเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนา



ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีการฝึกอบรมให้ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มุ่งเน้นการพัฒนาด้านอาชีพ และส่งเสริมการเกษตร ให้ครูสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยน้อมนำศาสตร์พระราชา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร นั่นคือก่อนลงมือทำลงมือทำต้องมีความเข้าใจ ในภูมิประเทศ เข้าใจผู้คนและความหลากหลาย ในด้านเศรษฐกิจ สังคม ประเพณี และวัฒนธรรมพื้นถิ่น โดยความเข้าใจกันทั้งผู้ให้ และผู้รับ (ส่วนสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการฝึกอบรมที่ต้องเข้าใจความต้องการ และเข้าใจปัญหาของผู้ที่จะเข้ามาฝึกอบรม จากนั้นถึงพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้จริง

หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบว่า ส่วนใหญ่นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริมได้ และสามารถนำไปปฏิบัติใช้ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำมาไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสิตาร์ก เวชยานนท์ (2559) ในศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่า ผู้อบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมได้ในงานที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้มากที่สุด รองลงมาคือสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในงานที่มีระดับความยากง่ายใกล้เคียงกับงานที่ทำอยู่ การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยผู้อบรมสามารถทำงานและมีผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น สามารถนำเอาความรู้มาบูรณาการได้มากขึ้น มีความกล้าตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถและแรงจูงใจของผู้อบรมเองมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้มากที่สุด

การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบว่า ในด้านบุคคลวิทยากรผู้ให้ความรู้ เหมาะสมกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ของโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมและเจ้าหน้าที่โครงการฯ มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ ศรีสกุล เจริญศรี และปัญญาพนธ์ จันทรอ่อน (2560) ในการศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่า การฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการในกระบวนการฝึกอบรมประเด็นที่มี

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดคือวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่มีความ ต้องการได้รับความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองและสามารถนำไปต่อยอดองค์ความรู้อื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมอบรมได้อีกด้วย ในด้านวัสดุอุปกรณ์อาคารอบรมในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีความเหมาะสม อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม สถานที่พักมีความเหมาะสม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่พักมีความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาหาร และอาหารว่างมีความเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ นริศรา บุญเที่ยง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรม ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลวิจัยพบว่า ความพร้อมในการฝึกอบรม ด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษกเนื่องจากผู้เข้าร่วมอบรมมีความคิดเห็นในด้านสถานที่จัดฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยจากความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพร้อมของสถานที่เป็นส่วนที่มีความสำคัญสำหรับการจัดฝึกอบรม ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ในการสร้างบรรยากาศที่ดี โดยความพร้อมของสถานที่ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผลลัพธ์ก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านบริหารงานโครงการระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสม การเดินทางมาฝึกอบรม มีความเหมาะสม ฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ ทัดเทพ ทวีไทย และชุตานพร สอนภักดี (2564) ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจฝึกอบรม ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ช่วงเดือนเมษายน-มิถุนายน ระยะเวลาฝึกอบรม 1 วัน วันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ช่วงเวลา 9.00-16.00 น. โดยฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ปัจจัยด้านเวลาส่งผลถึงความต้องการในการฝึกอบรมในห้วงระยะเวลาที่มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ วีรพงษ์ สำมา, ประเมศร์ กลิ่นหอม และ มิตภานี พุ่มกล่อม (2564) ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามแนวทางระเบียบพระราชบัญญัติของงานงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้บริหารมีการส่งเสริมงบประมาณให้กับบุคลากรพัฒนาฝึกอบรมอยู่เสมอ

สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์จาก โครงการฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนา ศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมให้ผู้อื่นได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณศิริ ไชยชนะ (2561) ในการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการฝึกอบรม กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทตรวจสอบอุปกรณ์ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ได้แสดงทัศนคติต่อ การฝึกอบรมประเด็นด้านหลักสูตรหลักสูตรการฝึกอบรมได้ให้ความเห็นออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ ด้านเนื้อหา มีความเห็นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตรงกับความต้องการ และสอดคล้องกับสิ่งที่ทำในชีวิตประจำวัน ด้านความสำคัญมีความเห็นว่าเป็นการทบทวนความรู้ ทำให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำอยู่ และสามารถนำเอาความรู้มาบูรณาการได้มากขึ้น มีความกล้าตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ความสามารถและแรงจูงใจของผู้อบรมมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้มากที่สุด

## 2. แนวทางการดำเนินโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

จากการศึกษาการพัฒนาระบบการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

ความต้องการหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จากแบบสอบถาม ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่จังหวัดจำนวน 74 โรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้โซลาร์เซลล์ มีความต้องการต่อการพัฒนาองค์กร เป็นอย่างมากเนื่องจาก จากปัญหาเวลาโซลาร์เซลล์ดับ หรือผิดปกติ เมื่อมีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องระบบโซลาร์เซลล์จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และเพื่อการใช้ระบบโซลาร์เซลล์มีอายุการใช้งานที่ยาวนานมากขึ้น ใช้อย่างได้อย่างถูกวิธี และมีความปลอดภัยต่อครู และนักเรียนในโรงเรียน สอดคล้องกับ กนกวรรณ ปิ่นแก้ว (2561) ในการศึกษา การหาความต้องการในการฝึกอบรม พบว่า ผลลัพธ์ของการหาความต้องการในการฝึกอบรมและแนวทางในการส่งเสริมการฝึกอบรมส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้อบรมความรู้ทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง

กระบวนการใหม่ที่เหมาะสมกับ แนวทางการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ให้ผู้ทำงานเข้าใจมากขึ้น มีการลดขั้นตอนบางขั้น และเพิ่มขั้นตอนบางส่วน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไป



ใช้ได้จริง ประกอบด้วยกระบวนการใหม่ 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน 2) คัดเลือกวิทยากร 3) การลงทะเบียน 4) จัดพิธีเปิด 5) การอบรมภาคทฤษฎี 6) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 7) อบรมผ่านสื่อออนไลน์ 8) แบบทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม 9) พิธีปิดการฝึกอบรม 10) การประเมินผลลัพธ์ระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมินตรา กลุ่มวงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ควรมีการลดขั้นตอนในกระบวนการทำงานลงในบางส่วน จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้ครอบคลุมรอบด้าน สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม โดยมุ่งเน้นการทำงานให้ง่ายและรวดเร็วขึ้นรวมถึงการประหยัดเวลา ลดจำนวนคน ประหยัดงบประมาณ และให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน โดยกระบวนการใหม่ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 1) การประชุมชี้แจง 2) การติดต่อประสานงาน 3) จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ 4) การจัดการ ด้านงบประมาณ 5) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ 6) ขั้นตอนการดำเนินการจัดฝึกอบรม 7) ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้กับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายเพื่อเพิ่มทักษะด้านงานช่าง
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายในการขับเคลื่อนการฝึกอบรมครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายให้มีทักษะรอบด้านเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

#### ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1. ในด้านการบริหารบุคลากร ควรมีการประชุมเพื่อหาวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทางสามารถที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีทักษะความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดกับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่สังกัดอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ในด้านการบริหารโครงการ ควรเพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจมีการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ บริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมของแต่ละวิชาให้มีความเหมาะสมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาในการเรียนในภาคทฤษฎี และปฏิบัติได้อย่างเต็มที่
3. ในด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ควรมีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณโดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการเดินทางให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน เพิ่มค่าใช้จ่ายในส่วนที่มีความจำเป็นต่อการฝึกอบรม

4. ในด้านการจัดการวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมมีคุณภาพ เพียงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน และเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมสามารถนำวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการฝึกอบรมไปใช้กับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลเชิงลึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถึงประสบการณ์ ทักษะ ก่อนการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับใช้และพัฒนาหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในด้านอื่นๆของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับผลจากอย่างฝึกอบรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาเรื่อง ความต้องการ ความรู้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฯ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรมในวิชาต่างๆ และจัดกลุ่มการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากท่านอาจารย์ ดร.อาจารย์ ดร.ปรมินทร์ นาระทะ ประธานกรรมการ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขตลอดจนให้การแนะนำในด้านวิชาการที่มีความเหมาะสมเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผานิตย์ นายัน กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการจัดทำกรวิจัยรวมทั้งแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 และครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ มูลนิธิชัยพัฒนา ที่สนับสนุนทุนการศึกษารวมถึง คณาจารย์ และนักศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืนทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ ดาบตำรวจ อดิเรก อินตะพิงค์ และคุณแม่ อัญชัญ ปิงคำพิชัย ผู้ให้การสนับสนุนทางการศึกษาและการทำงานวิจัย และขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว ซึ่งเป็นความหวังใจ และเป็นกำลังใจสำคัญทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปิ่นแก้ว (2561) ในการศึกษา การหาความต้องการในการฝึกอบรม [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU\\_2018\\_6002036017\\_9804\\_9836.pdf](https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6002036017_9804_9836.pdf) (1 กันยายน 2566).
- กรมตำรวจ. 2538. **คู่มือการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตาม พระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี**. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.
- คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2565. **หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร**. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนอรุณการพิมพ์ จำกัด.
- โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://ir.mju.ac.th/dspace/handle/123456789/815> (1 กันยายน 2566).
- งานนโยบายและแผน เทศบาลตำบลอินทขิล. 2561. **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565)**. เชียงใหม่: เทศบาลตำบลอินทขิล อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. 2544. **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พีเอสพีวีง.
- จิระประภา อัครบวร. 2549. **สร้างคน สร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า.
- เจริญศรี และ ปัญญาพนธ์ จันทร์อ่อน. 2560. **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่า การฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www.strategypolice.com/webdatas/download/d\\_314.pdf](http://www.strategypolice.com/webdatas/download/d_314.pdf)
- นพดลย์. ม.ป.ป. **แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/275187> (5 กันยายน 2566).
- นิสดารค์ เวชยานนท์. 2559. **การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <file:///C:/Users/toktu/Downloads/ppmjournal,+Journal+manager,+7.Knowledge+Transfer+in+Training+Bangkok%E2%80%99s+Metropolitan+Waterworks+Authority+Case+Study.pdf> (1 กันยายน 2566).
- เนตรชนก ดวนใหญ่. 2562. **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. บทความวิจัย หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, <http://www.pol.ru.ac.th/graduate/index.php/is/>.
- บริศรา บุญเที่ยง. 2561. **ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของ**

**พนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท.**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. 2544. **การบริหารการฝึกอบรม.** เพชรบูรณ์: คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

มาริษา อนันทรวัน และ โชติ บดีรัฐ. 2564. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัย**

ราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. **วารสาร มจร. พุทธปัญญา**

**ปริทรรศน์,** 6(3), 153-162.

มารุต พัฒผล. 2562. **แนวคิดหลักการพัฒนาหลักสูตร. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการ**

**เรียนรู้.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [www.curriculumandlearning.com](http://www.curriculumandlearning.com) (1 กันยายน

2566).

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546. **การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อวาทกุล. 2540. **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ.** [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_9.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_9.html)

(1 กันยายน 2566).

วีรพงษ์ สำมา, ประเมศร์ กลิ่นหอม และ มิตภาณี พุ่มกล่อม. 2564. **ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการ**

**บริหารงานงบประมาณของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา**

**พิเศษ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

วรรณสิริ ธุระแพง. 2564. **การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน**

**ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมี**

**ส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.**

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณศิริ ไชยชนะ. 2561" **ในการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดต่อการฝึกอบรม กรณีศึกษา : พนักงานฝ่าย**

**ปฏิบัติการ บริษัทตรวจสอบอุปกรณ์ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา**

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17517/2/%E0%B8%97%E0%B8%B1>

[%E0%B8%A8%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%95](https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17517/2/%E0%B8%A8%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%95)

[%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9](https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17517/2/%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9)

[D%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf](https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17517/2/%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf)

(1 มีนาคม 2566).

ศิริพร ศรีสมรรถการ และ ยุวดี จิตต์โกศล. 2566. **แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว**

**และการบริการบ้านพักเขื่อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. น. 99-109. ใน การประชุม**

**วิชาการระดับชาติ มอ.วิจัย ครั้งที่ 17.** 20-21 กรกฎาคม 2566 ณ มหาวิทยาลัย  
อุบลราชธานี.

สมหวัง พิริยานูวัฒน์. 2544. **วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ส่วนสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2567. **ศาสตร์พระราช "เข้าใจ เข้าถึง  
พัฒนา".** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [https://www.dgr.go.th/  
skr/th/newsAll/257/2295](https://www.dgr.go.th/skr/th/newsAll/257/2295) (1 มีนาคม 2566).

ศักดิ์เสก พืชดิฐ. 2564. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้ประกอบการ  
เกษตรรุ่นใหม่ สำหรับนักศึกษาสาขาเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดิ์สิวรรณ ทรงสิริวรกุล. 2561. **การบริหารโครงการของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักสำรวจและวิจัยทรัพยากรดิน. 2559. **ลักษณะและสมบัติของชุดดิน ภาคเหนือ "ชุดดินแม่  
แดง (Mae Taeng series: Mt).** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://oss101.ldd.go.th/web\\_thaisoils/pf\\_desc/north/Mt.htm](http://oss101.ldd.go.th/web_thaisoils/pf_desc/north/Mt.htm) (5 ตุลาคม 2566).

สุมินตรา กล่อมวงษ์. 2564. **ศึกษาเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกร**

อนุชา เฟื่องสุวรรณ. 2549. **การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของ  
ข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่:  
กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.).**  
ปัญหาพิเศษปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวยการ เดชชัยศรี. 2542. **ความหมายของการฝึกอบรม.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page.html> (1 กันยายน 2566).  
(1 กันยายน 2566).  
(1 กันยายน 2566).

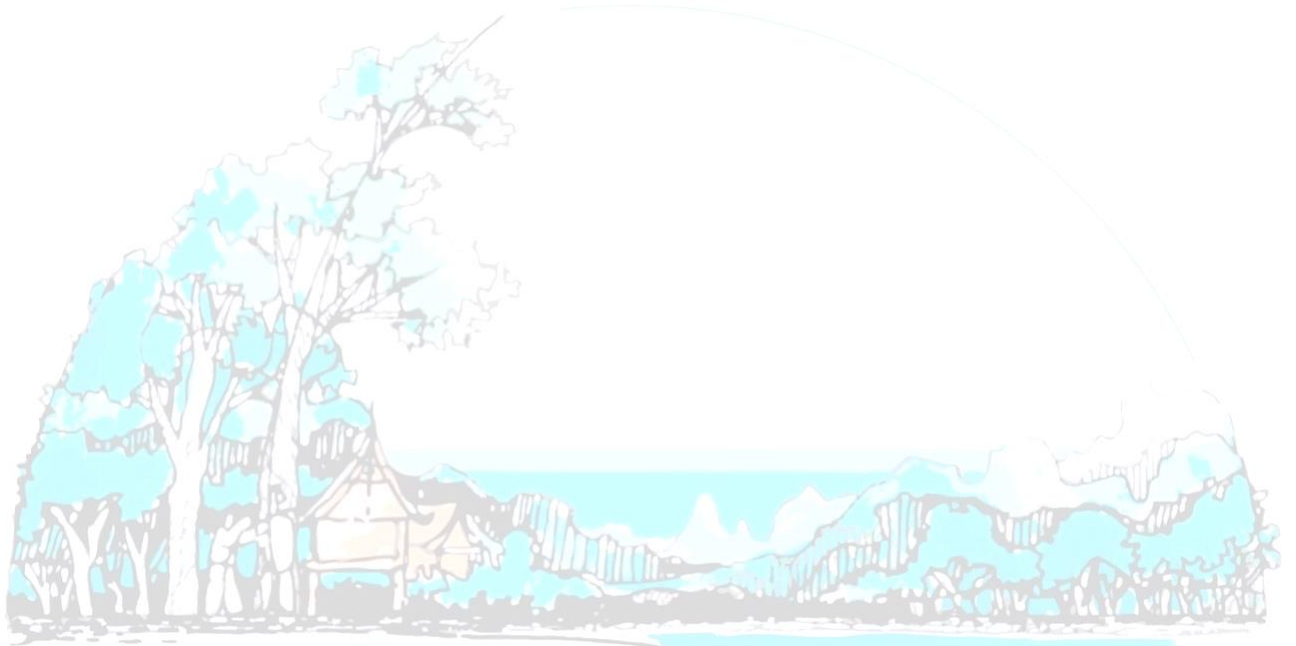
Hamel, G. & Prahalad, C. K. 2537. **พลิกกลยุทธ์ พิชิตการแข่งขัน.** แปลจาก Competing for  
the Future. โดย สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ และ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.



สืบค้นข้อมูลเล่มการค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์

ได้ที่ เว็บไซต์ .....

Link: http://.....



Geosocial Based Sustainable Development  
การพัฒนภูมิสังคมอย่างยั่งยืน

A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.