

## ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

### กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

THE PERFORMANCE IN SATISFACTION DUTIES OF POLICE OFFICERS IN

SUB DIVISION 1 CRIME SUPPRESSION DIVISION

ภัทรานี ศรีประมวล<sup>1</sup> กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้คือ เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การรายงานค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-Test, F-Test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 51-55 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ทำงานอยู่ในตำแหน่งป้องกันปราบปราม และมีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

2. ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาชน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงาน ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร และด้านความจงรักภักดีกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่, ตำรวจ

### ABSTRACT

The purpose of this research to study (1) the differences in personal factors (2) the relationship of the factors in the performance of duties (3) the relationship of organizational commitment affect the performance in satisfaction duties of Police Officers in Sub Division 1 Crime Suppression Division.

Sample. 1 Division of Police Crime Suppression Division. 132 people. The research tools used in the questionnaire. And data analysis using SPSS for Social Science Research. The statistics used in data analysis. Reporting frequency, percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation, t-Test, F-Test, one-way analysis of variance. And multiple regression analysis (MRA) at the significance level of 0.05.

The results showed that the samples of Police Officers in Sub Division 1 Crime Suppression Division. Most are male. Aged between 51-55 years lower than Bachelor's Degree education, marital status, worked longer more than 20 years working in the suppression. And income is. 20,001 to 30,000 THB

Test results indicated that the hypothesis.

1st. Individual factors, including gender, age, civil service status, age, education, position and income differences. Not affect the performance in satisfaction duties of Police Officers in Sub Division 1 Crime Suppression Division

Factor in the performance of the public in the nature of the work. Working in an office environment. The acceptance. The salary, allowances and benefits not related to the performance in satisfaction duties of Police Officers in Sub Division 1 Crime Suppression Division

Factor organizational commitment the willingness and commitment to work for the organization and loyalty to the organization related to the performance in satisfaction duties of Police Officers in Sub Division 1 Crime Suppression Division. Statistically significant at the 0.05 level. Their confidence in the organization not related to the performance in satisfaction duties of police officers.

**Keywords:** The performance in satisfaction duties., Police

**บทนำ**

ปัจจุบันรูปแบบในการกระทำผิดของคนร้ายหลากหลายและแยบยลมากขึ้น รวมถึงปัญหาทางสังคมหลายอย่าง เช่น คดียาเสพติด คดีอาชญากรรม ทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความจำเป็นต้องปรับระบบการทำงานให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งสืบสวนสอบสวน การกระทำผิดที่มีโทษทางอาญา จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความกล้าหาญ ขยัน อดทน อดกลั้น ซื่อสัตย์

ชื่อตรงเที่ยงธรรม มีความน่าเชื่อถือ มีทัศนคติในการทำงานที่ดี มีวินัยและทักษะในการทำงานที่ดี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงควรสนับสนุนการปฏิบัติงานและจัดระบบการทำงาน ให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ทุกระดับชั้นแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทันทีทันใด สามารถป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นได้

### วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่และจัดระบบการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

3. เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### สมมติฐานของการวิจัย

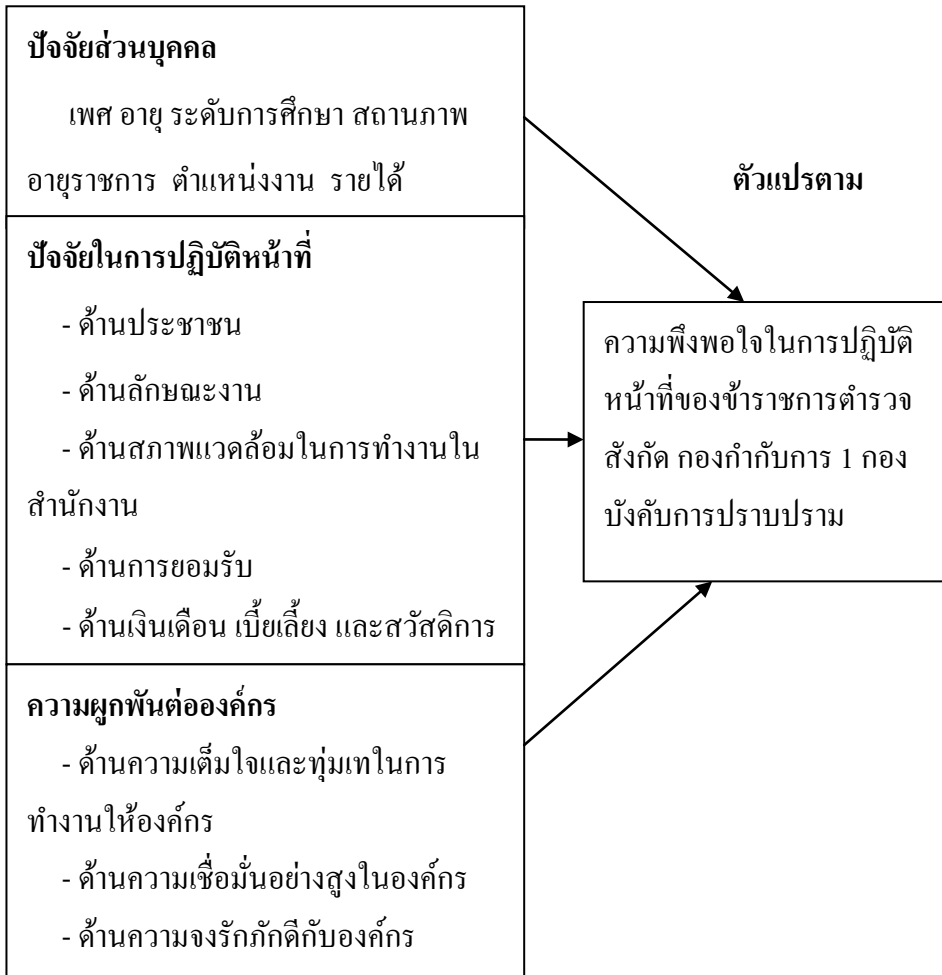
1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

2. ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาชน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงาน ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กร ด้านความจงรักภักดีกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและผู้ศึกษาวิจัยต่างๆ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดภายในรวมถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่นั้น ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ (demand needs) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างสมเหตุสมผล ก็จะทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 10 ประการด้วยกัน อัญชลี ศรีสวัสดิ์(อ้างถึงกิตติพัฒน์ อินทรเกษตร,2541, หน้า 10-11)โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (opportunity for advancement)
3. องค์การและการจัดการ (company and management)
4. เงินเดือน (salary)
5. ลักษณะงานที่ทำ (intrinsic aspect of the job)
6. การนิเทศงาน (supervision)
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (social aspect of the job)
8. การติดต่อสื่อสาร (communication)
9. สภาพการทำงาน (working condition)
10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefits)

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์, 2548, หน้า 32) หรือ เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์การต่อไป รวมถึงการมีเจตคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์การ ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่ออย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

## แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory)

เฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory

เฮอ์ชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น** (Motivator factors) และ **ปัจจัยค้ำจุน** หรือ **ปัจจัยสุข-อนามัย** (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น** (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน, การยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน

**ปัจจัยค้ำจุน** หรือ **ปัจจัยสุขอนามัย** (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน, เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อน, สถานภาพในการทำงาน, วิธีการปกครองบังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงานและสถานะของอาชีพ

โอภาส สีทิน (2553) กล่าวว่า ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในจังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง และส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงานและลักษณะของงาน



ภัสพร บุญศิลป์ (2553) กล่าวว่า การรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) ของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยตำรวจเอกสมบัติ ครุฑธา(2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ร้อยตำรวจเอกฤทธิ ปานดำ (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองกำกับการตำรวจนครบาล 5-6 ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดียาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านปัจจัยภายในองค์กร ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดียาเสพติดมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในงานสายสืบสวน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดียาเสพติด

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจบรรยาย (Descriptive Research Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

### กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 132 คน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม จำนวน 132 คน โดยขอความช่วยเหลือจากข้าราชการตำรวจให้ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการตำแหน่งงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ตอนที่ 3 ลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น หลังจากนั้นได้นำข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบ มาออกเป็นแบบสอบถาม และนำไปทดลองใช้ (Pretest) กับบุคคลทั่วไป จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำผลของข้อมูลที่ได้มาทดสอบวิเคราะห์หา

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทดสอบ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence test) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ตัวอย่าง มาลงรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Packet for The Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, อายุราชการ, ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยการทดสอบใช้สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistic) คือ t-Test, F-Test และ One Way ANOVA (Post Hoc Multiple Comparisons Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม หรือไม่

2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติหน้าที่, ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยการทดสอบใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าต่ำสุด (minimum), ค่าสูงสุด (maximum), ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อบรรยายคุณลักษณะของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามหรือไม่

3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติหน้าที่, ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยการทดสอบใช้สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistic) ใช้คือ Multiple Regression Analysis (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม หรือไม่

### การวิเคราะห์และสรุปผล

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.6 อายุอยู่ระหว่าง 51-55 ปี ร้อยละ 25.0 รองลงมาอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 17.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.4 อายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 46.2 ทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม ร้อยละ 48.5 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 54.5

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านที่มีค่าสูงสุดคือด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.4773 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.58587 รองลงมาคือด้านประชาชน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.3758 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.98944 ด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.6263 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.88383

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านความจงรักภักดีกับองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9136 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.96009 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.7045 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.85743 และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.3470 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.55821

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หากจำแนกเป็นรายชื่อ โดยหัวข้อที่มีค่าสูงสุดคือความพึงพอใจและมีเกียรติที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.790 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.851 หัวข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความ

พึงพอใจกับสวัสดิการและเงินเดือนที่ท่านได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.044

## 2. การพิสูจน์สมมติฐาน

2.1 ข้อมูลทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	Unstandardized Coefficients		t-Test	Sig.
	B	Std. Error		
ค่าคงที่	0.293	0.357	0.820	0.414
ประชาชน	0.081	0.062	1.304	0.195
ลักษณะของงาน	0.154	0.093	1.650	0.102
สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงาน	0.140	0.077	1.829	0.70
การยอมรับ	0.086	0.077	1.120	0.265
เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ	-0.081	0.072	-1.127	0.262
ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานในห้องค์กร	0.198	0.095	2.071	0.040
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กร	0.151	0.121	1.251	0.213
ความจงรักภักดีกับองค์กร	0.261	0.100	2.593	0.011
R=0.905	R <sup>2</sup> =0.818	F-Test=69.320	Sig=0.000	SEE=0.74721

ที่มว. จากการคำนวณของโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05\*)

2.2 ปัจจัยด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานในห้องค์กร (0.198) มีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 ปัจจัยด้านความจงรักภักดีกับองค์กร (0.261) มีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างและจำแนกตัวแปรต่างๆพบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.6 อายุอยู่ระหว่าง 51-55 ปี ร้อยละ 25.0 รองลงมาอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 17.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.4 อายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 46.2 ทำงานในตำแหน่งป้องกันปราบปราม ร้อยละ 48.5 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 54.5

### การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานเพียงบางส่วนดังนี้

1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
2. ความจงรักภักดีกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล</b>			
เพศ	t-Test	0.391	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	2.435	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.407	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	F-Test	0.174	ปฏิเสธ
อายุราชการ	F-Test	3.281	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	F-Test	2.211	ปฏิเสธ
รายได้	F-Test	1.870	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่</b>			
ด้านประชาชน	MRA	0.195	ปฏิเสธ
ด้านลักษณะของงาน	MRA	0.102	ปฏิเสธ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	MRA	0.70	ปฏิเสธ
ด้านการยอมรับ	MRA	0.265	ปฏิเสธ
ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ	MRA	0.262	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร</b>			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร	MRA	0.040	ยอมรับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กร	MRA	0.213	ปฏิเสธ
ด้านความจงรักภักดีกับองค์กร	MRA	0.011	ยอมรับ

### ข้อเสนอแนะในการนำข้อวิจัยไปประยุกต์ใช้

ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ควรดำเนินการให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าข้าราชการ

ตำรวจ ยังคงมีความเห็นว่าเขาได้รับไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ จึงควรปรับขึ้นให้เหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการที่ได้รับควรทำให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมีความสุข และเพียงพอ ต่อความต้องการ ควรจัดให้มีโครงการสำหรับครอบครัวตำรวจที่ได้รับสิทธิไม่ เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่าง มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงมีความ จงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรที่ทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึก ผูกพัน มีความพึงพอใจกับองค์กรแห่งนี้ และเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้มากขึ้น กว่าเดิม ควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจ เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรแห่งนี้ โดยการมอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม ใน ทักษะวิชาชีพ การพัฒนารูปแบบ ให้คำปรึกษาแนะนำ การสร้างกำลังใจและแรงจูงใจ ของผู้บังคับบัญชา เพื่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### เอกสารอ้างอิง

กิตติพัฒน์ อินทรเกษตร. “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

เอกชน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแพทยปัญญา.กรุงเทพฯ.” การศึกษาคำว่า

ด้วยตนเองปริญาโทสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรจิต สุตะเมื่อง, เฉลิมพร เย็นเยือก, และ เรวดี อันนันนับ.

ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ด

ดูเคชั่นอิน โด ไชน่า จำกัด, 2555.

ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อ

องค์กรมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์.” วิทยานิพนธ์

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.



ชูศักดิ์ เจนประโคน. *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ MOTIVATION TECHNIQUES*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

ภัสพร บุญศิลป์. “การรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) และความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

ฤทธิ ปานดำ. “ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5-6 ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดีอาชญากรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

สมบัติ กรุฑธา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2550.

อัญชลี ศรีสวัสดิ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานปราบปราม กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

โอภาส สีทิน. “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรในจังหวัดพิจิตร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2553.