

การพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 Self Development of the Border Patrol Police Troop 32

จุฑามาศ ทวีขลังษ์*

และ ผศ.ดร.ลลิตา นิพัฏฐประศาสน์ สุนทรวิภาต**

■ บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้การเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันต่างกัน

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; E-mail: jutamard_yok@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ตำรวจตระเวนชายแดน

■ Abstract

The objectives of this research were to study Self Development of the Border Patrol Police Troop 32th, and to compare the police self development according to personal and working factors. Sampling techniques employed in the research were cluster random sampling and simple random sampling. Sampling units were 173 polices of the border patrol police troop 327th, Mae-Chan District, Chiang-Rai. The tools used to collect data were questionnaires. The collected data were analyzed by statistics, percentage, mean, standard deviation, T-Test, One Way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. Statistics level significance was set at 0.05

The research found out that the opinion of the border patrol polices of Troop 327th and their self developments were moderate. The hypothesis testing results showed that the patrol polices who differed in personal

factors, age, level of education, rank, working position periods, salary, had self development difference at the statistically significance level of 0.05 Working factors positively correlated with the police self development at the statistically significance level of 0.05.

Keyword: Self Development, Border Patrol Police

■ ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ทั้งการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้องค์การหรือหน่วยงานต้องเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สามารถแข่งขันและทัดเทียมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรย่อมต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ อันได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการบริหาร เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะกำลังคน (บุรินทร์ ล่วงเขต, 2558: บทนำ) ปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญขององค์การเกิดขึ้นดำรงอยู่และเติบโตได้ด้วยการทำงานของคน การใช้ปัจจัยอื่นๆ จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพของคน คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้้องค์การดำเนินงานอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ และต้องพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอันจะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความเจริญก้าวหน้าและดำรงอยู่

ต่อไป

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับผิดชอบดำเนินการโดยในส่วนของการบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติหน้าที่เป็นกำลังเสริม แทนการใช้กำลังทหาร ในการรักษาความสงบตามแนวตะเข็บชายแดน โดยมีภารกิจหลัก เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล ได้แก่ การจัดกำลังพลตามแผนป้องกันชายแดน ในการปราบปรามยาเสพติด การปราบปราม การลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การปราบปรามการหลบเลี่ยงภาษีสินค้า ปราบปราม การลักลอบและนำเข้าอาวุธสงคราม การปราบปรามการโจรกรรมรถ ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องมีการพัฒนาตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาความมั่นคง

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดเชียงราย และจังหวัดน่าน รวมพื้นที่กว่า 37,000 ตารางกิโลเมตร โดยมีพื้นที่ติดต่อกับชายแดนรวม 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศพม่า ที่บริเวณ อ.แม่สาย และ อ.แม่จัน จ.เชียงราย กับพื้นที่ติดต่อกับประเทศลาว ที่บริเวณ อ.เชียงแสน จ.เชียงราย และ จ.น่าน โดยมีภารกิจที่ได้รับมอบหมาย คือ การรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติด รักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน และป้องกันปราบปรามการ

ก่อความไม่สงบ พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน เพื่อความมั่นคงของชาติ ปกครองบังคับบัญชา อำนาจการควบคุมและกำกับ (กก.ตชด. 32 : bpp 22.go.th, June 2017) โดยเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญในระดับประเทศและถือเป็นส่วนหน้าของการสกัดกั้น ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามตะเข็บชายแดนประเทศไทยและจากความกล่าวข้างต้นที่ว่า หน่วยงานหรือองค์กรจะประสบผลสำเร็จเป็นผลจากประสิทธิภาพและสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เพื่อข้อมูลที่ได้ไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่อไป

■ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพการทำงาน

■ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32

■ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประชากร ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ประกอบด้วย

1.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 322

1.2 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 324

1.3 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 325

1.4 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326

1.5 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่สามารถแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ภายในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ กัน ครอบคลุมตามประชากรที่ต้องการศึกษา และระหว่างกลุ่มมีคุณลักษณะเหมือนกันมากที่สุดแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มเลือกกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 173 คน (ข้อมูลจากงานธุรการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)

2. ด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยที่มีขอบเขตเนื้อหา

2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

2.2 สภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทรัพยากรของหน่วยงาน

2.3 การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทักษะด้านงาน ทักษะด้านร่างกาย ทักษะด้านจิตใจ ทักษะด้านสังคม

3. ด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่ กันยายน พ.ศ. 2559 – เมษายน พ.ศ. 2560

■ นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เงินประจำตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยสภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการสนับสนุนทรัพยากรของหน่วยงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดที่เกี่ยวกับงานซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างงาน ลักษณะความยากง่ายของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงาน การสั่งการของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ลักษณะความยากง่ายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เกี่ยวกับภาษา ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความสามารถ สติสมาธิที่ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ประสบความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงในทางบวกที่ดีขึ้น การแสดงหาความรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ทักษะด้านงาน ทักษะด้านร่างกาย ทักษะด้านจิตใจ ทักษะด้านสังคม

ทักษะด้านร่างกาย หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับสภาพร่างกาย สุขภาพ และการออกกำลังกายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองร้อยตระเวนชายแดนที่ 327 ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

ทักษะด้านจิตใจ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกร การตัดสินใจ การเอื้อเฟื้อ ความซื่อสัตย์ ความอดทนอดกลั้นอันเกี่ยวเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327 ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

ทักษะด้านสังคม หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกประชาชนทั่วไป รวมถึงมีท่าทีที่เป็นมิตร และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 327

■ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอยู่ในกรอบของแนวคิด ทฤษฎี และตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยต้องทำการศึกษา แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทรัพยากรของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการ

พัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ทักษะด้านงานร่างกาย จิตใจ และสังคมโดยให้ข้าราชการตำรวจประเมินการพัฒนาตนเองตามข้อความแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกทุกข้อโดยมีเกณฑ์ให้คะแนน

■ การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ต่อจากนั้นจึงจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการวิจัยในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยทดสอบกับข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ส่วนกลาง) ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2559 และใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นรวม โดยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.919

■ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการอธิบายการพัฒนาตนเอง
3. ค่า T-Test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยแบ่งตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยแบ่งตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

6. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ Least-Significant Different (LSD)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดที่ระดับ 0.05

■ สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานโดยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอายุราชการต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีชั้นยศ

ต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

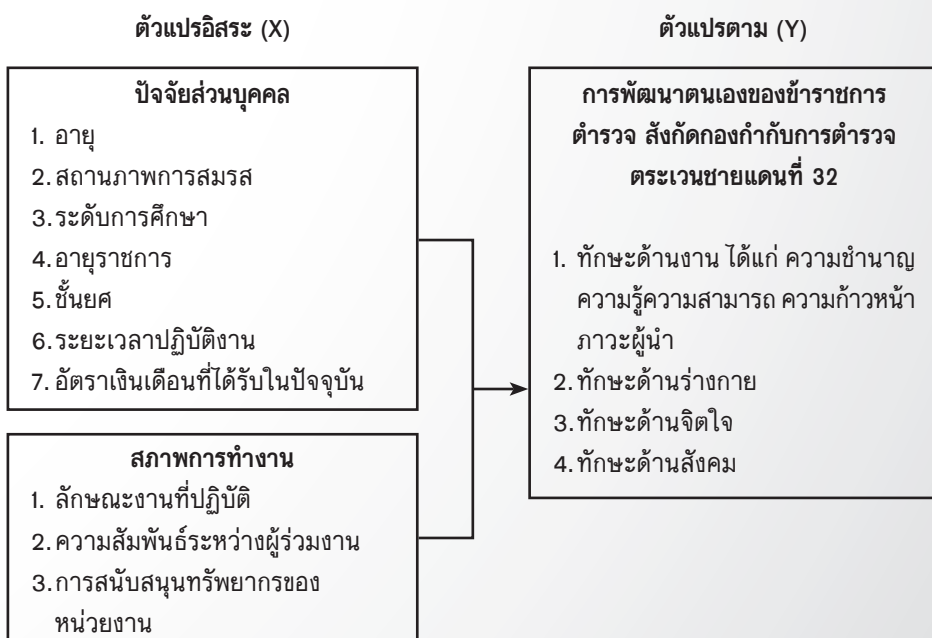
1.6 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.7 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32

■ กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



■ ผลการศึกษาลงรูปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41–50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งในชั้นยศระดับ จ.ส.ต.–ด.ต. มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ได้รับเงินเดือนปัจจุบันในอัตรา 20,001–25,000 บาท โดยมีเงินประจำตำแหน่ง 3,000 บาท

2. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เกี่ยวกับสภาพการทำงาน พบว่าข้าราชการตำรวจ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.74) โดยในประเด็นย่อยทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.67) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.74) การสนับสนุน

ทรัพยากรของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.83)

3. ความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ในทักษะเกี่ยวกับการทำงานและทักษะด้านร่างกายในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.73 และ $\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.74 ตามลำดับ) ทักษะด้านจิตใจและทักษะด้านสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.59 และ $\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.56 ตามลำดับ)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 6 ข้อ และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 2 ข้อ ดังแสดงในตาราง

ตัวแปรอิสระ	ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32		
	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
- อายุ	0.00*	✓	
- สถานภาพการสมรส	0.46		✓
- ระดับการศึกษา	0.00*	✓	
- อายุราชการ	0.29		✓
- ชั้นยศ	0.02*	✓	
- ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	0.00*	✓	
- อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	0.00*	✓	
สภาพการทำงาน			
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.00*	✓	
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.00*	✓	
- การสนับสนุนทรัพยากรของหน่วยงาน	0.00*	✓	

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ใน สรุปลผลการศึกษาวิจัย ดังนี้
ตัวแปรที่มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ส่งผล
อายุ	1. อายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการพัฒนาตนเองมากกว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี 2. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับการพัฒนาตนเองมากกว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี
ระดับการศึกษา	ไม่มีผลเปรียบเทียบรายคู่ เนื่องจากแบ่งตัวแปรเป็น 2 กลุ่มได้แก่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ชั้นยศ	1. ชั้นยศเป็น จ.ส.ต.- ด.ต. มีระดับการพัฒนาตนเองมากกว่าชั้นยศเป็น ส.ต.ต.-ส.ต.อ. 2. ชั้นยศเป็น ร.ต.ต.- ร.ต.อ. มีระดับการพัฒนาตนเองมากกว่าชั้นยศเป็น ส.ต.ต.-ส.ต.อ.
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	1. ระยะเวลาระหว่าง 6-10 ปี มีระดับการพัฒนาตนเองมากกว่า ระยะเวลาไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 2. ระยะเวลาระหว่าง 11-15 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่า ระยะเวลาไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 3. ระยะเวลาตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่า ระยะเวลาระหว่าง 6-10 ปี 4. ระยะเวลาที่ดำรงตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าระยะเวลาระหว่าง 11-15 ปี
อัตราเงินเดือน	1. อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2. อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 3. อัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 4. อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 5. อัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท 6. อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท 7. อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจอัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท

■ การอภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน สภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ

ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วยตัวแปรด้านสถานภาพการสมรส และอายุราชการ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการทดสอบที่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.1 ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นและประสบการณ์จากการทำงาน ความก้าวหน้าทำให้มีปัจจัยกระตุ้นให้ต้องพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เทียบเท่ากับข้าราชการที่มีอายุน้อย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นก็ย่อมมีการสะสมประสบการณ์และมีได้เห็นว่ามีผู้ที่มีศักยภาพการทำงานที่มากกว่าและได้รับการสนับสนุนในสายงานทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและผลักดันให้มีตำแหน่งและหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

1.2 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เนตรนภา วรศิลป์ (2556) โดยได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด พบว่าระดับการศึกษามีผลในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนา

ตนเองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีความต้องการให้บริษัทและแผนกฝึกอบรมและพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะสุขภาพ และทัศนคติ อย่างสม่ำเสมอ จะเห็นว่าระดับการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งการที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อีกด้วย

1.3 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีชั้นยศต่างกันมีการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าข้าราชการตำรวจที่ชั้นยศเป็น จ.ส.ต. - ด.ต. และ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ชั้นยศเป็น ส.ต.ต. - ส.ต.อ. เห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศสูงขึ้นจะมีการพัฒนาตัวเองมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วัชร ชันธเนตร (2554) โดยได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองพบว่า ในภาพรวมด้านบรรยากาศองค์การ ระดับชั้น ประสบการณ์ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยต้องการให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และต้องการให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย

และต้องการให้มีเงินสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาด้วยตนเอง จะเห็นว่าข้าราชการตำรวจในระดับสัญญาบัตรจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีช่องทางและเส้นทางที่สามารถเติบโตไปเป็นระดับผู้บังคับบัญชาได้ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจที่จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจจะมีการเติบโตทางหน้าที่การงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มาจากชั้นประทวนหรือในระดับเริ่มต้นของชั้นประทวนอยู่ระดับชั้นยศ ส.ต.ต.-ส.ต.อ.

1.4 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาจะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 16 ปีขึ้นไป เป็นการสะสมประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างลุล่วงเป็นอย่างดี ดังนั้นย่อมมีความแตกต่างเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิชรี ชันธเนตร (2554) เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองพบว่า ในภาพรวมด้านประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้คือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยต้องการให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และต้องการให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย

และต้องการให้มีเงินสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาด้วยตนเอง

1.5 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ทวีศักดิ์ ร่องแขวง (2555) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า รายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลและเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การได้รับการยอมรับและการเลื่อนตำแหน่งเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

1.6 สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างงาน ลักษณะความยากง่ายของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทรัพยากรของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร ปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานมีความคิดเห็นระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณารายด้านพบว่า ความสำคัญของงานมีความคิดเห็นระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ อายุที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนวุฒิการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน ซึ่งสภาพพื้นที่ หรือสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีผลต่อกำลังใจและประสิทธิภาพของงาน การที่บุคลากรมีอุปสรรคหรือมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานย่อมให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหากมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถอำนวยความสะดวกหรือปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมที่จะต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้และมีผลงานออกมาให้ได้มากที่สุด

2. ผลการทดสอบที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรสและหย่าร้างจะมีความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างจากข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการวิจัยยังไม่เห็นความแตกต่างอาจเนื่องจากความห่างของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ไม่เห็นความแตกต่างในการ

พัฒนาตนเองของปัจจัยด้านสถานะการสมรส ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลถึงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในสังคม

2.2 ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอายุราชการต่างกันมีการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ที่มีอายุราชการต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกศราภรณ์ ดิษฐรักษ์ (2555) ซึ่งได้ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานปราบปราม

การคำนึงของบังคับการปราบปรามการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการพัฒนาตนเองในด้านวิสัยทัศน์ มากที่สุด โดยมีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยอาจเนื่องจาก ข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ถูกโอนย้ายให้มาปฏิบัติหน้าที่ใน ระยะเวลาที่ไม่นาน จึงยังไม่มีผลต่อการพัฒนา ตนเองซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของกลุ่ม ตัวอย่างกระจายอยู่ในช่วงเวลาน้อยกว่าหรือ เท่ากับ 5 ปี

■ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1) จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็น ต่อสภาพการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโครงสร้างงาน เห็นว่า ควรมีการกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน รวมถึงสามารถใช้ดุลยพินิจสามารถตัดสินใจได้ ภายใต้กฎหมายที่กำหนด

2) ด้านลักษณะความยากง่ายของงาน ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับ ประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้ ดียิ่งขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา ร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวน ชายแดน การส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ การมีสมาธิ และสติสัมปชัญญะขณะปฏิบัติหน้าที่

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่มีข้อจำกัด เรื่องการเข้าถึงโดยสะดวก การติดต่อสื่อสาร ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างไม่ติดขัดเมื่อ มีการปฏิบัติหน้าที่ เช่น วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ เคลื่อนที่ เป็นต้น

4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ สบายใจและสนุกกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้การทำงานเป็นทีม เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมและให้การช่วยเหลือกันจะ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี

5) ควรสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น งบประมาณ อุปกรณ์อุปกรณ์ อุปกรณ์ป้องกันภัย เทคโนโลยี รวมถึงการสนับสนุนด้านกำลังพลเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น

6) ควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มทักษะทั้งด้านงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่เสมอ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและสนุกกับ งานที่ปฏิบัติรวมถึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการ พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ต่อไป

■ ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย ครั้งต่อไป

1) ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ตำรวจตระเวนชายแดนของพื้นที่อื่น ๆ เพื่อ

เปรียบเทียบลักษณะของอาชญากรรมแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานของตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

2) ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อม บริบทของแต่ละพื้นที่ เป็นต้น

3) สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่เพื่อทราบถึงข้อมูลปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน

■ บรรณานุกรม

เกศราภรณ์ ดิษยรักษ์. 2555. ทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานปราบปรามการค้ามนุษย์ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิชฐา นิ่มแก้ว. 2554. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทวีศักดิ์ รองแขวง. 2555. ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมนวนคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุรินทร์ ล่วงเขต. 2558. การพัฒนาตนเองของข้าราชการทหาร กองพันทหารสื่อสารที่ 21. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปราณี रामสูตร. 2548. จิตวิทยาในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปารณีย์ ดั่งวงศ์. 2555. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานเทลเซล: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาริชาติ บัวเบ้ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. บริษัท พิมพ์ดี จำกัด กรุงเทพฯ.

พนานันท์ โกสินานนท์. 2551. แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. รายงานการวิจัยโดยทุนอุดหนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.

พงษ์ศธร กิมเพ็ชร. 2556. ทัศนะของตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยที่ 135 ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองใน

- การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
อาชญากรรม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ และคณะ. 2551.
พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- วัชรวิ ชันธเนตร. 2554. ความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินัย เพชรช่วย. 2551. พฤติกรรมมนุษย์กับ
การพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- Bass, B. M., and G. V. Barrett, 1981. *People,
work and organizations: An introduction to
industrial and organizational psychology.*
Boston: Allyn & Bacon.
- Harbison, F., and C. A. Myers, 1964.
Education, manpower, and economic
growth: Strategies of human resource
development. New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J.R. 1996. *Organizational
behavior.* New York: John Wiley.
- Stoner, J.A. and C. Wankel. 1986. *Management.*
3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

