



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปริญญา

พัฒนาสังคม

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

Need for Self Development in Work of Polices in Immigration Bureau

นามผู้วิจัย ร้อยตำรวจเอกหญิง วัชรีย์ ชันธเนตร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ.ดร.อาจารย์สิริกร กาญจนสุนทร, วท.ม.)

ประธานสาขาวิชา

(รศ.ดร.อาจารย์สิริกร กาญจนสุนทร, วท.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รศ.ดร.อาจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

Need for Self Development in Work of Polices
in Immigration Bureau

โดย

ร้อยตำรวจเอกหญิงวัชรีย์ ชันธนตร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัชรวิ ชันธนตร, ร้อยตำรวจเอกหญิง 2554: ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาวิชาพัฒนาศึกษา
โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์
สิริกร กาญจนสุนทร, วท.ม. 155 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 329 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการ
วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
สำหรับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้น และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และระยะเวลาในการปฏิบัติ
หน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับ
การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยด้านบรรยากาศ
องค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การ
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการ
พัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษา
ต้องการให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดทำหลักสูตรการศึกษา
ต่อที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนด้านการฝึกอบรม ต้องการให้จัดฝึกอบรม
เกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย เป็นต้น และด้านการพัฒนา
ด้วยตนเอง ต้องการให้มีเงินสวัสดิการเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง

Wacharee Khantanet, Police Caption. 2011: Need for Self Development in Work of Polices in Immigration Bureau. Master of Arts (Social Development), Major Field: Social Development, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate Professor Sirikorn Kanjanasuntorn, M.S. 155 pages.

The purpose of this research was to study the need for self development in work level, relationship between personal factor, motivation factor and organizational climate factors and need for self development in work. And suggestions about their own need for self development in work of police in Immigration Bureau. The sample of this study was 329 police in Immigration Bureau fiscal year 2552. Data was collected by using and analyze by using statistical software packages. For percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results generally indicated that the police in Immigration Bureau has motivation factors, Opinions about the organizational climate factors and need for self development in work as overall at medium level. Regarding personal factor such as, level rank and experience in personal development related to their need for self development in work overall at the .05 level of significant and time working in the Immigration Bureau related to their need for self development in work overall at the .001 level of significant. Motivation factors such as, pay and benefits, received by various respected, the progress of the work and work stability related to their need for self development in work overall and individual at the .001 level of significant. Organizational climate factors such as, the nature of work practices, Organizational structure and policies, support from supervisors and work environment related to their need for self development in work overall at the .001 level of significant and relationships with colleagues related to their need for self development in work overall, training and self development individual at the .001 level of significant. Suggestions for self development of education requirements that the Immigration Bureau with academic institutions both public and private sectors curriculum of the appropriate police in Immigration Bureau, for training to provide training on the use of English and other languages such as Japanese, Chinese, Russian and self-development to provide funds to support welfare costs for the development of self.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ศิริกร กาญจนสุนทร ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำด้านวิชาการ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีคุณภาพ

ขอขอบคุณท่านผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ท่านผู้บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในสังกัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอขอบคุณ หัวหน้าภาควิชาสาขาพัฒนาสังคม ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ตลอดจนขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาสังคม รุ่น 46 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และผลักดันให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จทางด้านการศึกษานี้

วัชรวิ ชันธเนตร
กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

สารบัญตาราง	(3)
-------------	-----

สารบัญภาพ	(8)
-----------	-----

บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	12
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	32
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	36
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
สมมติฐานในการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	66
ผลการวิจัย	66
ข้อวิจารณ์	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	121
สรุปผลการวิจัย	121
ข้อเสนอแนะ	128
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	134
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	140
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	153
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	155

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน	60
2	จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	67
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	70
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	71
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความก้าวหน้าในงาน ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	72
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	73
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	76
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	77
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	78
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	79
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	81
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อที่มีผลต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	83
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	85
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วยตนเองที่มี ผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	87
17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	89
18	จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ	90
19	จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม	91
20	จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการ พัฒนาด้วยตนเอง	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

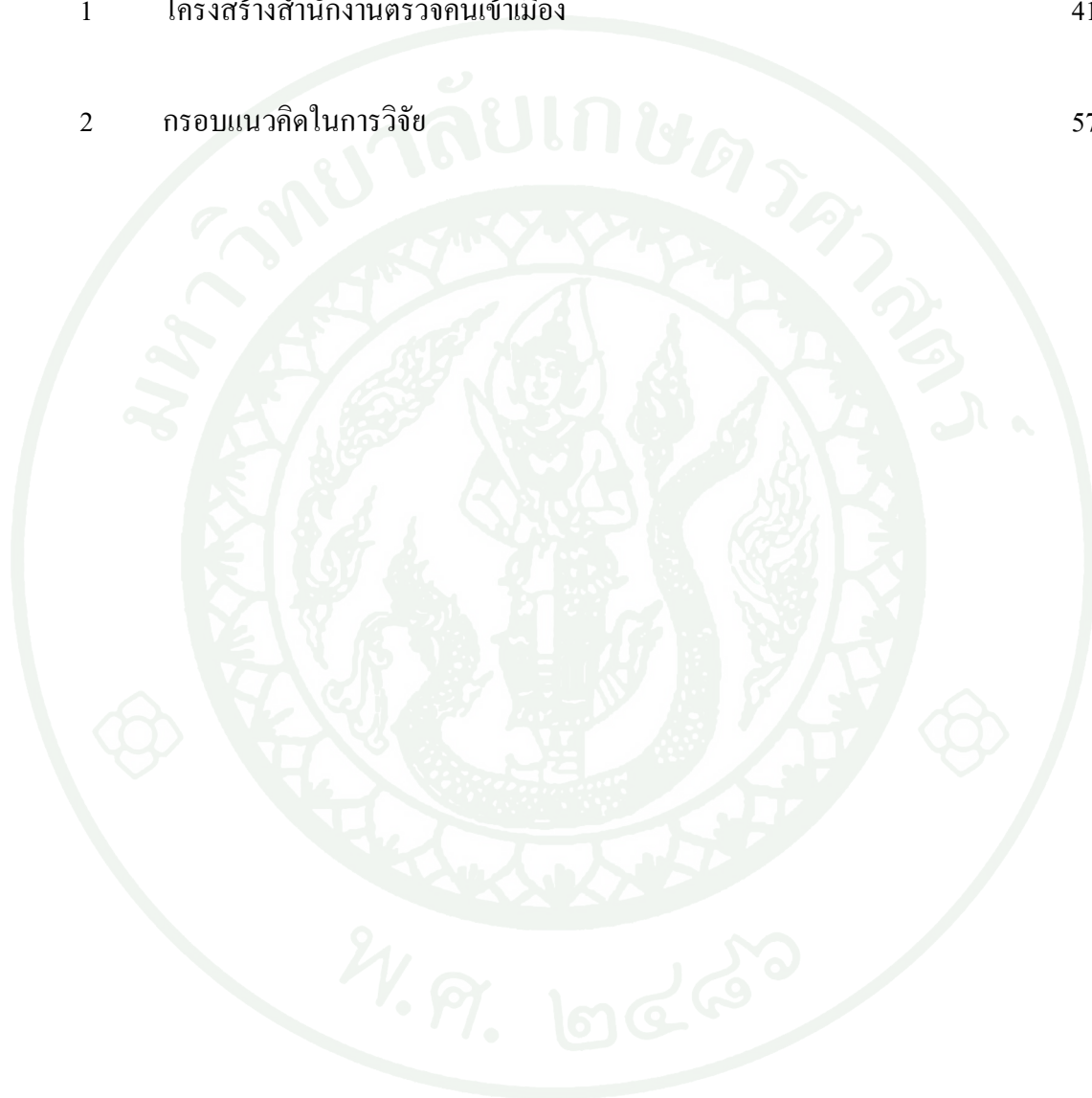
ตารางที่		หน้า
21	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม	94
22	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ	97
23	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม	100
24	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วย ตนเอง	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการ ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงานกับความต้องการ พัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	108
26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบาย องค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	109
27	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	110
28	สรุปผลการวิจัย	120
ตารางผนวกที่		
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	154

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	41
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	57



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปจัดการทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบในการบริหาร ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นแล้วในการสร้างสรรคงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ก็เกิดจากการที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีคนเข้าไปจัดการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ไม่ได้เกิดจากการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหรือการที่องค์กรนั้นมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยแต่ประการใด แต่การที่ทรัพยากรบุคคลจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าขององค์กรนั้นจะต้องเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และศักยภาพ ตลอดจนมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กรและนำมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งแนวคิดและเทคนิค วิธีการในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ แต่การพัฒนาบุคคลที่จะให้ได้ผลดีนั้น จะต้องเริ่มมาจากความคิดที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลนั้นในหน่วยงานนั้นเสียก่อน (กรรณิการ์ วิจัมภประหาร, 2539: 1) การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมียู่ก่อนและจะต้องทำก่อนการพัฒนาใด ๆ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรก เพราะถือว่าหากบุคคลไม่มีความคิดในการที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองหรือไม่เริ่มต้นการพัฒนาที่ตนเองก่อน แม้ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้จัดการพัฒนาในรูปแบบใด ๆ อย่างมากมายก็ตาม การพัฒนานั้นก็จะได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า (อนุกรูร เยียงพญาวัลย์, 2535: 10)

ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554 ได้มีการเน้นให้ทุกหน่วยงานทำการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน มีความครอบคลุมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้สามารถสนับสนุนต่อการทำให้ประเทศไทย มีความพร้อมที่จะรองรับกับความ

เปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโต เป็นประเทศศูนย์กลางการท่องเที่ยว และการลงทุนของประเทศ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ ยุคโลกาภิวัตน์ ที่เร่งรัดการพัฒนาในด้านสังคม บุคลากร เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี การแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ตลอดจนการลงทุนลักษณะต่าง ๆ กับ บริษัทข้ามชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจหลักที่มีความสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับงานด้านพิธีการเข้าเมือง การดำเนินการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องความผิดทางอาญา (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2549: 7)

ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นงานที่แตกต่างจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกับประชาชน ผู้ใช้บริการ การปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารขณะปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีความเกี่ยวพันความผิดทั้งทางวินัยและความผิดทางอาญาเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมง ที่ผ่านมาสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัด เมื่อได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แม้จะมีการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบ้างแต่ก็เป็นเพียงระยะเวลาสั้น ๆ เจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และสังเกตการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่มีประสบการณ์ และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่องานตรวจคนเข้าเมือง ทำให้เกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน เกิดความผิดพลาด เจ้าหน้าที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ เกิดปัญหาการเรียนรู้อาจจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้มองเห็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วโดยพื้นฐานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีระดับการศึกษาดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนผู้ใช้บริการ ต้องปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง งานตรวจคนเข้าเมืองเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ เป็นด้านหน้าในการต้อนรับนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้า – ออก ราชอาณาจักร จึงคิดว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงสนใจที่จะศึกษา ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็น

ข้อมูลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงาน และนำมาซึ่งชื่อเสียงของประเทศไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
3. ผลจากการวิจัยใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้หน่วยงานอื่นๆ นำไปเป็นข้อมูลขยายงานในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 3,381 คน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานให้ขึ้นไปในทางที่ดีขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และพัฒนาด้วยตนเอง

การศึกษาต่อ หมายถึง การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานภายนอก หรือทุนส่วนตัวก็ได้ ต้องการศึกษานอกเวลาราชการ หรือนอกเวลาราชการ อาจจะเป็นการศึกษาต่อในระบบ หรือนอกระบบ โดยเป็นการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อนำวุฒิไปพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงาน และประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ โดยใช้ทุนจากหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงาน โดยเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการทำงาน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น หรือเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการฝึกอบรมนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ต้องสำรวจความต้องการในเรื่องที่ฝึกอบรมก่อนที่จะฝึกอบรม และ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าฝึกอบรมเท่าเทียมกันอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยการหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากหนังสือ กฎระเบียบ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ด้วยตนเอง การสมัครเป็นสมาชิกชมรม หรือสมาคมทางด้านวิชาการ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การฝึกฝนการเป็นวิทยากรหรือผู้บรรยายทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อฝึกฝนให้อึดทน ไม่ยอมแพ้อุปสรรค รวมถึงการไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศด้วยทุนส่วนตัว

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็นเพศหญิง และเพศชาย

อายุ หมายถึง อายุปี ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับชั้น หมายถึง ชั้นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีจนถึงพลตำรวจเอก

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 9 หน่วยงาน ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 4 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หมายถึง จำนวนปีที่ข้าราชการตำรวจเริ่มปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบันในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เคย กับ ไม่เคย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน

เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ หมายถึง ผลตอบแทนที่หน่วยงานจัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จากระบบการพิจารณาความดีความชอบที่พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีต่ออาชีพของตน ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ มีความสามารถ และมีระเบียบวินัย รวมถึงงานที่ทำก็ถือเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก และหน่วยงานใกล้เคียง ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติและ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้มีชื่อเสียง เกียรติยศและความภาคภูมิใจ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น เพราะการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้สึกว่ามีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้การดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม เพราะการโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในการทำงานทั้งในส่วนของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติถือเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีใครมาบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม

โครงสร้างและนโยบายองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในภาพรวมที่หน่วยงานกำหนดไว้ ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดวางกำลังพลในการปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสม มีกำลังพลในการปฏิบัติงานเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน นโยบายการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามวาระและตามความสมัครใจ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน หรือเมื่อเดือดร้อนก็ได้รับความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน เปิดโอกาสให้เข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาหารือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา การให้ความเป็นกันเอง เป็นกำลังใจในการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ และให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น อาคารสถานที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเหมาะสม มีวัสดุ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการตรวจเอกสารไว้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
4. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
5. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย
8. สมมติฐานในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานเพื่อความมั่นคงของรายได้ Maslow (1954 อ้างใน เจษฎา โอเลย, 2545: 27) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการตัดสินใจพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร เพราะเมื่อบุคคลใดเกิดความต้องการจะรู้สึกสนใจและตั้งใจที่จะพัฒนา ทำให้การดำเนินการพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

MasLow แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ขั้น เรียงลำดับจากความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการต่ำสุด ไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด ความต้องการทั้ง 7 ลำดับ มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการที่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต เช่น อาหาร อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) บุคคลมักกลัวสิ่งที่แปลกไปจากเดิม สิ่งที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน สิ่งที่เป็นอันตราย ดังนั้นบุคคลต้องการที่จะได้รับความปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) อยากได้ความรัก อยากเป็นเจ้าของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้ตนเองเป็นที่รักของใครสักคน ถ้ารู้สึกว่ามีใครรัก จะเหงา ว้าเหว่ และรู้สึกว่าขาดบางสิ่งของชีวิต

4. ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs) เป็นความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่าในสายตาของตนเองและของผู้อื่น ความต้องการนี้จะควบคู่ไปกับความรู้สึกมั่นใจ เข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้ มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับหรือความนิยมจากคนอื่น

5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Needs for Self - Actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ได้แก่ ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ในส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่องของตนเอง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จของชีวิต

6. ความต้องการที่จะเข้าใจ (Desire to Know and to Understand) เป็นความต้องการที่จะอยากจะศึกษาหาความรู้ ซึ่งเป็นความพึงพอใจ และเป็นความต้องการของตนเอง

7. ความต้องการด้านสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในสิ่งสวยงาม ศิลปะ และสิ่งจรรโลงใจ

Maslow เรียกความต้องการขั้นที่ 1 - 4 ว่า Lower Deficiency Needs หรือ D. needs และเรียกความต้องการขั้นที่ 5 - 7 ว่า Higher Being Needs หรือ B. needs โดยอธิบายว่า D. needs เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ หากขาดไปมนุษย์จะแสวงหาเพื่อสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อ D. needs ได้รับ

การตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหา B. needs ต่อไป B. needs เป็นสิ่งที่มนุษย์ใฝ่หาไม่ได้เกิดจากการขาด หรือกล่าวได้ว่า B. needs เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง Maslow เชื่อว่าในสังคมปัจจุบันมีคนน้อยมากที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะเขาเหล่านั้นยังไม่สามารถบรรลุนิยามความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ Hilgard (1971 อ้างใน อมรรัตน์ ปักคาโทนัง, 2548: 15) ได้สรุปความต้องการพัฒนาตนเองโดยมีแรงจูงใจ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) เป็นความต้องการจำเป็นทางกาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการจับถ้ำของเสีย ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคมของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego-Interactive Motive) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย และความรู้สึกว่าตนไม่มีค่า

วิจิตร อาวะกุล (2537: 79) กล่าวว่าความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคมที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา ความต้องการแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (Biological Needs) หรือความต้องการทางร่างกาย เช่น ต้องการอากาศหายใจ ต้องการน้ำดื่ม เป็นต้น

2. ความต้องการในสิ่งจรรโลงใจ (Socio – Psychological Needs) หรือความต้องการทางใจ เช่น ความต้องการการยอมรับ ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพื่อให้ได้สมปรารถนาในสิ่งที่ตนต้องการ นั่นคือ ความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่ง และความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น จึงเป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติของมนุษย์เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตน จะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2541: 5)

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาบุคคล เป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่จะต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้หลายทัศนะ สรุปได้ดังนี้

Harbinson and Myers (1964: 1-3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสาขาอาชีพในอนาคต ซึ่งองค์การสามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Peterson and Tray (1979: 227) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่ว่าการเรียนรู้จะเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นเพียงอย่างเดียว

พระราชวรมณี (2538: 3) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในบุคคล คือ การเน้นพัฒนาจิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ให้ แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ รวมถึงการพัฒนาด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีอุดมการณ์ของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

เชษฐา กฤษณสุวรรณ (2545: 3) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองว่า การเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ยุวเรศ ศรีหาบุตร (2548: 10) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองว่า การที่บุคคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ศรียรรณ จันทรวงศ์ (2548: 161) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงตัวอยู่ได้ปรากฏชัดขึ้น ดีขึ้น จนทำให้บุคคลมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ ก้าวเข้าสู่การปรับตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรม

ของบุคคลที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและพร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่น

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในสังคมปัจจุบันเป็นยุคของการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เข้ามา มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัย ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2538: 201) ได้อธิบายถึงหลักในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคล และควรเป็นเรื่องของแต่ละคน
2. การพัฒนาตนเอง เป็นพื้นฐานของการพัฒนา
3. ประสบการณ์ที่ต่อเนื่องเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในการพัฒนามนุษย์
4. ทุกคนควรได้รับโอกาสในการพัฒนา
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในการควบคุมดูแลของเขา

สมิต อาชนิจกุล (2545: 17) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันต่าง ๆ มากี่ดี หรือที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี ไม่ใช่จะชี้วัดว่าจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทั้งดารา ไม่มีการฝึกฝนค้นคว้า ไม่นานวิชาที่เรียนก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก แต่ถ้าบุคคลที่มุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลาย่อมจะไปได้ไกลกว่า การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษา ค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมมีความรู้ มีสมรรถภาพมากกว่า และจะพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 153) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองมี 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
2. การพัฒนาด้านร่างกาย
3. การพัฒนาด้านจิตใจ
4. การพัฒนาด้านสังคม
5. การพัฒนาด้านศึกษา
6. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองย่อมแตกต่างกันตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่บุคคลจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2533: 229) กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง

6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 242 – 247) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกปัจจุบัน เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ยินยอมที่รับกับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยการจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป เพื่อก้าวสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง หรือจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป เสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่ ลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัว เพิ่มความเข้มแข็งของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคม เล่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์

3. เพื่อเป็นการวางแผนทางที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการ และการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสบุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึก และความต้องการของตนอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127-128) จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคศหัสวรรษใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจอยากเรียนรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประจักษ์เพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้วนับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญให้มีคุณค่าสอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรู้จักจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีน้ำใจสูงในตัวมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างสมความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และคุณธรรม โดยมีเป้าหมายในอันที่จะได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533: 179)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเอง ให้เป็นคนมีความสมบูรณ์ทุกด้าน และเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคต

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์การ ไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาชีพใด แต่วิธีการที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ผู้พัฒนาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลจะพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะต้องประกอบไปด้วย

1. การประเมินตนเอง ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนว่าจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 26) กล่าวว่าในการพัฒนาตนเองนั้นมีขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอนจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้นการพัฒนาตนเองจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ตน บุคคลที่พัฒนาตนได้ จะต้องรู้จักตนเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ขอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่ เพียงใด การวิเคราะห์ตนเอง อาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักกับตนเอง การพัฒนาตนจะต้องเริ่มด้วยการรู้จักตนเอง

2. วางแผนเพื่อการพัฒนาตน การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3. พัฒนาตน ในการพัฒนาตนอาจจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

3.1 การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั้งกาย วาจา ภาวาท ทำทาง อย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

3.2 การพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดในการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองควรเริ่มจากการสำรวจตนเองก่อน เพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่องของตัวเอง แล้วจึงกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และควรจะพัฒนาตนเองอย่างไร การพัฒนาตนเองต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน และต้องตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

วิธีการพัฒนาตนเอง

Harbinson and Myers (1964: 89-90) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคหรือระดับองค์กร เป็นการพัฒนาตนเองของพนักงานหรือนุคลากรในองค์กร นั่นคือ การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีห้องสมุด หรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของพนักงานนี้อาจเป็นไปโดยการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมที่เป็นทางการได้รับวุฒิบัตรเพิ่มขึ้น หรือเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ โดยการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่ม หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร การพัฒนาตนเองอาจเป็นในลักษณะของการพัฒนาจิตใจหรือนุคลิกภาพของพนักงานก็ได้

สำหรับธีระวุฒิ เจริญราช และคณะ (2536: 175 – 176) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่ามีหลายวิธี ซึ่งวิธีการใดจะเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กรใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทภารกิจ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นสำคัญ วิธีที่สำคัญ ๆ ในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่ นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม

2. การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรส่งคนไปศึกษาต่อฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร

3. การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เจตคติของ บุคคลในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศ รวมถึงการหมุนเวียน เปลี่ยนหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้วีเชียร แก่นไร่ (2542: 22) กล่าวว่าไว้ว่าวิธีการพัฒนาตนเองมี ดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ
2. สำรวจตัวเองว่ามีข้อบกพร่อง จุดอ่อน จุดแข็ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารต่าง ๆ
4. การเข้าร่วมประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม
5. การศึกษาต่อในสถานศึกษา
6. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
7. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการ หรือองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจ
8. การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด

9. ติดตามความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยสื่อทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์

10. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การค้นคว้า ดำรง หรือปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ

11. การสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมของตนเอง การสร้างความมั่นใจแก่ตนเอง เพื่อเป็นการสร้างศรัทธาแก่ผู้พบเห็น ผู้ร่วมงาน เช่น กิริยาจาทำทาง การพูด การฟัง การเดิน การแต่งกาย และการวางตนให้เหมาะสม

จากแนวคิด สรุปได้ว่า ผู้ที่จะพัฒนาตนเองต้องมีความตั้งใจจริงที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยเริ่มต้นจากการสำรวจตนเองเพื่อหาข้อบกพร่องก่อน แล้วจึงเริ่มพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบทบาทและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง หรือจากหน่วยงานการติดตามความเคลื่อนไหวของเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ตามหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง (Hineman, 1980 อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533: 98 – 102) ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อให้ก้าวหน้าทันกับโลกปัจจุบัน วิจิตร อวະกุล (2537: 30) กล่าวว่า การศึกษา (Education) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ความชำนาญงาน ความสามารถ (Ability) ส่วนการศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการศึกษต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมคุณวุฒิ และให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและให้ได้มาซึ่งวุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตร เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก รวมทั้งประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น (ปาริชาติ ทองอยู่, 2542: 21)

กรมวิชาการ (2546: 10-11) ได้จัดรูปแบบการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533: 315-316) ได้เสนอแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ โดยการศึกษาต่อไปนี้

1. ให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ การศึกษาตามหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลประกาศนียบัตร และระดับปริญญาของสถาบันการศึกษาต่างๆ ส่วนดีของการเปิดโอกาสให้นุเคราะห์ได้เข้ารับการศึกษาลักษณะนี้ คือ เวลาสำหรับการศึกษาจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แต่ข้อสำคัญของการศึกษารูปแบบนี้จะต้องเป็นไปเพื่อเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การศึกษารูปแบบนี้สำเร็จประโยชน์ได้อย่างแท้จริง หากการศึกษาที่เรียนมาสามารถได้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน และองค์กรก็จะได้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของบุคคลนั้นด้วย

2. ให้การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปในประเทศและต่างประเทศ โดยองค์กรอนุญาตให้ศึกษาเต็มเวลาได้ คือ

2.1 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษา และเวลาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรหลังสำเร็จการศึกษา

2.2 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยงดจ่ายเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์กรเดิม

2.3 ให้การศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในและภายนอกประเทศ โดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์กร มูลนิธิ หรือทุนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็ม ซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการศึกษาต่อ รวมทั้งระยะเวลาการกลับเข้ามาปฏิบัติงาน

2.4 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาในประเทศและต่างประเทศ องค์กรอาจจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรกำหนดสมัครทุน เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกแล้วจะได้รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาการให้ทุน และเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุนอย่างไร ขึ้นอยู่กับองค์กรเจ้าของทุนนั้น

3. ให้ศึกษาต่อบางเวลา องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการให้ศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้บางเวลา เมื่อองค์กรได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและเห็นประโยชน์ ย่อมสามารถอนุญาตให้บุคลากรได้รับการศึกษาในบางส่วนของเวลาปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเงื่อนไขของการลาศึกษาต่อไว้ก็ได้

2. ด้านการฝึกอบรม

โสภณ ภูเก้าล้วน (2552: 86) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเพิ่มความฉับตันทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แก่พนักงาน ส่วนน้อย สิริโชติ (2524 อ้างใน ปาริชาติ ทองอยู่, 2542: 21) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นช่วงระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นในการฝึกอบรม ดังนี้ (วิจิตร อาวะกุล, 2537: 12-13)

1. พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงานซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการสอนงาน อบรมงาน เพื่อปรับความรู้ที่เรียนมาให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพราะองค์กรมีลักษณะงานเฉพาะตัว มีแบบแผน ซึ่งจะต้องฝึกอบรม

พนักงานของตนเองไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ ซึ่งมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมือนกันจะต้องอบรมพนักงานให้มีพฤติกรรม ทักษะคติ ฯลฯ ในรูปแบบที่องค์กรต้องการหรือพึงประสงค์

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะดำรงคงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานจากการจัดการฝึกอบรมที่เข้มข้น และมีประสิทธิภาพเป็นประจำ ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

3. องค์กรจะดำรงคงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการทั้งการขาย การผลิต การบริการ การเติบโตกว้างขวาง องค์กรต้องสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถออกไปประจำ รับภาระหน้าที่ที่งานตามสาขาที่ขยายออกไป จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติม และเข้าประจำตามตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดของงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่เชื่องช้าเหมือนสมัยก่อน ไม่ว่าด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำเป็นที่จะต้องอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เข้ากับสังคม ชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป

5. พนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในขณะหนึ่งเพียงใด แต่เมื่ออยู่กับที่กับงานนานๆจะเกิดความจำเจ เมื่อล้า เหนื่อยหน่าย ย่อท้อ ท้อถอย ซึ่งเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่ไม่มีการเพิ่มเติมเคลื่อนไหวด้านความรู้ ขวัญ กำลังใจ จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าสัมมนา เข้าประชุม ฯลฯ ในระยะที่เหมาะสมปีละครั้งเป็นอย่างน้อย เป็นลักษณะการอบรมเพื่อการพัฒนาที่เรียกว่าการปิดฝุ่น หรือเคาะสนิม เป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงานที่กำลังท้อถอยลดลง ให้กลับกระฉับกระเฉงขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีชีวิตชีวา บรรยากาศสดใหม่เพื่อประสิทธิภาพของการอยู่และทำงานร่วมกันในองค์กร

ปัจจุบันมีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง แต่กิจกรรมเพื่อการฝึกอบรมนั้นมีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนต่างก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเหมือนลูกโซ่ หรืออาจกล่าวได้ว่าการกำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรมนั้น มีลักษณะเป็นระบบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผลซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ต้นจนครบกระบวนการฝึกอบรม รูปแบบของระบบ หรือกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่นักวิชาการต่างก็นำเสนอมีหลายรูปแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรและ โครงการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผล

สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนั้นที่เห็นเป็นเด่นชัดและเป็นที่ประจักษ์กันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน คือ (วิจิตร อาวะกุล, 2537: 16-18)

- 1.สนองความต้องการกำลังคน เมื่อเรามีความต้องการคนที่มีทักษะ มีฝีมือ ความชำนาญชำนาญงานเป็นพิเศษเฉพาะงาน ให้มีประสิทธิภาพก็จำเป็นต้องคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือการทำงานเท่านั้น มิใช่การบรรจุใครก็ได้เข้ามาในตำแหน่งที่ว่างอยู่ และทำงานไปตามสติปัญญาความสามารถ ความรู้ที่มีอยู่ ผู้ที่คัดเลือกเข้ามาเมื่อยังมีความรู้ ความสามารถไม่พอยังไม่ถึงระดับที่พึงพอใจ หรือต้องการเพิ่มทักษะให้สูงขึ้น

2. เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า เมื่อการเรียนการสอน การฝึกหัดปฏิบัติได้ทำอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกอบรม ผู้เรียนย่อมฝึกฝนและเรียนรู้ได้เร็วกว่าเรียนด้วยตนเอง หาวิธีเรียนเอง หรือโดยการลองผิดลองถูก ซึ่งเสียเวลาสิ้นเปลือง

3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ในการที่ขจัดการทำงานที่ผิดๆ ถูกๆ หรือทำไปอย่างไม่มีความรู้ความสามารถหรือมีความสามารถฝีมือ นิสัยการทำงานด่ำ โดยวิธีการฝึกอบรมจะช่วยสอนและฝึกให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนา ความสามารถและฝีมือให้สูงขึ้น รวมทั้งผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหากต้องการปรับปรุงฝีมือ เทคนิคการทำงานให้สูงขึ้นก็เข้าร่วมได้

4. ลดความสิ้นเปลือง การทำงานไม่เป็น ไม่เรียบร้อย ชักช้า ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน เสียเวลา เสียโอกาส นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายอันมหาศาลที่ต้องสูญเสียไป ตรงกันข้าม ถ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม มีความสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว จะตัดรายจ่ายสิ้นเปลืองนี้ออกไป

กลายเป็นกำไร องค์กร หน่วยงานจึงจะต้องดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดปีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายดังกล่าว ลดต้นทุนการผลิต ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

5. ลดการขาดงาน สาเหตุที่ทำให้คนงานอยู่กับบ้าน โดยเฉพาะผู้เข้าทำงานใหม่ เนื่องจากเกิดความอึดอัดใจ ทำงานไม่ได้ ไม่รู้ว่าจะทำอะไรดีจึงจะไม่ถูกตำหนิ ว่ากล่าวจาก นายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับการสอน บอกกล่าว แนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้นๆ จึงมีความรู้สึกว่าจะไม่อยากทำงาน ที่ทำงานไม่มีความสุขเท่าที่บ้าน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

6. ลดอุบัติเหตุ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจะสูงเป็น 3-4 เท่า ของผู้ได้รับการฝึกอบรม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพชีวิตและความปลอดภัยจึงระบุดังความ รับผิดชอบของหน่วยงาน โรงงานที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้คนงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ เนื่องจากขาดงานน้อย เพราะการหมุนเวียนเข้าออกและอุบัติเหตุลดลง

7. ลดการลาออกของคนงาน จากการวิจัยพบว่าคนงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะมีการ ลาออกน้อยกว่าพวกที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเท่าตัว และองค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมแล้วมักจะเป็น องค์กรที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างเป็นระบบและระเบียบ และมีนโยบายที่ทำให้ผู้ทำงานเกิด ความรู้สึกมั่นคง และก้าวหน้า ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงาน หล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสม จะทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้แก่หน้าที่ของตน

8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง ฝีมือการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้น ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดการทำงาน ทำให้เป็นผู้นำทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน พนักงาน ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า เลือกว่าหน่วยงานได้มากกว่า มีผู้ ต้องการตัวมากกว่า รายได้ดีขึ้น ครอบครัวสบายขึ้น การทำงานมั่นใจ ภาคภูมิใจและรักงานมากขึ้น

9. ถ้าใช้วิธีการฝึกอบรมที่ถูกวิธีการ จะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ มี ประสิทธิภาพ ผลงาน ผลผลิตมีคุณภาพที่สูงขึ้น ความผิดพลาดน้อยลง

10. ความสัมพันธ์กับประชาชนลูกค้า บริการดีขึ้น การบ่น การต่อว่าต่อขาน ร้องทุกข์ ของลูกค้า ฯลฯ น้อยลง เพราะเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานดี ผลงานดี ผลผลิตดี เป็นการสร้างความ นิยมให้แก่หน่วยงานไปในตัว

11. ลดความเสี่ยงเปลี่ยน ลดค่าใช้จ่ายที่จะสูญเสียอย่างอื่น เช่น วัสดุ เวลา และโอกาส ซึ่งหาได้ยากในภาวะที่ต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่นๆ การแก้ไขงานที่ผิดพลาดน้อยลงไม่เสียเวลา

12. ประหยัดเงินที่จะรั่วไหลได้มาก เช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องมือ วัสดุ ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยลดลง แต่กำไรเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะสูญเสียอย่างอื่นลดลงอย่างมาก

13. จัดปัญหาในการที่ต้องการหาจ้างคนงานที่มีฝีมือดีมาทำงาน ในบางช่วงระยะเวลาซึ่งหายากและเงินเดือนสูง แต่การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความรู้ให้คนในหน่วยงานเชี่ยวชาญและมีฝีมือสูงขึ้นในตัว เป็นการเร่งและส่งเสริมประสิทธิภาพ ขวัญ และกำลังใจที่ดีกว่า

14. การฝึกอบรมจะช่วยส่งเสริมงานนิเทศให้บรรลุผล เป็นการประสานงานกับเจ้าหน้าที่นิเทศหรือหัวหน้างาน เป็นการแก้ปัญหาที่แท้จริง และได้ผลว่าเป็นการปรับปรุงบริหารระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์ นโยบาย การดำเนินงาน กฎ ระเบียบของหน่วยงาน เป็นการสร้างทัศนคติ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน องค์กร

15. ช่วยให้หน่วยงานได้ปรับตัวดีขึ้น ให้เข้ากับความผันแปรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบัน และที่จะมีมาในอนาคต สามารถใช้โอกาสและสิ่งอื่นๆ ที่ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ดีกว่า เช่น คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานจากพนักงานในการปรับปรุง การปฏิบัติงานที่มีปัญหาอยู่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมนั้น มีเทคนิคต่างๆ ดังนี้ (วิจิตร อวະกุล, 2543: 25-30)

1. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ เช่น การอ่านเอกสาร การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การสาธิต การทัศนศึกษา การชมวิดีโอ การใช้กรณีศึกษา แบบฝึกหัด และเกมการบริหาร เป็นต้น

2. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เช่น การฝึกซ้อม การฝึกในสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ เช่น การฝึกอบรมเชิงพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การอภิปราย การฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จำลองและในสถานการณ์จริง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านการฝึกอบรมโดยทั่วไป บุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติสำหรับงานในปัจจุบัน เพิ่มขยาย โลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนในงาน และในสังคม เพื่อการพัฒนาความอยู่รอดในหน้าที่และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. การพัฒนาด้วยตนเอง

การพัฒนาด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มักเกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพัฒนาเสาะแสวงหา ขวนขวายที่จะศึกษาหรือพัฒนาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีการบังคับ เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และเป็นไป อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการเรียนรู้จากการชี้นำตนเอง (Self directed Learning) ซึ่ง Knowles (1975 อ้างใน สุมนา จระสมบุรณ์, 2542: 15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลเป็นผู้คิดริเริ่มในการเรียนรู้จะด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม โดยที่บุคคลนั้นจะเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ จำแนกแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสามารถ ประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ ในปี ค.ศ. 1977 Garrison (1977 อ้างใน สุมนา จระสมบุรณ์, 2542: 16-17) ได้นำเสนอรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยแสดงให้เห็นว่าการชี้นำตนเองนั้น มี องค์ประกอบ 3 อย่างที่มีความสำคัญ และทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. การจัดการ / การควบคุมตนเอง (Self Management) ใ้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Monitoring) เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการ ประยุกต์การเชื่อมโยงความรู้ใหม่และเก่าเข้าด้วยกัน
3. แรงจูงใจ (Motivative) เป็นแรงจูงใจทั้งภายในหรือภายนอกก็ได้ที่จะทำให้บุคคลคิด ริเริ่มที่จะเรียน

สำหรับแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาด้วยตนเอง มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เสนอ แนวทางในการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการไว้อย่างหลากหลาย พอสรุปได้เป็นแนวคิดต่างๆ กัน ดังนี้

1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ เกิดจากใจชอบใจรัก เพื่อความพึงพอใจ (Gross, 1986 อ้างใน นรินทร์ บุญชู, 2543: 2) มีวิธีการ คือ

1.1 การสำรวจตนเอง พยายามสำรวจตนเองให้รู้ว่าเราสนใจอะไรมากที่สุด และต่อไปเราต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ อะไรบ้าง

1.2 การบันทึกกิจกรรม บันทึกเรื่องราวต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาเพื่อจะได้เป็นแนวทางของความสนใจของเรา และนำไปประกอบการวางแผนเพื่อเลือกวิธีการแสวงหาความรู้ที่เป็นไปได้ อย่างเหมาะสม

1.3 การสร้างแหล่งความรู้ด้วยตนเอง จัดรวบรวมรายการต่างๆ เกี่ยวกับความรู้ แล้วจัดไว้เป็นหมวดหมู่ เป็นมุมวิชาการในเรื่องต่างๆ

1.4 การแสวงหาแหล่งวิชาการในชุมชน ซึ่งโอกาสที่จะเรียนรู้ในชุมชนมีมาก เช่น การสนทนากับผู้รู้หรือผู้ชำนาญในอาชีพต่างๆ การมองหาป้ายประกาศตามที่สาธารณะ เช่น ตาม วัด โรงเรียน สถานที่ราชการ สมาคม สวนสาธารณะ เป็นต้น

1.5 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในวงการใดวงการหนึ่งที่สนใจ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่เป็นสถาบัน เป็นการเชื่อมโยงบุคคลผู้มีความสนใจในวิชาการเฉพาะอย่าง หรือเฉพาะปัญหา

1.6 การเรียนรู้โดยการเป็นอาสาสมัคร โดยการเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมทางสังคม สาธารณะต่างๆ จะทำให้ได้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รู้จักคุ้นเคยกับอาชีพ และปัญหาการทำงาน

1.7 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ โรงงาน บริษัท ซึ่งมักจะเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาเรียนรู้ ทดลองทำงานในหน่วยงานของตนภายในเวลาที่กำหนด

1.8 การเลือกเรียนในมหาวิทยาลัยเปิด ที่เปิดสอนสำหรับบุคคลภายนอก ซึ่งบางแห่ง ก็เป็นการเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์

2. วิธีการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (สุมาลี รุจิราบัตร, 2544: 37-38) มีวิธีการดังนี้

2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันแก่เหตุการณ์

2.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น

2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่างๆ

2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง

2.6 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

2.7 เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

2.8 เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่นๆ ที่น่าสนใจ

2.9 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

2.10 เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษา

2.11 คบสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

3. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งมีนัยความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การเรียนจะไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอนไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการ

วัดผลประเมิน ตลอดจนไม่มีการให้วุฒิบัตร กิจกรรมของการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถแสวงหาความรู้ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538: 25-26) มีดังนี้

3.1 ห้องสมุดต่างๆ

3.2 เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานีอนามัยตำบล
สำนักวิชาการต่าง ๆ

3.3 สื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์

3.4 ภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น ผู้รู้วัฒนธรรม และองค์ความรู้ ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมและการถ่ายทอดสืบต่อมา

3.5 สื่อพื้นบ้าน เช่น ลิเก หมอลำ ลำตัด เพลงลูกทุ่ง เป็นต้น

3.6 ครอบครั้ว เช่น การอบรม สั่งสอน ดูแล

4. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร (สุมาลี รุจิราบัตร, 2544: 39) มีดังนี้

4.1 การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

4.2 การหมุนเวียนงาน

4.3 การเตรียมตัวแทน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย

4.4 การให้รักษาการแทน

4.5 การให้ร่วมคณะทำงาน

4.6 การดูงาน

4.7 การเพิ่มความรับผิดชอบ

4.8 การมอบหมายงานพิเศษ

4.9 การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพงาน

4.10 การจัดเปลี่ยนแปลงรูปองค์กร

5. วิถีไตรสิกขา ซึ่งสุชาดา วราหพันธ์ (2540: 35-40) ได้เสนอแนวความคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุผลที่ให้ผล เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ ให้รู้จักประพฤติดุติปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งๆ ที่ต้องประสบหรือผ่านเข้าไป โดยตนเองพึ่งตนเองด้วยปัญญาตนเอง ซึ่งมีวิธีปฏิบัติด้วยการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติที่เรียกว่า “ทางสายกลาง” หรือ “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือ “มรรค” มีองค์ประกอบ 8 อย่าง คือ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาการเรียนรู้หรือเพิ่มทักษะความรู้ต่างๆ โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ต่างๆ หลายๆ ประการ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองที่สำคัญวิธีหนึ่ง เพราะเกิดจากแรงจูงใจใฝ่รู้ของตัวผู้เรียนเอง ทำให้เกิดศักยภาพประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้อย่างดีที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ การเรียนรู้ตามหลักเหตุผลและผลก็เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้รู้จักประพฤติดุติปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งๆ ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 23) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 106) กล่าวว่า การจงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการของตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ หรือเรียกว่าความต้องการเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลง ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มากมาย พอสรุปได้ ดังนี้

Porter and Lawler (1964 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 126) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือเรียกว่า ทฤษฎีแห่งผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวคิดนี้แบ่งผลตอบแทนออกเป็น

1. ผลตอบแทนภายใน จะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำได้สำเร็จ เป็นรางวัลแก่ตัวเอง ทำให้บุคคลรู้สึกดีชื่นชม พึงพอใจในผลงาน ได้แก่ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

2. ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

Thomas (1998 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 126) กล่าวถึงแรงจูงใจ หรือความปรารถนา 4 ประการ ไว้ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลจะถูกกลั่นแกล้งใด ๆ ทั้งสิ้น และได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สิน จึงสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ โดยปกติแล้วมนุษย์มักมีความรู้สึกที่ตนเองสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิตะเยียนคนอื่น โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา เพราะการตำหนิตะเยียนเป็นการทำลายความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ดังนั้นควรจะยกย่องสรรเสริญเขาให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ด้วยการแสดงออกด้วยคำพูดที่ไพเราะ การยกย่องให้เกียรติ

3. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามธรรมชาติของคนเรามีแรงขับเคลื่อนให้อยากรู้ อยากเห็น อยากค้นคว้า อยากสำรวจ อยากเล่น อยากแก้ปัญหา อยากเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ความอยากเหล่านี้จึงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันอยู่เรื่อยไปโดยไม่สิ้นสุด

4. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ตามปกติคนเราต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรัก ความสนใจ เห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือ ยอมรับในความเป็นมิตร การสนับสนุนร่วมมือแนะนำช่วยเหลือให้ความอบอุ่นและปลอดภัยเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้วก็จะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย และสบายใจ ความสำเร็จความพอใจในงานก็จะเกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจในการทำงานก็สูง

McClland (1979 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 117) ผู้คิดค้นทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ว่าถ่ายทอดทางพันธุกรรม ความต้องการของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปแบบสิ่งของ

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง จันทนา เจนจิตทรัพย์ (2548: 17) ได้จำแนกสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกับการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลใดก็ตามหากได้รับการตอบสนองแล้วจะมีผลทำให้บุคคลเกิดอยากปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารหรือการจัดการเกิดปัญหาและอุปสรรคในหน่วยงาน ผลงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองแล้วย่อมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจมากำหนดเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ความก้าวหน้าในงาน

4. ความมั่นคงในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

บรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอีกประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การจะประกอบไปด้วย องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำโดยตรง และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

Haller (1961: 57 – 58) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างของแต่ละองค์การ คุณลักษณะเหล่านี้ยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีผลให้คนในองค์การต้องมีปฏิกิริยาต่ออิทธิพลเหล่านั้น อาจก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือเฉื่อยชาในการทำงาน

Likert (1976: 430) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความกลัว เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์การ และความมีส่วนร่วมของสมาชิก

Huse and Howditch (1977 อ้างใน อัญญาณีย์ วิชากุล, 2549: 29) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่จะรู้ว่าจะอะไรเป็นอะไรภายในองค์การ และยังเปรียบเทียบกับสิ่งแวดล้อมว่าเป็นสิ่งที่มุ่งพิจารณาที่กลุ่มบุคคล และสภาพภายนอกองค์การ ซึ่งมีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยมองว่าการพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมของนั้นเป็นการพิจารณาในลักษณะกว้าง ซึ่งครอบคลุมสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมแต่มีลักษณะเป็นนามธรรม เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจสัมผัสได้โดยบุคคลทั้งในและนอกองค์การ

ธนิศร พิบูลแถว (2542: 37) ได้สรุป บรรยายาสององค์การว่า หมายถึง ทุกอย่างประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ เป็นเรื่องของความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์การที่เขาเหล่านั้นทำงานอยู่ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ พฤติกรรมและผลกระทบต่อพฤติกรรมของเขา

Kelly (1980: 246) ได้อธิบายการศึกษาเกี่ยวกับบรรยายาสององค์การว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่มีต่ออุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบ ระบบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด เป็นต้น ความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวจะสะท้อนถึงบรรยายาสององค์การอีกมิติหนึ่งเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ

2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรว่าเรามีความรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระหรือได้รับอนุญาตจากองค์การ สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นโดยไม่มีอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขา

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมของระบบการให้รางวัลตอบแทนว่าเป็นไปตามความสามารถและผลงาน ระบบการให้รางวัลตอบแทนนี้โดยทั่วไปจะหมายถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน

4. ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน หมายถึง การศึกษาถึงองค์การโดยเฉพาะสภาวะการเป็นผู้นำ ให้ความอบอุ่นหรือสนับสนุนสมาชิกขององค์การในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับในเรื่องของความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของสมาชิกในแง่ที่ว่าเขามีความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถได้รับการยอมรับ แสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าความรู้สึกที่จะต้องเก็บกดเอาไว้

6. ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนา การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นขององค์การ

Aldag and Breef (1981: 423) ได้แบ่งมิติหรือตัวแปรที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้สมาชิกองค์การมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่สมาชิก และรวมถึงวิธีการทำงานที่ใช้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิกในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากผลงาน ความสามารถ หรือผลิตผลอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของสมาชิกองค์การ

4. ความอบอุ่นและแรงสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้การสนับสนุนการทำงาน และการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกในองค์การ

Garin and Howe (1987 อ้างถึงใน ธนิสร์ พิบูลแถว, 2542: 42) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งตัวแปรบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนและมีประสิทธิภาพของโครงสร้าง หมายถึง ระดับที่นโยบายและแนวทางการทำงานขององค์การได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบด้วย นอกจากนี้ วิธีการและกรรมวิธีการทำงานถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเหมาะสม และการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสมทันกาลเวลา

2. อุปสรรค หมายถึง ความไม่มีประสิทธิภาพของกรรมวิธีในการทำงานและการบริหารที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของงาน

3. รางวัลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อระบบการให้รางวัลตอบแทนว่ามีความเพียงพอ และจัดสรรกันอย่างยุติธรรมพอที่จะทำให้สมาชิกสามารถก้าวหน้าได้

4. ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกภาคภูมิใจ จงรักภักดี ให้ความร่วมมือ มีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงานร่วมกัน

5. ความเชื่อมั่นจากฝ่ายบริหาร หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเพียงพอในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังใจในการคิดค้นงานใหม่ ๆ ขึ้นมา

6. การท้าทายและความเสี่ยง หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายและการปฏิบัติที่สนับสนุน ตามมาตรฐานการทำงานที่สูง ยอมให้มีการเสี่ยงที่สมเหตุสมผลในการทำงานของพนักงาน ถ้าหาก การเสี่ยงนั้นจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ประกอบขึ้นมามีภายในองค์การ ได้แก่ ลักษณะของ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมของงาน และสภาพแวดล้อมของบุคคลในองค์การ ที่ เกิดการรับรู้ในสภาพแวดล้อมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้นั้นมีอิทธิพลและผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา เช่น ลักษณะของงาน โครงสร้างขององค์การ ความเป็นอิสระในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทน และความอบอุ่นและแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมากำหนดเป็น ตัวแปรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจ คนเข้าเมือง ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. โครงสร้างและนโยบายขององค์การ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ก่อตั้งขึ้นโดยรัฐบาลในสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยทรงตราพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2470 ขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยงาน เรียกว่า "กรมตรวจคนเข้าเมือง" ขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย และแต่งตั้งนายพันตำรวจเอก พระยาวิชัยประชาบาล เป็นเจ้ากรมตรวจคนเข้าเมืองคนแรก มีอำนาจหน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินงานการเดินทางเข้าออกของคนต่างด้าวมีศูนย์รวมที่ทำการอยู่ในกรุงเทพฯ และมีด้าน ตรวจคนเข้าเมืองมณฑล ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และด้านตรวจคนเข้าเมืองอำเภอบางแห่งใน ในภาคตะวันออกและภาคใต้เท่านั้น

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 กรมตรวจคนเข้าเมือง ได้ลดสถานภาพลง มาเป็นกองตรวจคนเข้าเมืองขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2536 ได้ ปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ โดยเรียกว่า "สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง"

ปัจจุบันสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มี ภารกิจและหน้าที่ในการตรวจอนุญาตบุคคลที่เดินทางออกนอกราชอาณาจักรทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ การให้บริการและควบคุมตรวจสอบบุคคลต่างด้าวระหว่างอยู่ในราชอาณาจักร จนกระทั่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักร รวมทั้งผู้ให้การช่วยเหลือหรือเข้ามาประกอบอาชญากรรม ภายในราชอาณาจักร รวมทั้งผู้ให้การช่วยเหลือเพื่อมิให้ก้าวล้ำอธิปไตยและกระทบต่อการรักษา ความสงบเรียบร้อยภายในสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำนโยบายของรัฐบาลมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อที่จะถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

วิสัยทัศน์

1. เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการจัดระเบียบและบริการคนต่างด้าวเพื่อความมั่นคง และมั่งคั่งของชาติรักษาพันธกิจที่มีต่อประชาชนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศด้วยความโปร่งใส มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้วยกลยุทธ์อันชาญฉลาดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ ตระหนักถึงวิวัฒนาการที่ไม่หยุดนิ่งของโลกปัจจุบันสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงพยายามพัฒนา หน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความทัดเทียมกับหน่วยตรวจคนเข้าเมืองของ ต่างประเทศ โดยแบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

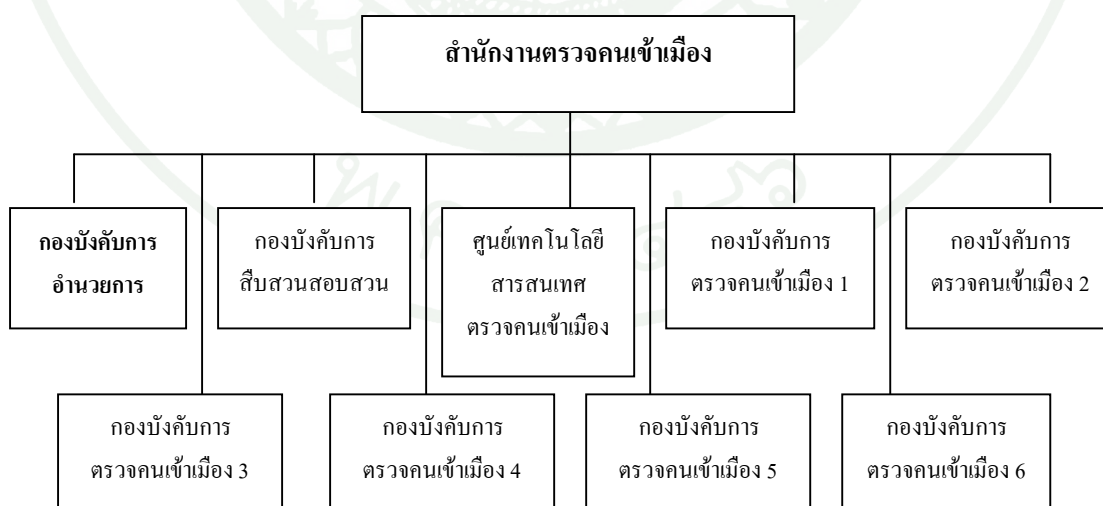
เพื่อให้การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการสอบวัดผลแบบตัวต่อตัวและประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีทั้งปรับปรุงเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว และนำอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยมาเสริมการทำงาน เช่น พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายและศูนย์คอมพิวเตอร์และทำระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้การปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่าง ให้รวดเร็วและทันสมัย จัดหาเครื่องมือตรวจหนังสือเดินทางแบบอัตโนมัติ ติดตั้งที่สนามบินนานาชาติ เพื่อความสะดวกแม่นยำและรวดเร็วในการให้บริการ

3. การพัฒนาด้านการให้บริการ โดยปรับปรุงระบบการให้บริการที่มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น จัดช่องทาง FAST TRACK สำหรับนักธุรกิจและผู้โดยสารชั้นหนึ่ง ซึ่งจะใช้เวลาในการตรวจหนังสือเดินทางน้อยกว่าการตรวจปกติ อีกทั้งยังมีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและให้บริการได้เสร็จสมบูรณ์ในตัวเองให้กับด่านตรวจคนเข้าเมืองในต่างจังหวัด ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาเดินทางเข้ามาขอรับบริการที่กรุงเทพฯ รวมทั้งมอบอำนาจการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดให้กับด่านย่อยด้วยเช่นกัน

โครงสร้าง

โครงสร้างของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

จากภาพโครงสร้างของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ และงานสรรหาของสำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง

1.2 ฝ่ายอำนวยการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการข่าว

1.3 ฝ่ายอำนวยการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัยและประเมินผล

1.4 ฝ่ายอำนวยการ 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพลธิการ งานพัสดุ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานสื่อสาร

1.5 ฝ่ายอำนวยการ 5 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

1.6 ฝ่ายอำนวยการ 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณ งานการเงิน และงานบัญชี

1.7 ฝ่ายอำนวยการ 7 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีและวินัย การรับคำร้องเรียนข้าราชการตำรวจว่ากระทำผิดวินัย การพัฒนา ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตำนวน การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1.8 ฝ่ายอำนวยการ 8 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการต่างประเทศ

1.9 ฝ่ายอำนวยการ 9 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ งานบริการ การศึกษาและฝึกอบรม แบ่งออกเป็นกลุ่มงานฝึกอบรม กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน งานอำนวยการ

2. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ประกอบด้วย

2.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองบังคับการ

2.2 กองกำกับการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร งานตรวจสอบออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่ งานตรวจลงตรา งานเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา งานอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร งานการอนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก งานการทะเบียนคนต่างด้าว และงานเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กองกำกับการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าว งานตรวจสอบข้อเท็จจริงการยื่นคำขอ งานรับแจ้งและเตรียมข้อมูล การเข้าพักอาศัยของคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร งานตรวจสอบข้อมูลกรณีหนังสือเดินทางสูญหาย รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กองกำกับการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าวตามกฎหมายคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ประกอบด้วย

3.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองบังคับการ

3.2 ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจบุคคลและยานพาหนะที่เข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.3 ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจบุคคลและยานพาหนะที่จะออกไปนอกราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.4 ฝ่ายตรวจลงตรา ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจลงตราให้กับคนต่างด้าว ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง

3.5 ฝ่ายพิธีการเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านราชอาณาจักร งานตรวจบุคคลสำคัญและคนอพยพที่เข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร และงานพิธีการเข้าเมือง เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.6 กองกำกับการสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบสวนและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ตลอดจนความผิดอาญาอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกัน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด

3.7 ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ

3.8 ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ายมนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานเชียงใหม่

3.9 ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานภูเก็ต มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานภูเก็ต

3.10 ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานหาดใหญ่

4. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 - 6 ประกอบด้วย

4.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองบังคับการ

4.2 กองกำกับการบริการคนต่างด้าว มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร งานตรวจสอบการออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่ งานอนุญาตเข้ามาในราชอาณาจักร

4.3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และด้านตรวจคนเข้าเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

5. กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ประกอบด้วย

5.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองบังคับการ

5.2 กองกำกับการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวน ป้องกันปราบปราม คำนินคดีและขยายผลการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับอาชญากรรมข้ามชาติของคนต่างด้าว รวบรวมและ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมข้ามชาติ การกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ตลอดจนความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกัน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด งานพิสูจน์เอกสารปลอม งานสายตรวจ

5.3 กองกำกับการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวน ป้องกันปราบปราม คำนินคดีและขยายผล การกระทำความผิดของคนต่างด้าว แรงงานผิดกฎหมาย คนต่างด้าวผู้มีอิทธิพล การกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ตลอดจนความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกัน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด งานสืบสวนจับกุมคนต่างด้าวตามหมายจับ

5.4 กองกำกับการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคนต้องห้าม งานส่งกลับ และงานห้องกัก

5.5 กลุ่มงานสอบสวน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนและการ ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากับผู้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ รวมทั้งความผิดอาญาอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกัน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด ตลอดจนงานดำเนินการเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติและการเปรียบเทียบปรับ

6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย

6.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองบังคับการ

6.2 ฝ่ายประมวลผลข้อมูล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานระบบฐานข้อมูล

6.3 กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญา

2. อำนาจการและอำนาจความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจ คนเข้าเมือง และการทะเบียนคนต่างด้าว

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานในส่วน of สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะมีลักษณะคล้ายกับกองตรวจคนเข้าเมืองเดิมคือ เป็นส่วนบังคับบัญชาหน่วยต่าง ๆ ซึ่งจากเดิมประกอบด้วย 5 กองกำกับการ 3 ฝ่าย 13 แผนก 21 งาน และราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ด้านตรวจคนเข้าเมือง 54 ด้าน ปรับมาเป็นหน่วย งานระดับกองบัญชาการ มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ทั้งหมด ประกอบด้วย 4 กองบังคับการ และ 1 กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารประจำระดับ ผู้บังคับการเป็นผู้บัญชาการ

แนวคิดสู่การพัฒนาสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ความต้องการพัฒนาประเทศไทยให้มีการเจริญเติบโตสามารถสร้างความมั่นคง และกระจายผลประโยชน์ให้กับประชาชน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รูปแบบการบริโภค ส่งผลให้ผู้บริหารประเทศต้องวางแนวทางการบริหารบ้านเมืองให้เกิดความสมดุล เป็นธรรม และยั่งยืน มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้กำหนดแนวทางการบริหารประเทศที่สำคัญ ในเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่นทางด้านการลงทุน ส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยประกาศให้ปี 2551-2552 เป็นปีแห่งการลงทุนและปีแห่งการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับการฟื้นฟู พัฒนาคุณภาพ พัฒนาความร่วมมือของกลุ่มอุตสาหกรรม การค้า บริการ เน้นความสำคัญทางด้านพื้นที่และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ขยายความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์ทางการค้าภายใต้กรอบความร่วมมือ และข้อตกลงทางการค้า โดยมีการพัฒนาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานภูมิภาค อุตสาหกรรมการบินของไทย เพื่อเป็นศูนย์กลางการบิน การท่องเที่ยว และเป็นการรองรับต่อแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุนต่อไป นอกจากนี้การเตรียมพร้อมรับมือต่อภัย

การคุกคามของรัฐ โดยเร่งการพัฒนาระบบ การจัดการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง และผู้มีอิทธิพลให้การสนับสนุน การพัฒนา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย ละอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งนโยบายของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ จะถูกนำมาเห็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ และการบริหารจัดการของหน่วยงานและองค์กรต่อไป

ดังนั้นสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงได้กำหนดหัวใจของการพัฒนางานตรวจคนเข้าเมืองไว้ 3 ด้าน

1. การรักษาความมั่นคงของชาติ (Security)

1.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมอบหมายให้ศูนย์ข้อมูล ตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานในภาพรวมโดยมีทิศทางการดำเนินงาน ได้แก่

1.1.1 การพัฒนาระบบตรวจบุคคลเดินทางเข้าออกนอกราชอาณาจักร ให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายไปยังด่านตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) การพัฒนาปรับปรุงระบบการตรวจพิสูจน์บุคคล

(2) พัฒนาการใช้งานของระบบตรวจสอบผู้โดยสารล่วงหน้า

(3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาพำนักในประเทศ

1.1.2 นำระบบตรวจสอบข้อมูลทางชีวภาพมาใช้พิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลในระบบต่างๆ เพื่อให้มีการตรวจสอบที่รวดเร็ว แม่นยำถูกต้อง เทียบเท่ามาตรฐานสากล

1.2 แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบ

1.3 จัดตั้งศูนย์ปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ

1.4 ปราบปรามแหล่งปลอมแปลงหนังสือเดินทาง รอยตราประทับ และการตรวจลงตรา

1.5 ตรวจสอบโรงแรม เกสต์เฮาส์ และสถานที่พักอาศัยของคนต่างด้าว

1.6 พัฒนาระบบประทับหนังสือเดินทางอิเล็กทรอนิกส์

1.7 การพัฒนาระบบการตรวจอนุญาตคนประจำพาหนะที่เดินทางมากับพาหนะ

2. การบริการ (Service)

2.1 จัดทำสื่อ วิกิทัศน์ เผยแพร่ความรู้ และพิธีการตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทยบนพาหนะก่อนเดินทางเข้าราชอาณาจักร

2.2 การแพร่ความรู้ และพิธีการเข้าเมือง ทางสื่อในการส่งเสริม การท่องเที่ยวในต่างประเทศ

2.3 จัดทำป้ายแนะนำ เกี่ยวกับทิศทางและที่ตั้งของด่านตรวจเข้าเมือง

2.4 ส่งเสริมตรวจคนเข้าเมืองอาสา

2.5 จัดทำบัตรตรวจคนเข้าเมือง

2.6 การพัฒนาระบบคิว

2.7 จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและรับเรื่องร้องทุกข์

2.8 จัดตั้งศูนย์ล่ามอาสา

3. การอำนวยความยุติธรรม (Justice)

3.1 แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจหนังสือเดินทางและเอกสารการเดินทาง

3.2 เสริมสร้างมาตรฐานพนักงานสอบสวนในคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติ

3.3 จัดทำข้อมูลท้องถิ่นสำหรับด่านตรวจคนเข้าเมือง

3.4 จัดตั้งศูนย์ตรวจสอบหนังสือเดินทาง

3.5 สร้างเครือข่ายด้านความมั่นคงในงานตรวจคนเข้าเมือง

3.6 จัดตั้งสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีเป้าหมายเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทัวถึง โดยใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การเสริมสร้างข้าราชการตำรวจที่มีศักยภาพ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2550: 5-10) ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

1.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนางานประชาสัมพันธ์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร

1.3 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการที่ดีของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง กรุงเทพมหานคร

1.4 สำรวจความพึงพอใจของประชาชน (คนไทยและคนต่างด้าว) ต่อการให้บริการ

2. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและด้านกิจการพิเศษ

2.1 สนับสนุนการปฏิบัติกับหน่วยงานหลักในการถวายความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ โดยถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด

2.2 พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในด้านการตรวจคนเข้าเมือง โดยนำระบบเทคโนโลยี เครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการตำรวจในงานตรวจคนเข้าเมือง

2.4 พัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในภายนอก และประชาชน รวมทั้งพัฒนาขยายความร่วมมือในงานตำรวจตรวจคนเข้า เมืองกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

2.5 พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดกรองบุคคลเดินทางผ่านเข้า-ออก ราชอาณาจักร การอนุญาตให้คนต่างด้าวพำนักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร เพื่อความมั่นคง

3. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

3.1 ยุทธศาสตร์ด้านการตรวจราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.1 พัฒนาและปรับปรุงแบบตรวจราชการ

3.1.2 พัฒนามาตรฐานการตรวจสอบและรายงานผลงานให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และประชาชนรับทราบเป็นที่เชื่อถือทันตามกำหนดเวลา มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 พัฒนาระบบการติดตามการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจทุกด้านของ กอง บังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร

3.2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาตำรวจและครอบครัว

3.2.1 ส่งเสริมด้านจิตใจให้มีคุณธรรม และให้ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

3.2.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจออกกำลังกาย ทดสอบสมรรถภาพและตรวจโรค ประจำปี

3.2.3 ส่งเสริมด้านการศึกษาให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด และการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ

3.2.4 ให้สวัสดิการที่ดีแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

3.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร - หน่วยงาน

3.3.1 ปรับปรุงโครงสร้างของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภารกิจ

3.3.2 จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร และยานพาหนะสำหรับการปฏิบัติงานของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพมหานคร

3.3.3 พัฒนาเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและมีความพร้อม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในทุกมิติอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนบ จริญญาศรีสวัสดิ์ (2540) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง มีความต้องการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง

ดำรงศักดิ์ ตอประเสริฐ (2544) ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล โดยทำการศึกษาข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1 สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 แห่ง จำนวน 262 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนและเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบ

เจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมใน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการ ฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่เพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ การทำงาน และ อายุ ต่างกัน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการศึกษาจากข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวง จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก

โชติรส ชัยสุนเทศ (2548) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยทำการศึกษาจากข้าราชการสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ (การพัฒนาด้วยตนเอง) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพัฒนาตนเองแบบเป็นทางการ (การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ) อยู่ในระดับปานกลาง

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา โดยทำการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการ

พัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในเวลาราชการ ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ

อัญญาณีย์ วิภาณุ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานตรวจคนโดยสารระหว่างประเทศขาเข้า – ขาออก ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จำนวน 295 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แกมมา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ มีระดับการพัฒนาตนเองมาก โดยเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างองค์การ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยงในการทำงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รชยา หลักทอง (2551) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางชลบุรี โดยทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางชลบุรีที่ทำการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 150 คน และทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบจาก เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

จากการตรวจเอกสาร สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจใน

การทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นหน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ระดับชั้น

1.6 หน่วยงานที่สังกัด

1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1.8 ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 ความก้าวหน้าในงาน

2.4 ความมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2 โครงสร้างและนโยบายองค์การ

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

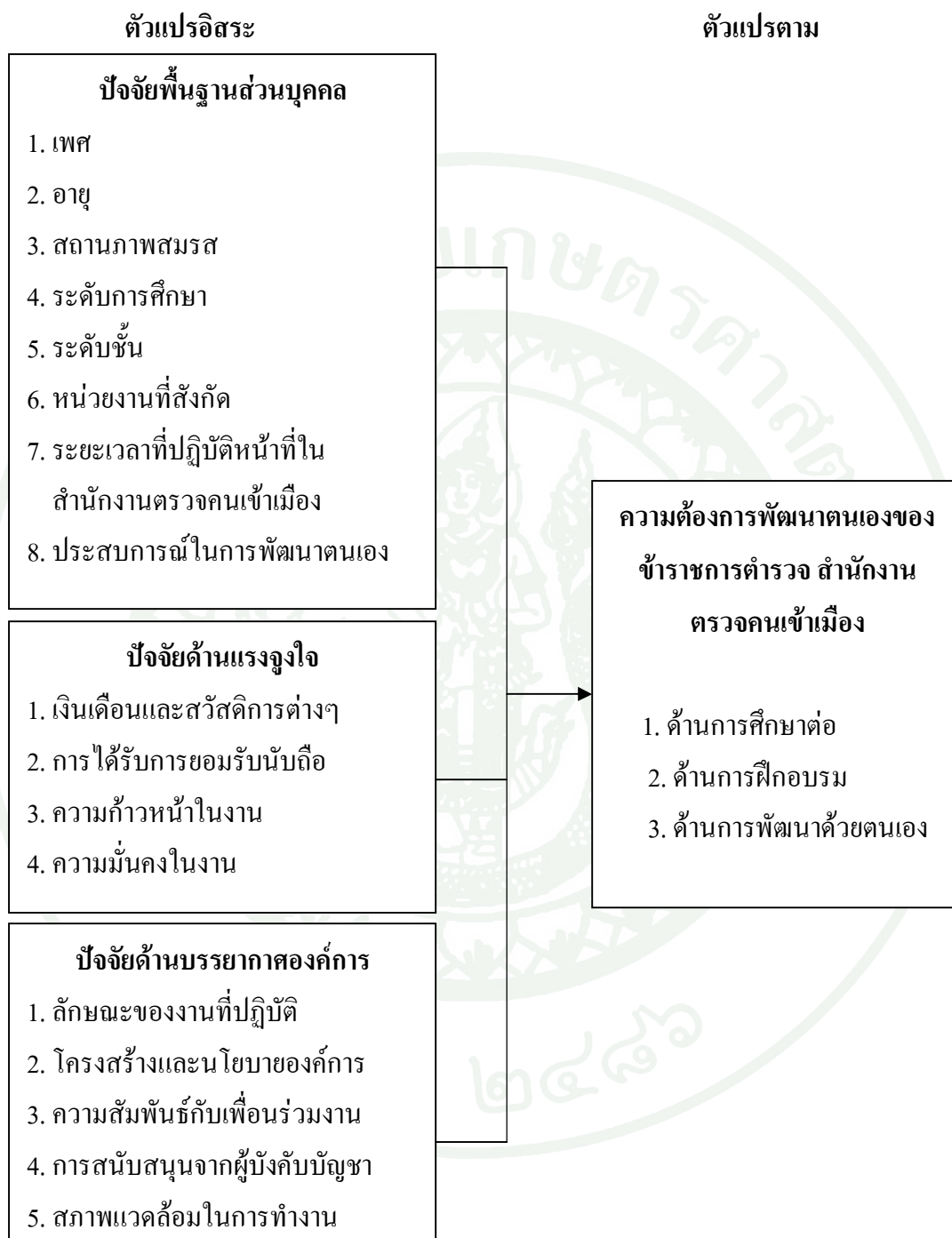
ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการศึกษาต่อ

2. ด้านการฝึกอบรม

3. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย คือ

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นหน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประจำปีงบประมาณ 2552 จำนวน 3,381 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกขนาดตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547: 117-118) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ดังนี้

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อน (.05)

แทนค่า

$$n = \frac{3,381}{1 + (3,381)(.05)^2}$$

$$= \frac{3,381}{9.4525} = 357.68$$

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 358 คน

2. กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใน 10 หน่วยงานหลักที่สังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร(คน)รวม	ขนาดตัวอย่าง(คน)
สำนักงานสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	12	2
กองบังคับการอำนวยการ	162	17
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1	190	20
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2	1,215	129
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3	504	53
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 4	324	34
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5	277	29
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6	458	49
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน	190	20
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง	49	5
รวม	3,381	358

ที่มา: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2552: 5)

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนที่ได้คำนวณไว้ข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ลักษณะคำถามเป็นแบบ เลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การอิงเกณฑ์ทั้งในกรณีการแปลข้อมูลตามรายชื่อและในภาพรวม โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ควรปรับปรุง
2.34 – 3.66	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุง
3.67 – 5.00	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การอิงเกณฑ์ทั้งในกรณีการแปลข้อมูลตามรายชื่อและในภาพรวม โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ควรปรับปรุง
2.34 – 3.66	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุง
3.67 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความต้องการ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การอิงเกณฑ์ทั้งในกรณีการแปลข้อมูลตามรายชื่อและในภาพรวม โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย ควรปรับปรุง
2.34 – 3.66	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุง
3.67 – 5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วยข้อเสนอแนะด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try – Out) กับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และภาพรวม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbarch's reliability coefficient alpha) (ดังตารางภาคผนวกที่ ข 1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 ชุด และได้รับกลับคืน จำนวน 329 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.90 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2. จัดส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามให้กับหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบ เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
3. ค่าไคสแควร์ (Chi – square) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 .01 และ .001

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi – square)
df	หมายถึง	องศาความเป็นอิสระ
Sig	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติ (significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

สำหรับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในที่นี้ศึกษา เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	172	52.3
หญิง	157	47.7
อายุ		
20 – 30 ปี	36	10.9
31 – 40 ปี	144	43.8
40 – 50 ปี	124	37.7
51 – 60 ปี	25	7.6
อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 57 ปี อายุเฉลี่ย 40.03 ปี S.D = 7.46		
สถานภาพสมรส		
โสด	115	35.0
สมรส	192	58.3
หม้าย / หย่าร้าง	22	6.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	21.9
ปริญญาตรี	178	54.1
สูงกว่าปริญญาตรี	79	24.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 329)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้น		
ชั้นสัญญาบัตร	69	21.0
ชั้นประทวน	260	79.0
หน่วยงานที่สังกัด		
กองบังคับการอำนวยการ	17	5.2
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1	20	6.1
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2	120	36.4
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3	50	15.2
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 4	28	8.5
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5	29	8.8
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6	40	12.2
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน	20	6.1
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง	5	1.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง		
ต่ำกว่า 10 ปี	219	66.6
11 – 20 ปี	85	25.8
21 – 30 ปี	22	6.7
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3	0.9
ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 31 ปี ระยะเวลาเฉลี่ย 9.02 ปี S.D. = 7.59		
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง		
ไม่เคย	181	55.0
เคย	148	45.0
เคยอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	122	37.1
เคยอบรมด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	21	6.4
เคยอบรมการพัฒนาจิตใจ	5	1.5

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ส่วนอายุ พบว่า มีอายุดำสุด 21 ปี สูงสุด 57 ปี อายุเฉลี่ย 40.03 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีอายุระหว่าง 40–50 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.7 มีอายุระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 192 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.3 ยังเป็นโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และ เป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ตามลำดับ

สำหรับระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่าส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 สังกัดหน่วยงานกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5 จำนวน 29 คิดเป็น ร้อยละ 8.8 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 4 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 เท่ากับกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการอำนวยการ จำนวน 17. คิดเป็นร้อยละ 5.2 และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 31 ปี เฉลี่ย 9.02 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 ระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระหว่าง 21–30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.7 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 สำหรับประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ไม่เคย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 และเคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองโดยการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 เคยอบรมด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และเคยอบรมการพัฒนาจิตใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองใน
การทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในที่นี้ศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษา
นำเสนอได้ดังนี้

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง
ในการทำงาน

(n = 329)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เงินเดือนที่ได้รับ	34 (10.3)	49 (14.9)	174 (52.9)	59 (17.9)	13 (4.0)	3.10	0.94	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	25 (7.6)	72 (21.9)	160 (48.6)	59 (17.9)	13 (4.0)	3.11	0.92	ปานกลาง
3. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ประจำปี	18 (5.5)	45 (13.7)	141 (42.9)	101 (30.7)	24 (7.3)	2.79	0.95	ปานกลาง
4. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ในหน่วยงาน	13 (4.0)	38 (11.6)	142 (43.2)	105 (31.9)	31 (9.4)	2.69	0.94	ปานกลาง
5. การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน	18 (5.5)	43 (13.1)	119 (36.2)	78 (23.7)	71 (21.6)	2.57	1.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.85	0.79	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ (ข้อ 2) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับ (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน (ข้อ 5) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองถือเป็นบุคลากรที่มีเกียรติ	18 (5.5)	139 (42.2)	134 (40.7)	27 (8.2)	11 (3.3)	3.38	0.84	ปานกลาง
7. ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองถือเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และมีระเบียบวินัย	13 (4.0)	124 (37.7)	159 (48.3)	27 (8.2)	6 (1.8)	3.34	0.76	ปานกลาง
8. การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก และหน่วยงานใกล้เคียง	13 (4.0)	146 (44.4)	131 (39.8)	27 (8.2)	12 (3.6)	3.37	0.83	ปานกลาง
9. การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ	12 (3.6)	102 (31.0)	152 (46.2)	50 (15.2)	13 (4.0)	3.15	0.86	ปานกลาง
10. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน	14 (4.3)	107 (32.5)	133 (40.4)	62 (18.8)	13 (4.0)	3.14	0.91	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองถือเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและมีระเบียบวินัย (ข้อ 6) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและหน่วยงานใกล้เคียง (ข้อ 8) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน (ข้อ 10) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

2.3 ความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด			
	ที่สุด							
11. การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสรู้ความสามารถ	20 (6.1)	127 (38.6)	144 (43.8)	30 (9.1)	8 (2.4)	3.37	0.83	ปานกลาง
12. การปฏิบัติงานทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศและความภาคภูมิใจ	18 (5.5)	120 (36.5)	138 (41.9)	42 (12.8)	11 (3.3)	3.28	0.88	ปานกลาง
13. การปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	10 (3.0)	55 (16.7)	130 (39.5)	86 (26.1)	48 (14.6)	2.67	1.02	ปานกลาง
14. การพัฒนาความรู้ความสามารถทำให้มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน	12 (3.6)	46 (14.0)	127 (38.6)	99 (30.1)	45 (13.7)	2.64	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15. การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	8 (2.4)	47 (14.3)	123 (37.4)	88 (26.7)	63 (19.1)	2.54	1.03	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.90	0.78	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (ข้อ 11) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศและความภาคภูมิใจ (ข้อ 12) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษพิจารณาจากความรู้ความสามารถ (ข้อ 15) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

2.4 ความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	10 (3.0)	79 (24.0)	172 (52.3)	52 (15.8)	16 (4.9)	3.05	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 329)								
ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
17. การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	11	108	138	56	16	3.13	0.90	ปานกลาง
	(3.3)	(32.8)	(41.9)	(17.0)	(4.9)			
18. หน่วยงานให้การดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	8	77	150	63	31	2.90	0.94	ปานกลาง
	(2.4)	(23.4)	(45.6)	(19.1)	(9.4)			
19. การปฏิบัติงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม	16	44	131	75	63	2.62	1.09	ปานกลาง
	(4.9)	(13.4)	(39.8)	(22.8)	(19.1)			
20. การโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์	8	40	116	89	76	2.44	1.05	ปานกลาง
	(2.4)	(12.2)	(35.3)	(27.1)	(23.1)			
ค่าเฉลี่ยรวม						2.83	0.76	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ข้อ 17) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง (ข้อ 16) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และการโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์ (ข้อ 20) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

2.5 สรุปปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	2.85	0.79	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.29	0.67	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.90	0.78	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในงาน	2.83	0.76	ปานกลาง
ภาพรวม	2.97	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมา คือด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และด้านความมั่นคงในงาน เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในที่นี้ศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์การ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความต้องการ
พัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	18 (5.5)	117 (35.6)	144 (43.8)	44 (13.4)	6 (1.8)	3.29	0.83	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	9 (2.7)	99 (30.1)	165 (50.2)	41 (12.5)	15 (4.6)	3.14	0.84	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	14 (4.3)	84 (25.5)	172 (52.3)	48 (14.6)	11 (3.3)	3.13	0.83	ปานกลาง
4. ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	11 (3.3)	91 (27.7)	150 (45.6)	52 (15.8)	25 (7.6)	3.03	0.93	ปานกลาง
5. ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีใครบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม	13 (4.0)	80 (24.3)	153 (46.5)	61 (18.5)	22 (6.7)	3.00	0.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.12	0.64	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลาย (ข้อ 1) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีใครบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม (ข้อ 5) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

3.2 โครงสร้างและนโยบายองค์กร

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กรที่มีผลต่อความ
ต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านโครงสร้างและ นโยบายองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. หน่วยงานมีการจัดวางกำลัง พลในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม	5 (1.5)	51 (15.5)	147 (44.7)	84 (25.5)	42 (12.8)	2.67	0.94	ปานกลาง
7. กำลังพลในการปฏิบัติงานเต็ม ตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วย ลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้	33 (10.0)	105 (31.9)	106 (32.2)	60 (18.2)	25 (7.6)	3.19	1.08	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสม	8 (2.4)	72 (21.9)	163 (49.5)	68 (20.7)	18 (5.5)	2.95	0.86	ปานกลาง
9. หน่วยงานมีการประกาศหรือ ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน ออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน	13 (4.0)	100 (30.4)	146 (44.4)	53 (16.1)	17 (5.2)	3.12	0.90	ปานกลาง
10. นโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไป ตามวาระ	9 (2.7)	54 (16.4)	128 (38.9)	71 (21.6)	67 (20.4)	2.60	1.07	ปานกลาง
11. นโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตาม ความสมัครใจ	9 (2.7)	36 (10.9)	104 (31.6)	99 (30.1)	81 (24.6)	2.37	1.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.82	0.72	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าบรรยาการองค์การด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำลังพลในการปฏิบัติงานเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ (ข้อ 7) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือหน่วยงานมีการประกาศชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน (ข้อ 9) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และนโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามความสมควรใจ (ข้อ 11) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	26 (7.9)	135 (41.0)	143 (43.5)	19 (5.8)	6 (1.8)	3.47	0.80	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับการทำงานด้วยความเต็มใจ	22 (6.7)	158 (48.0)	123 (37.4)	21 (6.4)	5 (1.5)	3.52	0.78	ปานกลาง
14. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน	23 (7.0)	145 (44.1)	128 (38.9)	26 (7.9)	7 (2.1)	3.46	0.82	ปานกลาง
15. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี	33 (10.0)	189 (57.4)	91 (27.7)	12 (3.6)	4 (1.2)	3.71	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง	39 (11.9)	141 (42.9)	127 (38.6)	16 (4.9)	6 (1.8)	3.58	0.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.55	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี (ข้อ 15) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง (ข้อ 16) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน (ข้อ 14) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

3.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทั้งในเวลา และนอกเวลาทำงานเป็นอย่างดี	19 (5.8)	116 (35.3)	136 (41.3)	38 (11.6)	20 (6.1)	3.23	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาหารือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา	19 (5.8)	129 (39.2)	124 (37.7)	39 (11.9)	18 (5.5)	3.28	0.94	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเอง และเป็นกำลังใจในการทำงานร่วมกัน	24 (7.3)	107 (32.5)	141 (42.9)	42 (12.8)	15 (4.6)	3.25	0.93	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ	30 (9.1)	104 (31.6)	137 (41.6)	38 (11.6)	20 (6.1)	3.26	0.99	ปานกลาง
21. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน	17 (5.2)	96 (29.2)	138 (41.9)	42 (12.8)	36 (10.9)	3.05	1.03	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21	0.86	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาหารือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา (ข้อ 18) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ (ข้อ 20) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 21) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความ
ต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
22. อาคารสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	17 (5.2)	79 (24.0)	139 (42.2)	57 (17.3)	37 (11.2)	2.94	1.03	ปานกลาง
23. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	15 (4.6)	66 (20.1)	149 (45.3)	58 (17.6)	41 (12.5)	2.87	1.02	ปานกลาง
24. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเหมาะสม เช่น หนังสือพิมพ์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	16 (4.9)	70 (21.3)	97 (29.5)	88 (26.7)	58 (17.6)	2.69	1.13	ปานกลาง
25. วัสดุ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ มีอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี	12 (3.6)	67 (20.4)	137 (41.6)	66 (20.1)	47 (14.3)	2.79	1.04	ปานกลาง
26. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี	12 (3.6)	61 (18.5)	119 (36.2)	76 (23.1)	61 (18.5)	2.66	1.09	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.79	0.94	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือค่าร้อยละ

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาคารสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม (ข้อ 22) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย (ข้อ 23) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี (ข้อ 26) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

3.6 สรุปปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.12	0.64	ปานกลาง
2. ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การ	2.82	0.72	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.67	ปานกลาง
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.86	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.79	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	3.10	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในที่นี้ศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ
ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

4.1 ด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปัจจุบันเพื่อนำวุฒิไปประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น	30 (9.1)	93 (28.3)	115 (35.0)	47 (14.3)	44 (13.4)	3.05	1.15	ปานกลาง
2. การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น	30 (9.1)	118 (35.9)	123 (37.4)	40 (12.2)	18 (5.5)	3.31	0.99	ปานกลาง
3. การศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต	27 (8.2)	119 (36.2)	130 (39.5)	32 (9.7)	21 (6.4)	3.30	0.98	ปานกลาง
4. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนจากหน่วยงานที่สังกัด	23 (7.0)	71 (21.6)	116 (35.3)	63 (19.1)	56 (17.0)	2.82	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนจากหน่วยงานภายนอก	25 (7.6)	55 (16.7)	117 (35.6)	71 (21.6)	61 (18.5)	2.73	1.17	ปานกลาง
6. การได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา	21 (6.4)	52 (15.8)	104 (31.6)	62 (18.8)	90 (27.4)	2.55	1.22	ปานกลาง
7. การได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลานานกว่าเวลาราชการ	30 (9.1)	67 (20.4)	139 (42.2)	57 (17.3)	36 (10.9)	2.99	1.09	ปานกลาง
8. การศึกษาต่อในระบบ โดยเข้าชั้นเรียน	20 (6.1)	46 (14.0)	126 (38.3)	80 (24.3)	57 (17.3)	2.67	1.10	ปานกลาง
9. การศึกษาต่อนอกระบบ โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน	30 (9.1)	58 (17.6)	133 (40.4)	62 (18.8)	46 (14.0)	2.89	1.13	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.93	0.85	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (ข้อ 2) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ การศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต (ข้อ 3) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และการได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา (ข้อ 6) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

4.2 ด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. การสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมของข้าราชการ ตำรวจ	12 (3.6)	93 (28.3)	169 (51.4)	41 (12.5)	14 (4.3)	3.15	0.84	ปานกลาง
11. การให้ความสำคัญของ ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา ข้าราชการตำรวจ โดยการ ฝึกอบรม	9 (2.7)	80 (24.3)	476 (53.5)	50 (15.2)	14 (4.3)	3.06	0.82	ปานกลาง
12. การส่งเสริมการพัฒนา ตนเองโดยการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจ อย่างเท่า เทียมกัน	13 (4.0)	68 (20.7)	170 (51.7)	58 (17.6)	20 (6.1)	2.99	0.89	ปานกลาง
13. การส่งเสริมการพัฒนา ตนเองโดยการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจ อย่าง ต่อเนื่อง	11 (3.3)	70 (21.3)	174 (52.9)	58 (17.6)	16 (4.9)	3.01	0.85	ปานกลาง
14. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาในเวลาราชการ	8 (2.4)	78 (23.7)	153 (46.5)	68 (20.7)	22 (6.7)	2.95	0.90	ปานกลาง
15. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนานอกเวลาราชการ	7 (2.1)	59 (17.9)	160 (48.6)	72 (21.9)	31 (9.4)	2.81	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา โดยทุนจาก หน่วยงาน หรือภายนอก หน่วยงาน	7 (2.1)	61 (18.5)	155 (47.1)	68 (20.7)	38 (11.6)	2.79	0.95	ปานกลาง
17. การเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมเมื่อ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น	22 (6.7)	62 (18.8)	133 (40.4)	79 (24.0)	33 (10.0)	2.88	1.04	ปานกลาง
18. การฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ใหม่ๆ	25 (7.6)	61 (18.5)	138 (41.9)	64 (19.5)	41 (12.5)	2.89	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.95	0.77	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ (ข้อ 10) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ersonลงมาคือ การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาข้าราชการตำรวจ โดยการฝึกอบรม (ข้อ 11) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา โดยทุนจากหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงาน (ข้อ 16) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

4.3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วยตนเองที่มีผลต่อความต้องการ
พัฒนาตนเองในการทำงาน

(n = 329)

ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19. การหาความรู้ในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	15 (4.6)	115 (35.0)	155 (47.1)	36 (10.9)	8 (2.4)	3.28	0.81	ปานกลาง
20. การฝึกฝนการเป็นวิทยากร หรือผู้บรรยายทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4 (1.2)	56 (17.0)	144 (43.8)	83 (25.2)	42 (12.8)	2.69	0.94	ปานกลาง
21. การหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงาน ในและต่างประเทศ บางโอกาสด้วย ทุนส่วนตัว	9 (2.7)	62 (18.8)	113 (34.3)	74 (22.5)	71 (21.6)	2.59	1.10	ปานกลาง
22. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์	22 (6.7)	105 (31.9)	149 (45.3)	42 (12.8)	11 (3.3)	3.26	0.89	ปานกลาง
23. การพัฒนาตนเองโดยการทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่สนใจ	15 (4.6)	60 (18.2)	135 (41.0)	77 (23.4)	42 (12.8)	2.78	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

(n = 329)

ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
24. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต	51 (15.5)	104 (31.6)	117 (35.6)	39 (11.9)	18 (5.5)	3.40	1.07	ปานกลาง
25. การสมัครเป็นสมาชิกชมรม หรือสมาคมทางด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์	12 (3.6)	69 (21.0)	123 (37.4)	75 (22.8)	50 (15.2)	2.75	1.06	ปานกลาง
26. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญ ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์	13 (4.0)	59 (17.9)	129 (39.2)	72 (21.9)	56 (17.0)	2.70	1.07	ปานกลาง
27. การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานของตนเองเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	11 (3.3)	80 (24.3)	147 (44.7)	59 (17.9)	32 (9.7)	2.94	0.97	
ค่าเฉลี่ยรวม						2.93	0.78	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต (ข้อ 24) เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ การหาความรู้ในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ กฤตธิ์เบียบต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน (ข้อ 19) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงาน ในและต่างประเทศ บางโอกาสด้วยทุนส่วนตัว (ข้อ 21) เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

4.4 สรุปความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านการศึกษาต่อ	2.93	0.85	ปานกลาง
2. ด้านการฝึกอบรม	2.95	0.77	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	2.93	0.78	ปานกลาง
ภาพรวม	2.93	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และรองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.93

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง ในที่นี้ศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

5.1 ด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ

(n = 329)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	201	61.1
2. กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อย่างชัดเจนและ เท่าเทียมกัน	188	57.1
3. มีหน่วยงาน / บุคลากรสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาต่อแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	135	41.0
4. นำวุฒิการศึกษาไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการศึกษาต่อ	34	10.3

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาคือ กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีหน่วยงาน / บุคลากรสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาต่อแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และควรมีวุฒิการศึกษาไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้มีการศึกษาต่อ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

5.2 ด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม

(n = 329)		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย เป็นต้น	228	69.3
2. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	194	59.0
3. จัดให้มีการไปดูงานนอกสถานที่ตามความสมัครใจ หรือหมุนเวียนกันไป	179	54.4
4. จัดอบรมตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ	174	52.9
5. จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	157	47.7
6. จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ (ไม่เกิน 7 วัน)	116	35.3
7. จัดอบรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการให้บริการ	14	4.3

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ในเรื่องจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 จัดให้มีการไปดูงานนอกสถานที่ตามความสมัครใจ หรือหมุนเวียนกันไป จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 จัดอบรมตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ (ไม่เกิน 7 วัน) จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และจัดอบรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการให้บริการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

5.3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

(n = 329)		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีเงินสวัสดิการเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง	213	64.7
2. จัดให้มีมูมอินเตอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูล	193	58.7
3. มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ครบทุกคน	151	45.9
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์	146	44.4
5. มีการฝึกสมาธิ และความอดทนตามสถานปฏิบัติธรรม	112	34.0
6. จัดให้มีห้องสมุดประจำหน่วยงานทุกฝ่าย	110	33.4
7. จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ทำความสะอาดวัด	19	5.8

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยตนเองในเรื่องมีเงินสวัสดิการเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ จัดให้มีมูมอินเตอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูล จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ครบทุกคน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีการฝึกสมาธิ และความอดทนตามสถานปฏิบัติธรรม จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 จัดให้มีห้องสมุดประจำหน่วยงานทุกฝ่าย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ทำความสะอาดวัด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นหน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และ .001 ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในภาพรวมและรายด้าน

1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม

ตารางที่ 21 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น
หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
เพศ						
ชาย	31 (9.4)	115 (35.0)	26 (7.9)	172 (52.3)	0.885	0.642
หญิง	26 (7.9)	112 (34.0)	19 (5.8)	157 (47.7)		
รวม	57 (17.3)	227 (69.0)	45 (13.7)	329 (100.0)		
อายุ						
20 – 30 ปี	5 (1.5)	26 (7.9)	5 (1.5)	36 (10.9)	12.001	0.062
31 -40 ปี	19 (5.8)	103 (31.3)	22 (6.7)	144 (43.8)		
41 – 50 ปี	23 (7.0)	84 (25.5)	17 (5.2)	124 (37.7)		
51 – 60 ปี	10 (3.0)	14 (4.3)	1 (0.3)	25 (7.6)		
รวม	57 (17.3)	227 (69.0)	45 (13.7)	329 (100.0)		
สถานภาพสมรส						
โสด	19 (5.8)	80 (24.3)	16 (4.9)	115 (35.0)	2.458	0.652
สมรส	32 (9.7)	135 (41.0)	25 (7.6)	192 (58.4)		
หม้าย / หย่าร้าง	6 (1.8)	12 (3.6)	4 (1.2)	22 (6.7)		
รวม	57 (17.3)	227 (69.0)	45 (13.7)	329 (100.0)		

ตารางที่ 21 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12 (3.6)	49 (14.9)	11 (3.3)	72 (21.9)	0.351	0.986
ปริญญาตรี	32 (9.7)	122 (37.1)	24 (7.3)	178 (54.1)		
สูงกว่าปริญญาตรี	13 (4.0)	56 (17.0)	10 (3.0)	79 (24.0)		
รวม	57 (17.3)	227 (69.0)	45 (13.7)	329 (100.0)		
ระดับชั้น						
ชั้นสัญญาบัตร	5 (1.5)	55 (16.7)	9 (2.7)	69 (21.0)	6.597	0.037*
ชั้นประทวน	52 (15.8)	172 (52.3)	36 (10.9)	260 (79.0)		
รวม	57 (17.3)	227 (69.0)	45 (13.7)	329 (100.0)		
หน่วยงานที่สังกัด						
กองบังคับการอำนวยการ	3 (0.9)	13 (4.0)	1 (0.3)	17 (5.2)	11.833	0.755
กองบังคับการ	4 (1.2)	13 (4.0)	3 (0.9)	20 (6.1)		
ตรวจคนเข้าเมือง 1	24 (7.3)	82 (24.9)	14 (4.3)	120 (36.5)		
กองบังคับการ	7 (2.1)	36 (10.9)	7 (2.1)	50 (15.2)		
ตรวจคนเข้าเมือง 3	5 (1.5)	19 (5.8)	4 (1.2)	28 (8.5)		
กองบังคับการ	3 (0.9)	19 (5.8)	7 (2.1)	29 (8.8)		
ตรวจคนเข้าเมือง 5	10 (3.0)	25 (7.6)	5 (1.5)	40 (12.2)		
กองบังคับการ						
ตรวจคนเข้าเมือง 6						

ตารางที่ 21 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
กองบังคับการ	1	15	4	20		
สืบสวนสอบสวน	(0.3)	(4.6)	(1.2)	(6.1)		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	0	5	0	5		
ตรวจคนเข้าเมือง	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(1.5)		
รวม	57	227	45	329		
	(17.3)	(69.0)	(13.7)	(100.0)		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน						
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง						
น้อยกว่า 10 ปี	24	161	34	219		
	(7.3)	(48.9)	(10.3)	(66.6)		
11 – 20 ปี	26	48	11	85		
	(7.9)	(14.6)	(3.3)	(25.8)		
21 – 30 ปี	5	17	0	22	25.692	0.000***
	(1.5)	(5.2)	(0.0)	(6.7)		
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	2	1	0	3		
	(0.6)	(0.3)	(0.0)	(0.9)		
รวม	57	227	45	329		
	(17.3)	(69.0)	(13.7)	(100.0)		
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง						
ไม่เคย	34	130	17	181		
	(10.3)	(39.5)	(5.2)	(55.0)		
เคย	23	97	28	148	3.363	0.042*
	(7.0)	(29.5)	(8.5)	(45.0)		
รวม	57	227	45	329		
	(17.3)	(69.0)	(13.7)	(100.0)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับชั้น และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดย

ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นรายด้าน ผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 22 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ

(n = 329)								
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.		
	น้อย	ปานกลาง	มาก					
เพศ								
ชาย	36 (10.9)	104 (31.6)	32 (9.7)	172 (52.3)	0.72	0.964		
หญิง	32 (9.7)	94 (28.6)	31 (9.4)	157 (47.7)				
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)				
อายุ								
20 – 30 ปี	9 (2.7)	20 (6.1)	7 (2.1)	36 (10.9)			3.510	0.743
31 -40 ปี	26 (7.9)	89 (27.1)	29 (8.8)	144 (43.8)				
41 – 50 ปี	26 (7.9)	73 (22.2)	25 (7.6)	124 (37.7)				
51 – 60 ปี	7 (2.1)	16 (4.9)	2 (0.6)	25 (7.6)				
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)				

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
สถานภาพสมรส						
โสด	27 (8.2)	66 (20.1)	22 (6.7)	115 (35.0)	3.374	0.497
สมรส	34 (10.3)	121 (36.8)	37 (11.2)	192 (58.4)		
หม้าย / หย่าร้าง	7 (2.1)	11 (3.3)	4 (1.2)	22 (6.7)		
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)		
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13 (4.0)	47 (14.3)	12 (3.6)	72 (21.9)	1.567	0.815
ปริญญาตรี	40 (12.2)	102 (31.0)	36 (10.9)	178 (54.1)		
สูงกว่าปริญญาตรี	15 (4.6)	49 (14.9)	15 (4.6)	79 (24.0)		
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)		
ระดับชั้น						
ชั้นสัญญาบัตร	9 (2.7)	47 (14.3)	13 (4.0)	69 (21.0)	3.374	0.185
ชั้นประทวน	59 (17.9)	151 (45.9)	50 (15.2)	260 (79.0)		
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)		

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.		
	น้อย	ปานกลาง	มาก					
หน่วยงานที่สังกัด								
กองบังคับการอำนวยการ	2 (0.6)	13 (4.0)	2 (0.6)	17 (5.2)	9.118	0.908		
กองบังคับการ	5 (1.5)	12 (3.6)	3 (0.9)	20 (6.1)				
ตรวจคนเข้าเมือง 1	25 (7.6)	73 (22.2)	22 (6.7)	120 (36.5)				
กองบังคับการ	13 (14.0)	28 (8.5)	9 (2.7)	50 (15.2)				
ตรวจคนเข้าเมือง 3	8 (2.4)	15 (4.6)	5 (1.5)	28 (8.5)				
กองบังคับการ	4 (1.2)	18 (5.5)	7 (2.1)	29 (8.8)				
ตรวจคนเข้าเมือง 5	9 (2.7)	23 (7.0)	8 (2.4)	40 (12.2)				
กองบังคับการ	2 (0.6)	12 (3.6)	6 (1.8)	20 (6.1)				
สืบสวนสอบสวน	0 (0.0)	4 (1.2)	1 (0.3)	5 (1.5)				
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)				
ตรวจคนเข้าเมือง								
รวม								
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง								
น้อยกว่า 10 ปี	35 (10.6)	137 (41.6)	47 (14.3)	219 (66.6)			14.576	0.024*
11 – 20 ปี	26 (7.9)	43 (13.1)	16 (4.9)	85 (25.8)				
21 – 30 ปี	6 (1.8)	16 (4.9)	0 (0.0)	22 (6.7)				
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	1 (0.3)	2 (0.6)	0 (0.0)	3 (0.9)				
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)				

ตารางที่ 22 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง						
ไม่เคย	39 (11.9)	118 (35.9)	24 (7.3)	181 (55.0)	9.117	0.010**
เคย	29 (8.8)	80 (24.3)	39 (11.9)	148 (45.0)		
รวม	68 (20.7)	198 (60.2)	63 (19.1)	329 (100.0)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.2 ด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นหน่วยงาน ที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาดตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
เพศ						
ชาย	31	115	26	172		
	(9.4)	(35.0)	(7.9)	(52.3)		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
หญิง	29 (8.8)	103 (31.3)	25 (7.6)	157 (47.7)	0.063	0.969
รวม	60 (18.2)	218 (66.3)	51 (15.5)	329 (100.0)		
อายุ						
20 – 30 ปี	9 (2.7)	23 (7.0)	4 (1.2)	36 (10.9)	8.190	0.225
31 -40 ปี	22 (6.7)	99 (30.1)	23 (7.0)	144 (43.8)		
41 – 50 ปี	20 (6.1)	84 (25.5)	20 (6.1)	124 (37.7)		
51 – 60 ปี	9 (2.7)	12 (3.6)	4 (1.2)	25 (7.6)		
รวม	60 (18.2)	218 (66.3)	51 (15.5)	329 (100.0)		
สถานภาพสมรส						
โสด	21 (6.4)	78 (23.7)	16 (4.9)	115 (35.0)	1.706	0.790
สมรส	34 (10.3)	128 (38.9)	30 (9.1)	192 (58.4)		
หม้าย / หย่าร้าง	5 (1.5)	12 (3.6)	5 (1.5)	22 (6.7)		
รวม	60 (18.2)	218 (66.3)	51 (15.5)	329 (100.0)		
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11 (3.3)	48 (14.6)	13 (4.0)	72 (21.9)	3.204	0.524
ปริญญาตรี	38 (11.6)	116 (35.3)	24 (7.3)	178 (54.1)		
สูงกว่าปริญญาตรี	11 (3.3)	54 (16.4)	14 (4.3)	79 (24.0)		
รวม	60 (18.2)	218 (66.3)	51 (15.5)	329 (100.0)		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ระดับชั้น						
ชั้นสัญญาบัตร	3	54	12	69	11.334	0.003**
	(0.9)	(16.4)	(3.6)	(21.0)		
ชั้นประทวน	57	164	39	260		
	(17.3)	(49.8)	(11.9)	(79.0)		
รวม	60	218	51	329		
	(18.2)	(66.3)	(15.5)	(100.0)		
หน่วยงานที่สังกัด						
กองบังคับการอำนวยการ	3	13	1	17	17.627	0.346
	(0.9)	(4.0)	(0.3)	(5.2)		
กองบังคับการ	2	12	6	20		
	(0.6)	(3.6)	(1.8)	(6.1)		
ตรวจคนเข้าเมือง 1	25	79	16	120		
	(7.6)	(24.0)	(4.9)	(36.5)		
กองบังคับการ	10	34	6	50		
	(3.0)	(10.3)	(1.8)	(15.2)		
ตรวจคนเข้าเมือง 3	4	20	4	28		
	(1.2)	๗6.1)	(1.2)	(8.5)		
กองบังคับการ	2	19	8	29		
	(0.6)	(5.8)	(2.4)	(8.8)		
ตรวจคนเข้าเมือง 5	11	24	5	40		
	(3.3)	(7.3)	(1.5)	(12.2)		
กองบังคับการ	3	12	5	20		
	(0.9)	(3.6)	(1.5)	(6.1)		
สืบสวนสอบสวน	0	5	0	5		
	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(1.5)		
ศูนย์เทคโนโลยี						
สารสนเทศ ตรวจคนเข้าเมือง	60	218	51	329		
	(18.2)	(66.3)	(15.5)	(100.0)		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.		
	น้อย	ปานกลาง	มาก					
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน								
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง								
น้อยกว่า 10 ปี	31	152	36	219	15.210	0.019*		
	(9.4)	(46.2)	(10.9)	(66.6)				
11 – 20 ปี	24	51	10	85				
	(7.3)	(15.5)	(3.0)	(25.8)				
21 – 30 ปี	3	15	4	22				
	(0.9)	(4.6)	(1.2)	(6.7)				
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	2	0	1	3				
	(0.6)	(0.0)	(0.3)	(0.9)				
รวม	60	218	51	329				
	(18.2)	(66.3)	(15.5)	(100.0)				
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง								
ไม่เคย	32	131	18	181	10.353	0.006**		
	(9.7)	(39.8)	(5.5)	(55.0)				
เคย	28	87	33	148				
	(8.5)	(26.4)	(10.0)	(45.0)				
รวม	60	218	51	329				
	(18.2)	(66.3)	(15.5)	(100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับชั้น และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ตารางที่ 24 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น
หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
เพศ						
ชาย	38 (11.6)	102 (31.0)	32 (9.7)	172 (52.3)	0.335	0.846
หญิง	32 (9.7)	98 (29.8)	27 (8.2)	157 (47.7)		
รวม	70 (21.3)	200 (60.8)	59 (17.9)	329 (100.0)		
อายุ						
20 – 30 ปี	7 (2.1)	24 (7.3)	5 (1.5)	36 (10.9)	9.560	0.144
31 -40 ปี	29 (8.8)	81 (24.6)	34 (10.3)	144 (43.8)		
41 – 50 ปี	27 (8.2)	77 (23.4)	20 (6.1)	124 (37.7)		
51 – 60 ปี	7 (2.1)	18 (5.5)	0 (0.0)	25 (7.6)		
รวม	70 (21.3)	200 (60.8)	59 (17.9)	329 (100.0)		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
สถานภาพสมรส						
โสด	24 (7.3)	65 (19.8)	26 (7.9)	115 (35.0)	7.960	0.093
สมรส	38 (11.6)	126 (38.3)	28 (8.5)	192 (58.4)		
หม้าย / หย่าร้าง	8 (2.4)	9 (2.7)	5 (1.5)	22 (6.7)		
รวม	70 (21.3)	200 (60.8)	59 (17.9)	329 (100.0)		
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18 (5.5)	42 (12.8)	12 (3.6)	72 (21.9)	1.113	0.892
ปริญญาตรี	37 (11.2)	110 (33.4)	31 (9.4)	178 (54.1)		
สูงกว่าปริญญาตรี	15 (4.6)	48 (14.6)	16 (4.9)	79 (24.0)		
รวม	70 (21.3)	200 (60.8)	59 (17.9)	329 (100.0)		
ระดับชั้น						
ชั้นสัญญาบัตร	8 (2.4)	46 (14.0)	15 (4.6)	69 (21.0)	5.048	0.080
ชั้นประทวน	62 (18.8)	154 (46.8)	44 (13.4)	260 (79.0)		
รวม	70 (21.3)	200 (60.8)	59 (17.9)	329 (100.0)		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
หน่วยงานที่สังกัด						
กองบังคับการตำรวจ	2	14	1	17	15.983	0.454
	(0.6)	(4.3)	(0.3)	(5.2)		
กองบังคับการ	3	14	3	20		
ตรวจคนเข้าเมือง 1	(0.9)	(4.3)	(0.9)	(6.1)		
กองบังคับการ	30	69	21	120		
ตรวจคนเข้าเมือง 2	(9.1)	(21.0)	(6.4)	(36.5)		
กองบังคับการ	11	26	13	56		
ตรวจคนเข้าเมือง 3	(3.3)	(7.9)	(4.0)	(15.2)		
กองบังคับการ	5	17	6	28		
ตรวจคนเข้าเมือง 4	(1.5)	(5.2)	(1.8)	(8.5)		
กองบังคับการ	3	19	7	29		
ตรวจคนเข้าเมือง 5	(0.9)	(5.8)	(2.1)	(8.8)		
กองบังคับการ	11	25	4	40		
ตรวจคนเข้าเมือง 6	(3.3)	(7.6)	(1.2)	(12.2)		
กองบังคับการ	5	11	4	20		
สืบสวนสอบสวน	(1.5)	(3.3)	(1.2)	(6.1)		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	0	5	0	5		
ตรวจคนเข้าเมือง	(0.0)	(1.5)	(0.0)	(1.5)		
รวม	70	200	59	329		
	(21.3)	(60.8)	(17.9)	(100.0)		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 329)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			รวม	χ^2	Sig.		
	น้อย	ปานกลาง	มาก					
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน								
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง								
น้อยกว่า 10 ปี	39	134	46	219	11.903	0.064		
	(11.9)	(40.7)	(14.0)	(66.6)				
11 – 20 ปี	27	47	11	85				
	(8.2)	(14.3)	(3.3)	(25.8)				
21 – 30 ปี	4	16	2	22				
	(1.2)	(4.9)	(0.6)	(6.7)				
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	0	3	0	3				
	(0.0)	(0.9)	(0.0)	(0.9)				
รวม	70	200	59	329				
	(21.3)	(60.8)	(17.9)	(100.0)				
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง								
ไม่เคย	48	109	24	181	10.120	0.006**		
	(14.6)	(33.1)	(7.3)	(55.0)				
เคย	22	91	35	148				
	(6.7)	(27.7)	(10.6)	(45.0)				
รวม	70	200	59	329				
	(21.3)	(60.8)	(17.9)	(100.0)				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองโดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงานกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

(n = 329)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			
	ด้าน การศึกษาต่อ	ด้าน การฝึกอบรม	ด้านการพัฒนา ด้วยตนเอง	ภาพรวม
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	0.198*** (0.000)	0.329*** (0.000)	0.335*** (0.000)	0.279*** (0.000)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.183*** (0.001)	0.207*** (0.000)	0.230*** (0.000)	0.204*** (0.000)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.329*** (0.000)	0.406*** (0.000)	0.445*** (0.000)	0.413*** (0.000)
ด้านความมั่นคงในงาน	0.310*** (0.000)	0.297*** (0.000)	0.298*** (0.000)	0.382*** (0.000)
ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.323*** (0.000)	0.362*** (0.000)	0.326*** (0.000)	0.346*** (0.000)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวเลขในวงเล็บ คือค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.)

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

(n = 329)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			ภาพรวม
	ด้าน การศึกษาต่อ	ด้าน การฝึกอบรม	ด้านการพัฒนา ด้วยตนเอง	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.180*** (0.001)	0.290*** (0.000)	0.289*** (0.000)	0.337*** (0.000)
โครงสร้างและนโยบายองค์การ	0.285*** (0.000)	0.344*** (0.000)	0.310*** (0.000)	0.376*** (0.000)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.069 (0.214)	0.146** (0.008)	0.168** (0.002)	0.174** (0.002)
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.207*** (0.000)	0.335*** (0.000)	0.254*** (0.000)	0.329*** (0.000)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.299*** (0.000)	0.387*** (0.000)	0.320*** (0.000)	0.359*** (0.000)
ภาพรวมปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	0.213*** (0.000)	0.359*** (0.000)	0.325*** (0.000)	0.356*** (0.000)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวเลขในวงเล็บ คือค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.)

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			ภาพรวม
	ด้าน การศึกษาต่อ	ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน การพัฒนาด้วยตนเอง	
ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	x	x	x	x
อายุ	x	x	x	x
สถานภาพสมรส	x	x	x	x
ระดับการศึกษา	x	x	x	x
ระดับชั้น	x	**	x	*
หน่วยงานที่สังกัด	x	x	x	x
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน	*	*	x	***
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง				
ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง	**	**	**	*
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	***	***	***	***
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	***	***	***	***
ด้านความก้าวหน้าในงาน	***	***	***	***
ด้านความมั่นคงในงาน	***	***	***	***
ภาพรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจ	***	***	***	***

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปร	ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน			
	ด้าน การศึกษาต่อ	ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน การพัฒนาด้วย ตนเอง	ภาพรวม
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	***	***	***	***
ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์กร	***	***	***	***
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	x	**	**	**
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	***	***	***	***
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	***	***	***	***
ภาพรวมของปัจจัย	***	***	***	***
ด้านบรรยากาศองค์กร				
* ขอมรับที่ระดับ .05				
** ขอมรับที่ระดับ .01				
*** ขอมรับที่ระดับ .001				
x หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง				

ข้อวิจารณ์

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.8 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 58.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับชั้นประทวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 79.0 สังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเฉลี่ยต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.6 และส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 55.0 เมื่อพิจารณาโดยรวมของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยพิจารณาจากระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีระดับการศึกษาดีเป็นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่ต้องได้รับการปรับปรุงเช่นกัน โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการต่าง ๆ และเงินเดือนที่ได้รับ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานในการพิจารณาความดีความชอบการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไม่ได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า การที่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและมีระเบียบวินัย ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและหน่วยงานใกล้เคียงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ยังไม่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานแทน ซึ่งเป็นการสร้างความกดดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด

ความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

ทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศและความภาคภูมิใจ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไม่ได้พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด

ความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นถึงความมั่นคงในงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้รับการดูแลเอาใจใส่ และแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ยังมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง โดยมองว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงเช่นกัน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์การ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่อง การปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีใครบังคับ หรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติงาน ยังไม่ได้รับอิสระเท่าที่ควร อำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างความกดดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในกรณีที่เป็นกรปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรได้รับการปรับปรุงมากที่สุด

โครงสร้างและนโยบายองค์กร พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าโครงสร้างและนโยบายองค์กรมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า กำลังพลในการปฏิบัติงานเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ การประกาศชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน ทำให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องนโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามความสมัครใจ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่า การโยกย้ายสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งบางครั้งผู้ถูกย้ายอาจไม่เต็มใจ แต่ก็ต้องยอมรับคำสั่ง ควรปรับปรุงมากที่สุด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับการทำงานด้วยความเต็มใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน ที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในอันดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเฉพาะเรื่องงานหรือที่ทำงานเท่านั้น หากเป็นเรื่องส่วนตัวมักจะไม่นำเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงานยังไม่มีดีเท่าที่ควร ควรปรับปรุงมากที่สุด

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาหารือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ ให้ความเป็นกันเอง และเป็นกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ดูแลเอาใจใส่ทั้งในเวลาและนอกเวลาเป็นอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจำเป็นต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ควรปรับปรุงมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพราะส่วนใหญ่เห็นว่า อาคารสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย วัสดุ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้มีอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย อธิบายได้ว่า ปัจจุบันเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่เป็นเครื่องรุ่นเก่า ล้าสมัย ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่ยังไม่มีทักษะ ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์เท่าที่ควร ควรปรับปรุงมากที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ

ดำรงศักดิ์ ต่อประเสริฐ (2544) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ด้านการศึกษาต่อนั้น ข้าราชการตำรวจตรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่าการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (ตารางที่ 11 ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ย 3.31 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จึงต้องการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความเห็นว่าควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ (ตารางที่ 12 ข้อ 10) มีค่าเฉลี่ย 3.15 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ และต้องการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ

ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความเห็นว่าการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต (ตารางที่ 13 ข้อ 24) มีค่าเฉลี่ย 3.40 หมายความว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความกระตือรือร้น และสนใจใฝ่หาความรู้ และเป็นผู้ที่มีความทันสมัยรู้จักใช้ประโยชน์จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ โดยต้องการให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต้องการที่จะนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง รองลงมาคือในการขอรับทุนควรกำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติอย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน เพื่อความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม และมีหน่วยงาน / บุคลากรสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำ

และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษา เนื่องจากข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และมีอายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 10 ปี มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนา แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ขั้นตอนในการศึกษาต่อ

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยต้องการให้จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย เป็นต้น มากที่สุด รองลงมา คือ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนั้นได้เสนอแนะให้มีการไปดูงานนอกสถานที่ตามความสมัครใจหรือหมุนเวียนกันไป และจัดอบรมรวมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ (ไม่เกิน 7 วัน) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นผู้ที่มีศาสนาเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ ดำรงตนอยู่ในศีลในธรรม

ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยเห็นว่าควรมีเงินสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง จัดให้มีมูมอินเตอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูล มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ครบทุกคน ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ มีการฝึกสมาธิ และ ความอดทนตามสถานปฏิบัติธรรม จัดให้มีห้องสมุดประจำหน่วยงานทุกฝ่าย

การทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นหน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้าน

การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับชั้นยศมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญญาณีย์ วิกากุล (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ พบว่า ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง สอดคล้องกับสุมาลี รุจิราบัตร (2544) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษากับข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมใน และด้านการ ฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ ปีกโคทานัง (2548) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญญาณีย์ วิกากุล (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน

กรุงเทพฯ พบว่าลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างองค์การ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยงในการทำงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบาย องค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้าง และนโยบายขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญญาณีย์ วิชากุล (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง คำนตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ พบว่าลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างองค์การ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยงในการทำงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 สรุปผลการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล		
1.1 เพศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 สถานภาพสมรส		✓
1.4 ระดับการศึกษา		✓
1.5 ระดับชั้น	✓	
1.6 หน่วยงานที่สังกัด		✓
1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	✓	
1.8 ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง	✓	
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน		
2.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	✓	
2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	
2.3 ความก้าวหน้าในงาน	✓	
2.4 ความมั่นคงในงาน	✓	
3. ด้านบรรยากาศองค์การ		
3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	
3.2 โครงสร้างและนโยบายของค์การ	✓	
3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	
3.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	✓	
3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาที่ได้จะใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตำรวจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วน ได้จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 ของแบบสอบถามทั้งหมด แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่าไคเวิร์สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นระดับชั้นประทวน

มากกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 มากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นระยะเวลาดำกว่า 10 ปี และไม่เคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน (ข้อ 5) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน (ข้อ 10) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

2.3 ความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการพิจารณาความดี

ความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษพิจารณาจากความรู้ความสามารถ (ข้อ 15) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

2.4 ความมั่นคงในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์ (ข้อ 20) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

3.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีใครบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม (ข้อ 5) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

3.2 โครงสร้างและนโยบายองค์การ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและนโยบายองค์การมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ นโยบาย

การโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามความสมัครใจ (ข้อ 11) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย
ควรปรับปรุงมากที่สุด

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า
บรรยากาศองค์การด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการ
ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้สูงขึ้น โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานให้ความ
ช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน (ข้อ 14) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุง
มากที่สุด

3.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการ
ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 21) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ
สุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า
บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการ
ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการมี
เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี (ข้อ 26) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย
ควรปรับปรุงมากที่สุด

4. ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนา
ตนเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะ
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรปรับปรุงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม
ตามลำดับ

4.1 ด้านการศึกษาต่อ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ การได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา (ข้อ 6) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

4.2 ด้านการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา โดยทุนจากหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงาน (ข้อ 16) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

4.3 ส่วนด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงาน ในและต่างประเทศ บางโอกาสด้วยทุนส่วนตัว (ข้อ 21) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงมากที่สุด

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

5.1 ด้านการศึกษาต่อ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อที่เหมาะสมกับ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาคือ กำหนดหลักเกณฑ์

และคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อย่างชัดเจน และเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีหน่วยงาน / บุคลากรสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาต่อแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง คิดเป็นร้อยละ 41.0 และควรนำวุฒิการศึกษาไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้มีการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

5.2 ด้านการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ในเรื่องจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษารัสเซีย เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาคือ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 59.0 จัดให้มีการไปดูงานนอกสถานที่ตามความสมัครใจ หรือหมุนเวียนกันไป คิดเป็นร้อยละ 54.4 จัดอบรมตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 52.9 จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 จัดอบรมรวมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ (ไม่เกิน 7 วัน) คิดเป็นร้อยละ 35.3 และจัดอบรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

5.3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาด้วยตนเองในเรื่องมีเงินสวัสดิการเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ จัดให้มีมูวอินเตอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีการฝึกสมาธิ และความอดทนตามสถานปฏิบัติธรรม คิดเป็นร้อยละ 34.0 จัดให้มีห้องสมุดประจำหน่วยงานทุกฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 33.4 และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ทำความสะอาดวัด คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับชั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา

1.2 ควรจัดหาทุนสำหรับสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เข้ารับการฝึกอบรม

1.3 สนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

1.4 จัดทำแผนพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1.5 จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านภาษา และเทคโนโลยีแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียนของประเทศไทยและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่สากล

2. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้น ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ควรคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยเฉพาะในเรื่องระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองเป็นประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา พร้อมทั้งจัดหาทุนเพื่อสนับสนุน เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนเหล่านี้มีรายได้น้อย ไม่มีทุนสำหรับที่จะพัฒนาตนเอง

2.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจใหม่เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ และจัดอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานมานานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการต่าง ๆ และเงินเดือนที่ได้รับ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นบุคลากรที่มีเกียรติ ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก และหน่วยงานใกล้เคียง เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และมีระเบียบวินัย การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานแทน อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและผู้บังคับบัญชาต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย เน้นให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระ

3.3 ความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำให้มีชื่อเสียง เกียรติยศและความภาคภูมิใจ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาจากความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หน่วยงานควรสนับสนุนและให้โอกาสได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานในอนาคตอย่างยุติธรรม และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ

3.4 ความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง การดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหามือเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม และการโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรกำหนดคุณสมบัติ กฎเกณฑ์ในการโยกย้ายให้ชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมต่อข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โครงสร้างและนโยบายขององค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

4.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีใครบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองควรเน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อป้องกันการสั่งงานโดยมิชอบ

4.2 โครงสร้างและนโยบายขององค์การ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า กำลังพลในการปฏิบัติงานเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ หน่วยงานมีการประกาศชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบทั่วกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างเหมาะสม และนโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามความสมควร อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ควรสนับสนุนกำลังพลให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงานต้องชัดเจน หลักเกณฑ์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับหน่วยงานและข้าราชการตำรวจ

4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความคิดเห็นว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และความสามัคคีเป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงานด้วยความเต็มใจ และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่หน่วยงานควรส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยการจัดแข่งกีฬา หรือการเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อสร้างความอบอุ่นเป็นกันเอง

4.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นในเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ เพื่อขอคำปรึกษาหารือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ต้องปรับเปลี่ยนนโยบายในการปฏิบัติงาน เน้นให้ผู้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้เข้าพบ ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

4.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีความคิดเห็นว่า อาคารสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นโดยการที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นหน่วยงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่มีความจำเป็นในการใช้งาน ต้องมีการปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ และพร้อมสำหรับใช้งานคอมพิวเตอร์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบการวิจัยครั้งนี้

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษานโยบายของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรองรับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อศึกษาความสอดคล้องของนโยบายกับความต้องการของข้าราชการตำรวจ

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เช่น ระดับความรู้ทางภาษา การใช้เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญภาษาท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อนำมาข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2538. การศึกษาตลอดชีวิต: การศึกษาของคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. 2546. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย.

กรณีการ วิจัยภาระ. 2539. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. 2545. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรม
วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนบ จริญญาสวัสดิ์. 2540. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จันทนา เจนจัดทรัพย์. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอออน
ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การวัดผลและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษฎา โอเลย. 2545. การศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอน
การศึกษานอกโรงเรียน หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสามัญแบบชั้นเรียน (สร.)
ตามทัศนะของผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

โชติรส ยี่สุนเทศ. 2548. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล(สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เชษฐา กฤษณสุวรรณ. 2545. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดำรงศักดิ์ ตอประเสริฐ,ร.ต.อ. 2544. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนิศร พิบูลแถว. 2542. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรณีศึกษากองกำลังพลทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2540. **พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ. 2536. **คู่มือปฏิบัติการเจ้าหน้าที่**. นครพนม: สาทกลเซ็นเตอร์กรุ๊ป.

นรินทร์ บุญชู. 2543. **เอกสารประกอบการสอนวิชา ER 644 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.

ปาริชาติ ทองอยู่. 2542. ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชิต ฤทธิจรุญ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พระราชวรณีย์. 2538. มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ พัฒนาดน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ประเทืองวิทย.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541. เอกสารคำสอน รายวิชาการพัฒนาตน. ชลบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบัน ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เอกสารการสอน ชุตติวิชา, หน่วยที่ 1-6. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. 2533. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เอกสารการสอน ชุตติวิชา, หน่วยที่ 7-15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ยุวเรศ ศรีหาบุตร. 2548. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รชยา หลักทอง. 2551. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร อาวะกุล. 2537. การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2543. สูตรสำเร็จการเป็นวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: นำกัการพิมพ์.

- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2538. **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เมื่อดทรายพริ้นติ้ง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ จันทรวงศ์. 2548. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. อุดรธานี: บริษัทศักดิ์ศรีอักษร จำกัด
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรานิพัฒน์ จำกัด.
- สมิต อาชนิจกุล. 2545. **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุชาดา วรพันธ์. 2540. **พระพุทธศาสนา 3**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอมพันธ์.
- สุมาลี รุจิราบัตร. 2544. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมนา จรรย์สมบูรณ์. 2542. **เอกสารประกอบการสอน วิชา ER 644 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน: จิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- โสภณ ภูเกล้าวัน. 2552. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้จัดการในสายงาน**. กรุงเทพมหานคร: Integrated Intelligence Development Group.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. 2549. **แผนพัฒนาสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พ.ศ. 2550 – 2554**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.

อนุกร เยี่ยงพญาวัลย์. 2535. **พัฒนาบุคคลเพื่อประสิทธิผลของงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิตรสยาม.

อมรรัตน์ ปักโคทานัง. 2548. **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการพัฒนาศึกษากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2533. **มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: เอช-อเนกการพิมพ์.

อัญญาณีย์ วิชากุล, ร.ต.อ. 2549. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Aldag, R.J. and A.P. Breef. 1981. **Managing Organizational Behavior**. New York: West Publishing Company.

Haller, G. 1961. **Psychological Climate of Organization**. Industrill Psychology. New York: McGraw – Hill.

Harbinson, F.A. and C.A. Myers. 1964. **Education Manpower of Human Resource**. New York: McGraw – Hill Book Company.

Kelly, J. 1980. **Organization Behavior**. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

Likert, J. 1976. **New Ways of Managing Conflict**. New York: McGraw – Hill

Peterson, R.B. and L. Tray. 1979. **Systematic Management of Human Resource**. Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company, Inc.





แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจง

แบบสอบถาม ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ฉะนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความต้องการของท่าน ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชา และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อนำไปใช้พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน / โครงการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์แก่ทางราชการต่อไป

ร้อยตำรวจเอกหญิงวัชรีย์ ชันชนนตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่เกี่ยวกับตัวท่านเอง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับชั้น

☐ 1. ชั้นสัญญาบัตร

☐ 2. ชั้นประทวน

6. หน่วยงานที่สังกัด

☐ 1. กองบังคับการอำนวยการ

☐ 2. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1

☐ 3. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2

☐ 4. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3

☐ 5. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 4

☐ 6. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5

☐ 7. กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 6

☐ 8. กองบังคับการสืบสวนสอบสวน

☐ 9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศตรวจคนเข้าเมือง

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ปี

8. ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

☐ 1. ไม่เคย

☐ 2. เคย (ระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองใน
การทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของท่านมาก
ที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ					
1. เงินเดือนที่ได้รับ					
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
3. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี					
4. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน					
5. การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองถือเป็น บุคลากรที่มีเกียรติ					
7. ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองถือเป็น บุคลากรที่มีความสามารถ และมีระเบียบวินัย					
8. การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอก และหน่วยงาน ใกล้เคียง					
9. การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ					
10. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน แทน					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความก้าวหน้าในงาน					
11. การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
12. การปฏิบัติงานทำให้มีชื่อเสียง เกียรติยศและความภาคภูมิใจ					
13. การปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
14. การพัฒนาความรู้ความสามารถทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน					
15. การพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ					
ความมั่นคงในงาน					
16. การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง					
17. การให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
18. หน่วยงานให้การดูแลเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
19. การปฏิบัติงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม					
20. การโยกย้าย และการปรับระดับเป็นไปตามกฎเกณฑ์					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง					
5. ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีใครบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ทำงานโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามความยุติธรรม					
โครงสร้างและนโยบายองค์การ					
6. หน่วยงานมีการจัดวางกำลังพลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
7. กำลังพลในการปฏิบัติงานเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดจะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
8. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสม					
9. หน่วยงานมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจน เป็นที่ทราบทั่วกัน					
10. นโยบายการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามวาระ					
11. นโยบายการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปตามความสมัครใจ					

ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ และความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
13. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับการทำงานด้วยความเต็มใจ					
14. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเดือดร้อน					
15. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี					
16. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง					
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
17. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทั้งในเวลา และนอกเวลาทำงานเป็นอย่างดี					
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษา หรือ เรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา					
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง และเป็นกำลังใจในการทำงานร่วมกัน					
20. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ					
21. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน					

ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
22. อาคารสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม					
23. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย					
24. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเหมาะสม เช่น หนังสือพิมพ์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
25. วัสดุ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ มีอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี					
26. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และใช้การได้ดี					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของท่านมาก
ที่สุด เพียงช่องเดียว

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการศึกษาต่อ					
1. การศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปัจจุบันเพื่อนำวุฒิ ไปประกอบการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น					
2. การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงาน ที่สูงขึ้น					
3. การศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์กับหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคต					
4. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนา ตนเองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนจาก หน่วยงานที่สังกัด					
5. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนา ตนเองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนจาก หน่วยงานภายนอก					
6. การได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการ เต็มเวลา					
7. การได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อ โดยใช้เวลานานกว่าเวลา ราชการ					
8. การศึกษาต่อในระบบ โดยเข้าชั้นเรียน					
9. การศึกษาต่อนอกระบบ โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน					

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม					
10. การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ					
11. การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา ข้าราชการตำรวจ โดยการฝึกอบรม					
12. การส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจ อย่างเท่าเทียมกัน					
13. การส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมของ ข้าราชการตำรวจ อย่างต่อเนื่อง					
14. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาในเวลาราชการ					
15. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนานอกเวลาราชการ					
16. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา โดยทุนจากหน่วยงาน หรือ ภายนอกหน่วยงาน					
17. การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมเมื่อได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
18. การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ					

ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง					
19. การหาความรู้ในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ กฤกระเบียบ ต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
20. การฝึกฝนการเป็นวิทยากร หรือผู้บรรยายทางวิชาการ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
21. การหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงาน ในและ ต่างประเทศ บางโอกาสด้วยทุนส่วนตัว					
22. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์					
23. การพัฒนาตนเองโดยการทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือเรื่องที่น่าสนใจ					
24. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต					
25. การสมัครเป็นสมาชิกชมรม หรือสมาคมทางด้านวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์					
26. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์					
27. การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำตอบที่ตรงตามความต้องการของท่าน
(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ด้านการศึกษาต่อ

- ☐ 1. มีหน่วยงาน / บุคลากรสำหรับให้คำปรึกษา แนะนำและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของ
การศึกษาต่อแก่ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- ☐ 2. ร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อที่
เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- ☐ 3. กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง อย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน
- ☐ 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

2. ด้านการฝึกอบรม

- ☐ 1. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
- ☐ 2. จัดอบรมตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ
- ☐ 3. จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ (ไม่เกิน 7 วัน)
- ☐ 4. จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ☐ 5. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน
ภาษารัสเซีย เป็นต้น
- ☐ 6. จัดให้มีการไปดูงานนอกสถานที่ตามความสมัครใจ หรือหมุนเวียนกันไป
- ☐ 7. อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

- ☐ 1. จัดให้มีห้องสมุดประจำหน่วยงานทุกฝ่าย
- ☐ 2. จัดให้มีมุมอินเทอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูล
- ☐ 3. มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้ครบทุกคน
- ☐ 4. มีการฝึกสมาธิ และความอดทนตามสถานปฏิบัติธรรม
- ☐ 5. มีเงินสวัสดิการเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาด้วยตนเอง
- ☐ 6. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ☐ 7. อื่น ๆ (ระบุ).....



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ประเด็นคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.938
เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	0.832
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.779
ความก้าวหน้าในงาน	0.853
ความมั่นคงในงาน	0.881
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	0.888
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.839
โครงสร้างและนโยบายขององค์การ	0.815
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.906
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.969
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.905
ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน	0.953
ด้านการศึกษาต่อ	0.919
ด้านการฝึกอบรม	0.954
การพัฒนาด้วยตนเอง	0.889

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	ร้อยตำรวจเอกหญิง วัชรีย์ ชันธเนตร
วัน เดือน ปี ที่เกิด	18 มิถุนายน พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด (จังหวัด)	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองสารวัตร กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ศูนย์ราชการเฉลิมเกียรติ 80 พรรษา อาคารบี ถนนแจ้งวัฒนะแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210