

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
Individual Development Needs of Police officers in the Aerial
Reinforcement Division, Border Patrol Police, Cha-am Sub-District,
Phetchaburi Province

จิระภา กฤตติยารรณ*

Jirapa Krittiyawan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน 2) ศึกษาปัจจัยจุใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ 2) ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ โดยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 อายุกับอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ ปัจจัยจุใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ และปัจจัยจุใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เงินเดือนและค่าตอบแทน กับความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, ข้าราชการตำรวจ, กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

* ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

The objectives of the study were to study 1) the individual development needs of police officers in the Aerial Reinforcement Division, Border Patrol Police, 2) study the personal characteristics and motivation factors affecting the individual development needs of police officers in the Aerial Reinforcement Division, Border Patrol Police, Cha-am Sub-District, Phetchaburi Province. The samples were 130 police officers in the Aerial Reinforcement Division, Border Patrol Police, Cha-am Sub-District, Phetchaburi Province. The research instrument used was a questionnaire. The data analysis was done by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) the level of the individual development needs of police officers in the Aerial Reinforcement, Border Patrol Police, Cha-am Sub-District, Phetchaburi Province was at the highest level. The need aspects were sorted by mean as follows: self-learning, training and further education, respectively. 2) The personal characteristics of the police officers significantly correlated with the demand of self-development. The education aspect was statistically significant at the level of .01, while the age and salary aspects were statistically significant at the level of .05. Also, the motivation had an effect on the police officers' individual development needs. The motivation aspects were sorted by mean as follows: job stability, success of job, getting promotion, and salary, respectively. In addition, the motivation of the police officers significantly correlated with the demand of self-development at the level of .001. Considering by each respect, there was statistically significant at the level of .001 towards getting promotion and .05 towards salary.

Keywords: Individual development needs, Police officers, Border Patrol Police

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมที่เกิดขึ้นนำสังคมโลกเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกภาพของโลก ย่อมได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมไทยจะต้องปรับสภาพให้เหมาะสมกับโลกไร้พรมแดนเพื่อให้สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคงมีศักดิ์ศรีและดำรงความเป็นไทยอยู่ได้ในสังคมโลก (เทียมรัตน์ คงทนดี, 2554, หน้า 1) ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบังคับใช้อำนาจของรัฐและดำเนินตามบทบัญญัติของกฎหมาย ในปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีขอบเขตกว้างและมีอาจกำหนดขอบเขตให้ตายตัวลงไปได้ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่มที่ 1 ภาคที่ 1 ได้กล่าวไว้ ดังนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน 2) รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำความผิดในทางอาญา 3) บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน 4) ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2559, หน้า 14) ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติอันประกอบด้วย การค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ การค้าอาวุธ การฟอกเงิน การกระทำความผิดเป็นโจรสลัด อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ และอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ มีแนวโน้มที่จะขยายตัวและควบคุมได้ยาก โดยมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการที่ซับซ้อนจากการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายทำให้การก่ออาชญากรรมข้ามชาติทำได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการพัฒนาเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังพบว่า ความเชื่อมโยงระหว่างการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้นและมีขีดความสามารถสูงขึ้น โดยคาดการณ์ว่าภัยคุกคามทั้งจากการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เนื่องจากการเปิดเสรีด้านการเดินทาง การขยายการท่องเที่ยว การแพร่ขยายแนวความคิดหัวรุนแรงและการรวมกลุ่มบุคคลที่มีความคิดดังกล่าว ในขณะที่ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายของประเทศสมาชิกยังมีความแตกต่างกัน และการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงเป็นไปอย่างล่าช้า (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2559, หน้า 2-3)

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี ได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อเพิ่มพูน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการกระบวนการพัฒนาองค์การ สังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 1,082 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Green (1991, อ้างถึงใน ณัฐพล ชันธไชย, 2557, หน้า 14) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน จากข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงในงาน 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ความสำเร็จของงาน

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษาต่อ 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านการเรียนรู้

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร $IOC = \sum R/N$ การวิเคราะห์ทางสถิติได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อตั้งแต่ .067 – 1.00 ได้ค่า IOC = 0.964

3.3 ในการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ ค่ายพระรามหก อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วยฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการ 1-5 จนได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งในการพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการตำรวจ และปัจจัยมุ่งในการพัฒนาตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.15 มีอายุ 18-30 ปี ร้อยละ 69.23 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ร้อยละ 84.62 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 94.62 มีเงินเดือน ตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 70.00

2. ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับนักโดดร่มทำให้เกิดความต้องการไปฝึกโดดร่ม รองลงมา คือ การได้รับเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ นอกจากเงินเดือนทำให้ชีวิตมีความสุขสบายมากขึ้นเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อชีวิตมีความเหมาะสม และเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงอันตรายมีความเป็นธรรม

2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง รองลงมา คือ องค์กรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน สามารถนำเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้จนถึงวัยเกษียณ ชื่อเสียงขององค์กรทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ตลอดไป และสวัสดิการหลังเกษียณอายุสามารถให้ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน รองลงมา คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมากที่สุดมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ

2.4 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายรองลงมาคือ จากการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3. ความต้องการพัฒนาตนเองปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบรองลงมาคือ ต้องการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต้องการค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากหนังสือ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในหน่วยงานต้องการแสวงหาความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และต้องการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน

3.2 ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพื่อที่จะได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้นต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับใช้กับงานในหน้าที่

3.3 ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับแรก คือ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานรองลงมา คือ ต้องการศึกษหลักสูตรเกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะตนเองให้สูงขึ้นต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่น่าสนใจแม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานของตนเองเพื่อประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 18.061$ และ $P \leq .001$) ได้แก่ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และอายุกับอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

4.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ เพศและอายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

4.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ อายุและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

5. ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 93.707$ และ $P \leq .001$) กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และ เงินเดือนและค่าตอบแทน กับความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ด้านการศึกษาต่อ โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

5.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ด้านการฝึกอบรม โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน กับเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

5.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

อภิปรายผล

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เนื่องจาก การเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามขอบเขตหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ที่มีอยู่เดิมและเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่หรือเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กรล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งสิ้น

นอกจากนี้การเรียนรู้และสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมอบหมายงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวซุมิ พสุธาตระกูล (2557) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อย่างไรก็ตามพบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชทัณฑ์มากที่สุด และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญพร มงคลการ (2546, หน้า 163 - 167) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอักษัย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการอยู่ที่ระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอักษัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ

1.2 ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจหรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรม

นับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ละออง นาคกุล (2556) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555, หน้า 78-80) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง สายสนับสนุนวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการศึกษาต่อโดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เนื่องจากการศึกษาต่อสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในหลายๆ ด้าน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและมีความเหมาะสมซึ่งเป็นความต้องการที่จะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองใน ด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทรินทร์ ราชคมน์ (2554) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงาน โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันโดยประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้านทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผกาพรรณ ศิริสานต์ (2552) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไผ่ทอคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 5 วิธี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศึกษาด้วยตนเองสูงที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

2. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จัหวัดเพชรบุรี ลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 39.8 – 42.1 โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta กล่าวคือ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนมีผลหรือมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ละออง นาคกุล (2556) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุดประสบการณ์ใน

การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 กล่าวคือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (สัญญา หวลบุตตา, 2555) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ในภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับคือด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจพบว่ามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากโดยด้านชีวิตส่วนตัวจะมีผลในระดับมากที่สุด

3.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงอันตรายมีความเป็นธรรม และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับนักโดดร่มทำให้เกิดความต้องการไปฝึกโดดร่ม เนื่องจากการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรืองานที่มีความเสี่ยงก็จะทำให้บุคคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (สัญญา หวลบุตตา, 2555) ที่กล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงานเนื่องจาก ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Pigors and Myers (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ

3.3 ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่จนส่งผลไปยังความสำเร็จขององค์กรด้วย เมื่อประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานมีความรู้สึกดีส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งความสำเร็จของงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือจูงใจในการปฏิบัติงานจนกระทั่งนำไปสู่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (สัญญา หวลบุตตา, 2555) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจหรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปราณี ประวิฬรพราหมณ์ และคณะ (2556) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญในแต่ละด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พชรินทร์ ราชคมน์ (2554) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และในภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรจัดหลักสูตรการพัฒนาตนเองให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์กร
2. ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทุนการศึกษาให้ทั่วถึง อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและนำกลับมาใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
3. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการหรือค่าตอบแทน และสิทธิพิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงไว้อย่างชัดเจน
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนข้าราชการตำรวจในด้านการศึกษาต่อ จัดฝึกอบรม ให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น กระตุ้นและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และมีการนำมาใช้ประโยชน์มากที่สุด รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยทัดเทียมกันและให้อำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการตำรวจในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

1. ข้าราชการตำรวจควรตระหนักในสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.1 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรให้มีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ เช่น จัดหาหนังสือเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ หรือสิ่งที่ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้อำนาจการได้มีโอกาสค้นคว้าหรืออยากหาความรู้ด้วยตนเองตามความเหมาะสมและความถนัด เพื่อนำมาพัฒนาตนเองต่อไปได้
 - 1.2 ด้านการฝึกอบรม ควรให้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้

ข้าราชการตำรวจทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมโดยัดเทียมกัน เพื่อนำความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3 ด้านการศึกษาต่อ ควรสนับสนุนการจัดทำโครงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ให้สิทธิพิเศษแก่ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสศึกษาต่อ โดยอาจพิจารณาคัดเลือกให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐ เพื่อนำมาเป็นแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเหมาะสมตรงตามความต้องการขององค์การและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนแก่องค์การและบุคลากรต่อไป

2. ในการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลา และภายหลังจากการทำการศึกษ ผู้ศึกษาจึงได้พบข้อปรับปรุงและเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจด้วย

3. ควรศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. วิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขปัญหาลดอุปสรรค

เอกสารอ้างอิง

- กวีพล สุนทรรัตน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ค่ายนเรศวร อำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี. (2559). นโยบายการปฏิบัติงาน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน , กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. เพชรบุรี.
- ณัฐพล ชันธไชย. (2557). บทวิจารณ์บทความ How many subjects does it take to do a regression analysis? Multivariate Behavioral Research, โดย Green, S. B. (1991, 26, pp.499-510). วารสารเกษมบัณฑิต, (15) 17-31.
- ดวงใจ ตะกรุดทอง. (2555). ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียมรัตน์ คงทนดี. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธัญพร มงคลการ. (2546). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สำนักรับนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี ประวิฬรพราหมณ์ และคณะ. (2556). รายงานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ผกาวรรณ ศิริสานต์. (2552). ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา โรงเรียนไพฑูริย์. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สัณญา หวลบุตตา. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารงานบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ละอ อากาศ. (2556). **ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนุชิต แยมเย็นง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด
จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.