

แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

Guidelines for the career development of teachers under the Special
Training Division, Border Patrol Police Headquarters

ไทมมณี ไชยฤทธิ์*
Thaimanee Chaiyarit

Received: April 13, 2020 Revised: June 18, 2020 Accepted: July 1, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค วิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 15 คนที่เกี่ยวข้องซึ่งมีวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาความ ผลการวิจัยมี ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่า กำลังพลมีการโยกย้ายบ่อย ขาดอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้กับการเรียนการสอนแบบสมัยใหม่ การขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน ระยะเวลากับการปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ การทำงานหลายหน้าที่ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สำหรับปัจจัยที่เกื้อหนุน พบว่า การปรับโครงสร้างของตำแหน่งงานให้สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง การให้ตำแหน่ง และค่าตอบแทน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและการพัฒนาอุดมการณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์ และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่า การพัฒนาสายอาชีพของกำลังพลต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันระเบียบและโครงสร้างทางการบริหารหน่วยงานที่ส่งผลความต้องการไปยังหน่วยงานต้นสังกัดถึงการปฏิรูปโครงสร้างดังกล่าวให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง การจัดให้มีการฝึกอบรมการเรียนการสอน การจัดหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและการทบทวนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ, อาจารย์, กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

* กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

Abstract

The research aims to study problems and obstacles. Analyze factors that support professional progress and To propose guidelines for the development of professional progress of teachers under the Special Training Division, Border Patrol Police Headquarters Qualitative Research In-depth Interview (15 people involved, which have analyzed in descriptive data, found that problems and obstacles to career advancement found that personnel are frequently transferred. Lack of new generation of professors Lack of motivation to work Lack of knowledge and modern teaching Shortage of teaching and learning materials Duration of work The health of the practitioner is a teacher. Multi-duty And adaptation to keep up with social changes. For the supporting factors, it is found that the structure adjustment of the job position continuously goes up Giving serious attention to the development of subordinates Providing positions and compensation for increasing knowledge and competency by providing training both domestically and internationally and the development of the operational ideology of teachers. And the way to develop career advancement, it is found that the career development of the personnel must be involved in driving the regulations and the administrative structure of the department that will result in the need to the organization to reform the structure to be Truly meets the needs Providing training and teaching Providing new experiences to keep up with current world situations Developing skills in technology and foreign languages and regularly reviewing and developing oneself.

Keywords: Professional Development, Teacher, Special Training Division Border Patrol Police Headquarters.

บทนำ

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ฝึกอบรมประชาชนรวมถึงเยาวชนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติเป็นศูนย์บริการทางวิชาการของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนให้บริการฝึกอบรมอื่น เพื่อประโยชน์ทางราชการ ปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นกองหนุนให้กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 งาน 1 ฝ่าย กองกำกับการฝึกพิเศษ 1-9 และ 1 ศูนย์ ได้แก่ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานสารบรรณและธุรการ การบริหารงานบุคคล งานแผนงาน งบประมาณและฝึกอบรม งานการเงินและพัสดุ กองกำกับการฝึกพิเศษ 1-9 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ทุกภาคของประเทศ ได้แก่ กองกำกับการ 1, 7 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี กองกำกับการ 2 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา กองกำกับการ 3 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัด อุบลราชธานี กองกำกับการ 4 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัด อุตรดิตถ์ กองกำกับการ 5 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่ จังหวัดเชียงใหม่ กองกำกับการ 6 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่ จังหวัด สุโขทัย กองกำกับการ 8 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัด นครศรีธรรมราช และกองกำกับการ 9 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจหน่วยอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประชาชนและเยาวชนตามแผน และนโยบายของกองบังคับการ เป็นศูนย์บริการทางวิชาการในพื้นที่ ให้บริการฝึกอบรมอื่น เพื่อประโยชน์ทางราชการ ปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นกองหนุนให้กับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาคปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสังกัด แบ่งออกเป็น 4 งาน 1 กองร้อยสนับสนุน 4 กองร้อยปฏิบัติการ และกลุ่มงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด ภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กองกำกับการ 1-9 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีภารกิจหลักในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน และข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2562, ย่อหน้า 6)

จากภาระงานดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ในปัจจุบันมีบุคลากรโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น ทำให้หน่วยเกิดผลกระทบขาดแคลนกำลังพลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีองค์ความรู้ มีประสบการณ์ ทั้งนี้เหตุผลสำคัญของการขาดแคลนผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ คือ การโยกย้ายแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานอื่น แต่สำหรับโครงสร้างการจัดหน่วยของกองกำกับการ 1-9 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ไม่มีกลุ่มงานอาจารย์มีเพียงการกำหนดมอบหมายหน้าที่ไว้ตามความถนัดของอาจารย์ โดยมีการจัดเป็นหมวดวิชาเพื่อมอบหมายให้อาจารย์รับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาอาวุธ ยุทธวิธีตำรวจ ยุทธวิธีทหาร และหมวดวิชาทั่วไป แต่การแบ่งมอบลักษณะนี้ ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดโครงสร้างไว้ในหน่วยอย่างชัดเจน จึงไม่มีการเลื่อนไหลในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ต้องแสวงหาความก้าวหน้าจากสายงานอื่น

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 2 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และมีความรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมและวิชาการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นวิจัยเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยที่เกื้อหนุนที่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ และเสนอแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัด กองบังคับ

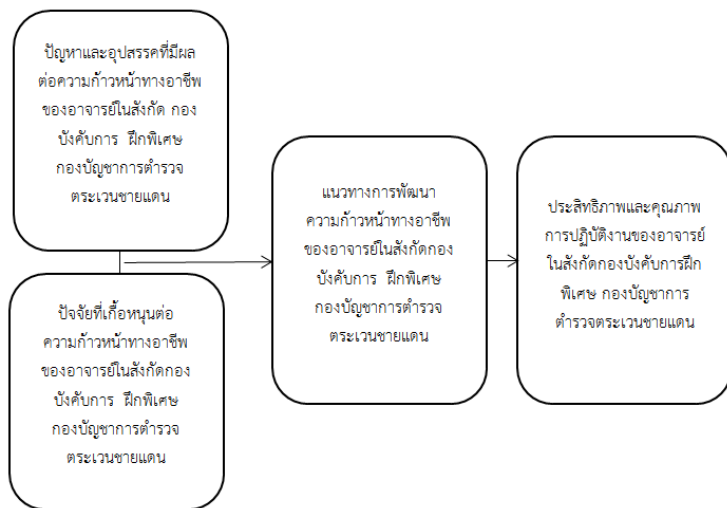
การฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนทั้งนี้ เพื่อจะได้นำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อปรับโครงสร้างของหน่วยให้เป็นมาตรฐานที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กรพร้อมกับก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่ออาชีพของบุคลากรและส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานในอนาคต เพราะการประสบความสำเร็จในการทำงานหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นถือว่าเป็นเกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัว อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยสร้างฐานความรู้และแสดงหาข้อมูลประกอบสำหรับการความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนผู้วิจัยได้ศึกษาจากปรากฏการณ์ที่มีอยู่ที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์และการพัฒนาผลงานจนสามารถรองรับการประเมินในแต่ละรอบปีโดยปัจจัยความต้องการและปัญหาการโอนย้ายตำแหน่งของกำลังพลอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิเคราะห์ เอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสายอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-Depth Interview) ได้แก่ อาจารย์ในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจะต้องมีประสบการณ์ ไม่น้อย 10 ปี โดยผู้วิจัยจะระบุคุณสมบัติตามที่ต้องการประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลระดับผู้กำกับ การ ระดับผู้บังคับ กองร้อย ระดับสารวัตรกองกำกับการ และระดับรองสารวัตรกองกำกับการจำนวน 15 ท่าน โดยกำหนดโดยการ สัมภาษณ์เจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) แบบพรรณนาความ และการอธิบายความเพื่อให้เหตุผลที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมี ปัญหาในเชิงการบริหารจัดการหน่วยงานโดยเฉพาะความก้าวหน้าของอาจารย์เป็นผลให้กำลังพลโอนย้ายในแต่ละ ปีงบประมาณจำนวนมากประกอบด้วยการโอนย้ายตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ขาดการให้ ความสำคัญของการฝึกอบรมหน่วยงานขาดอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ขาดการส่งเสริมในการปฏิบัติงานที่อาจารย์มีความ เชี่ยวชาญขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจารย์ยังขาดความรู้กับการเรียนการสอนแบบสมัยใหม่ การขาดแคลน อุปกรณ์การเรียนการสอน ระยะเวลากับการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนอุดมการณ์ของการทำหน้าที่ของอาจารย์ ขาด การบูรณาการกับผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานอื่น ๆ ขาดการจัดการความรู้ในการถ่ายทอดและการยอมรับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการกระบวนการเรียนการสอน อีกทั้งกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดนมีอุปสรรคต่อการพัฒนาสายอาชีพอย่างมากดังนี้ โครงสร้างของกองบังคับการฝึกพิเศษ ขาดการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ สุขภาพของผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ การใช้งบประมาณส่วนตัวในการพัฒนาตนเอง ขาดการจัดสรรผลตอบแทนและแรงจูงใจกำลังพลขาดแคลน อาจารย์บางท่านต้องทำงานหลายหน้าที่ การส่งเสริม การศึกษานอกเวลาราชการ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและขาดการปลูกฝังการมีอุดมการณ์

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า การพัฒนาอาจารย์สายอาชีพของอาจารย์สังกัดกองบังคับการฝึก พิเศษกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน แม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย แต่กระนั้นโอกาสของอาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่จะสามารถตอบสนองความต้องการและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานที่มีปัจจัยที่เอื้อ ต่อการพัฒนาอาชีพได้แก่ การปรับโครงสร้างของตำแหน่งงานให้สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับ การพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง การให้ตำแหน่ง และค่าตอบแทน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดย จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและการพัฒนาอุดมการณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์

3. แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า การพัฒนาสายอาชีพของกำลังผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ยังต้องการ กำลังใจอันเป็นมวลรวมของประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานให้กับหน่วยงานได้มีโอกาสแสดงผลงานอย่าง สร้างสรรค์จนสามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ แต่กระนั้นก็ยังขึ้นอยู่กับกำลังพลที่ปฏิบัติ หน้าที่ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต้องร่วมมือกันที่จะผลักดันระเบียบและ โครงสร้างทางการบริหารหน่วยงานที่ส่งผลความต้องการไปยังหน่วยงานต้นสังกัดถึงการปฏิรูปโครงสร้างดังกล่าว

ให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับผลงานเชิงประจักษ์ด้วยการเตรียมการรับการประเมินผลงานที่ปฏิบัติงานทั้งผลงานประจำ ผลงานพิเศษ ผลงานอื่นๆทางสังคมและชุมชน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขผ่านความร่วมมือกันทั้งหมด การจัดให้มีการฝึกอบรมหรือทบทวนการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลาผ่าน การจัดหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและให้ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพของอาจารย์ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและการทบทวนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคใหญ่ๆของความก้าวหน้าของอาจารย์นั้นก็คือการขอโอนย้ายตำแหน่งไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ก็เพราะโครงสร้างตามระเบียบกฎหมายและความคาดหวังของอาจารย์ของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกร ฤทธิญาติ (2559, หน้า 1) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยความก้าวหน้าในเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชา ม่วงพุ่ม (2559, หน้า 1) วิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน พบว่า ความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก ปัจจัยบุคคล และลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า โอกาสของอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่จะสามารถตอบสนองความต้องการและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานที่มีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพได้แก่ การปรับโครงสร้างของตำแหน่งงานให้สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง การให้ตำแหน่ง และค่าตอบแทน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและการพัฒนาอุดมการณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558, หน้า ก) พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชา ม่วงพุ่ม (2559, หน้า 1) พบว่า การจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อการนี้อย่างชัดเจน ลูกจ้างชั่วคราวควรมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงระบบดังกล่าวได้โดยง่าย การจัดการระบบต้องเป็นธรรม ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ควรมีศึกษานโยบายระเบียบการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินิจ อนุโรจน์ (2560, หน้า 8) พบว่า เริ่มจากผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเก่งจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จึงต้องให้ความสำคัญต่อการคัดเลือก Talent People เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ฝึกอบรมพัฒนาให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สร้างขวัญกำลังใจ ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้าย Talent People ตามผลงาน ความรู้ความสามารถ สร้างความรู้สึ

ว่าเขาเหล่านั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร อาทิการมอบหมายงานที่ทำทนาย การพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่เหมาะสม หรือการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหมุนเวียนงานให้เขามีประสบการณ์ที่หลากหลาย

3. แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์ในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า การผลักดันระเบียบและโครงสร้างทางการบริหารหน่วยงาน การเตรียมการรับการประเมินผลงานที่ปฏิบัติงานทั้งผลงานประจำ ผลงานพิเศษ ผลงานอื่นๆทางสังคมและชุมชน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขผ่านความร่วมมือกันทั้งหมด การจัดทำมีการฝึกอบรมหรือทบทวนการเรียน การสอนอยู่ตลอดเวลาผ่าน การจัดหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและให้ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน การจัดการฝึกอบรม ให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพของอาจารย์ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศและการทบทวนและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสังเวียน นิมนวล (2561, หน้า 138) พบว่า ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าด้านตนเอง ตามลำดับ สำหรับการกำหนดการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแรงงานวัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง และความก้าวหน้าด้านตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของและสอดคล้องกับงานวิจัย ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557, หน้า 48) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านองค์การมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.45 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชา ม่วงพุ่ม (2559, หน้า 1) พบว่า กำหนดเป็นนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อการนี้อย่างชัดเจน ลูกจ้างชั่วคราวควรมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงระบบดังกล่าวได้โดยง่าย การจัดการระบบต้องเป็นธรรม ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ควรมีศึกษานโยบายระเบียบการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการพัฒนาดตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยประสิทธิ์ชัย เดชชา (2555, หน้า 186) พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมและ สนับสนุน ความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย อาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ควรมีนโยบายและแผนการจัดเตรียม ข้อมูลด้านผลงานประจำ ผลงานพิเศษ ผลงานจิตอาสา และผลงานอื่น ๆ ที่สามารถแสดงผลงานเชิงประจักษ์ สำหรับการประเมินผลงานอย่างน้อย 3 ปีเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการปฏิรูปและปรับปรุงระเบียบโครงสร้างการบริหารของหน่วยงานเพื่อที่จะสร้างโอกาสให้กับอาจารย์ได้ทำผลงานและเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานได้ อีกทั้งทั้งการจัดระบบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องมีการสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและจัดหาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างกระบวนการเรียนรู้ต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ต่อการฝึกอบรมให้กับผู้รับการฝึกในรุ่นต่อ ๆ ไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนควรจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเรื่องภาษาต่างประเทศที่สามารถจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติได้มากขึ้น การปรับทัศนคติให้เกิดการทำงานภายใต้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขที่จะช่วยให้กำลังพลทั้งหมดทำงานอย่างมีความสุขและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสำหรับนักวิจัยท่านอื่น ๆ ที่มีความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพของอาจารย์อาจมองถึงประเด็นการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยเฉพาะประเด็นการเลื่อนตำแหน่งการงาน ระบบขวัญและกำลังใจเพื่อลดการโอนย้ายตำแหน่งไปยังหน่วยงานอื่น ๆ และความผูกพันระหว่างอาจารย์กับกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2562). **ประวัติศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค**. สืบค้น มีนาคม 24, 2562, จาก <http://www.edupol.org/eduOrganize/organization/history/index.php>.
- กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (2562). **นโยบายการบริหารราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (เอกสารอัดสำเนา).
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2560). **การรักษาคนเก่ง ให้คงอยู่กับองค์กร**. NDC Security Review วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 8.
- ประกร ฤทธิญาติ. (2559). **ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2555, มกราคม-มีนาคม). **เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา**. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(85), 168.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557, กันยายน-ธันวาคม). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย**. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 3(3), 48.
- วางคณา ชูเชิดรัตน์. (2558). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วณิชชา ม่วงพุ่ม. (2559). **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังเวียน นิมนวล. (2561.มกราคม-มิถุนายน). **การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยวกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 183.

