

ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สืบตำรวจเอกหญิง อารมณ แก้วศิริวรรณ

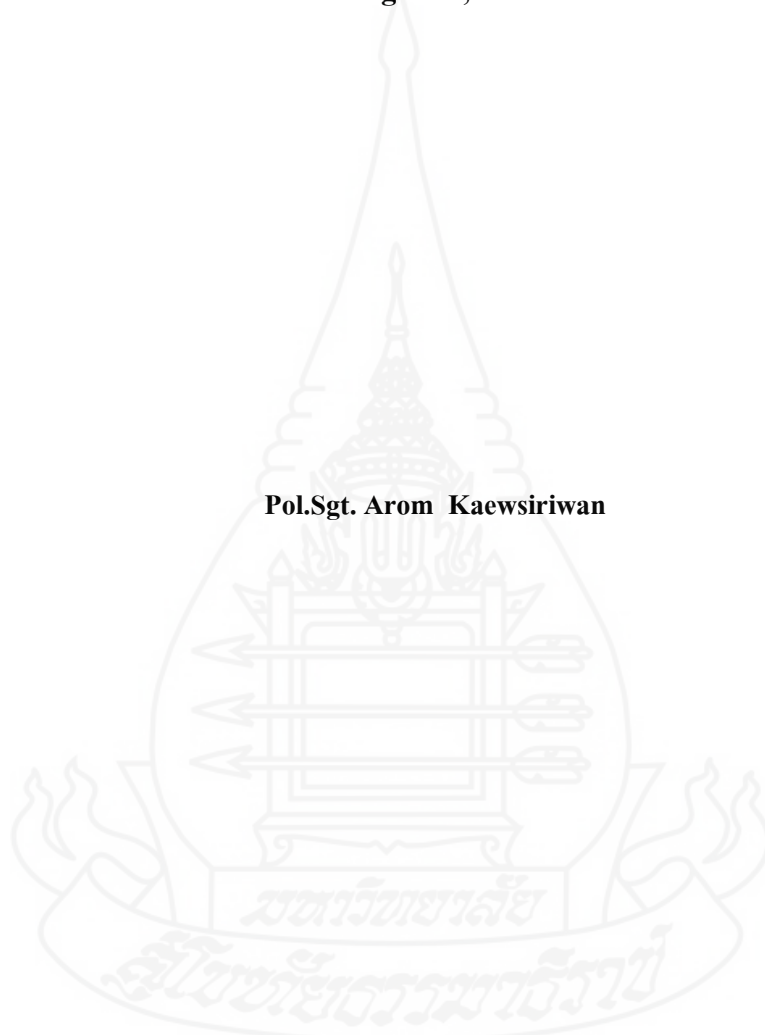


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Job Satisfaction of Police Officers, Police Commissioner Department,
Provincial Police Region 8, Surat Thani Province**

Pol.Sgt. Arom Kaewsiriwan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อและนามสกุล	สืบตำรวจเอกหญิงอารมย์ แก้วศิริวรรณ
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้ศึกษา สิบตำรวจเอกหญิง อารมย์ แก้วศิริวรรณ รหัสนักศึกษา 2543000141

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) เปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริม ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำนวนทั้งหมด 206 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 136 คน กำหนดตัวอย่างตามสัดส่วน ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธร ภาค 8 มีระดับความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะสำคัญได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรหาเทคนิคในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้มากยิ่งขึ้น หรือการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจใน โอกาสที่จะได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความพอใจในงาน ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Independent Study title: Job Satisfaction of Police Officers, Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province

Author: Pol.Sgt. Arom Kaewsiriwan ; **ID:** 2543000141;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

This study aimed to 1) study level of job satisfaction of police officers, Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province 2) compare level of job satisfaction of police officers, Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province, classified by personal factors, 3) propose recommendation to enhance job satisfaction of police officers, Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province.

Population comprised 206 police officers working at Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province, from which 136 samples were obtained via Taro Yamane calculation method. Proportional sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

Study result revealed that 1) job satisfaction of police officers, Police Commissioner Department, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province was at high level, with the highest mean on work achievement, and the lowest mean on advancement 2) when compared job satisfaction of police officers, no differences were found among job satisfaction of those with different genders, ages, education levels, income, and working years; both in the overall view and in all aspects 3) major recommendations were : supervisors should find out appropriate techniques to enhance confidence of subordinates, such as encouraged them to increase their knowledge through training, or studying in higher level, confidence of officers in fair performance appraisal together with impartial consideration in promotion to higher position should also be built up, moreover, supervisors should determine appropriate ways to foster full responsibility sharing with subordinates to solve problems from any error occurred in the operation.

Keywords : Job Satisfaction, Provincial Police Region 8, Surat Thani Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาอนุเคราะห์
จากรองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา
นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาของท่านเป็น
อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของสาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ วิชาเอก
รัฐประศาสนศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้แก่ข้าพเจ้าได้มีความรู้
ในด้านนี้มากขึ้น และนำมาใช้สำหรับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ พ.ต.อ.หญิง ชไมพร ยวานนท์ ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 3
กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 พ.ต.ท.หญิง จรรยา แสงระวี รองผู้กำกับการ
ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 พ.ต.ท.อำนาจ วรรณะ รองผู้กำกับการ
ฝ่ายอำนวยการ 7 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่อง
ในการจัดทำการวิจัยด้วยดีเสมอมาจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่ให้ความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

คุณค่าที่พึงมีจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอเทิดไว้เป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดา
ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์

อารมณั์ แก้วศิริวรรณ

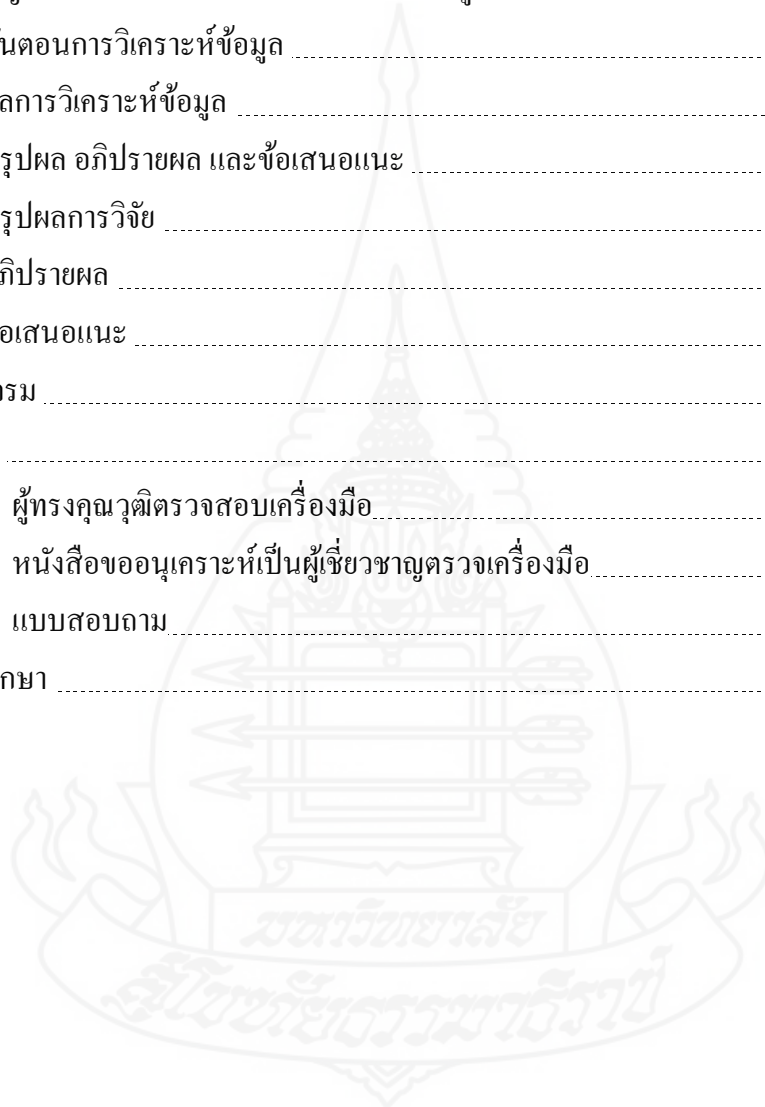
กรกฎาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	12
บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ดำรงภูธรภาค 8	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
สรุปผลการวิจัย	51
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	67
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	68
ข หนังสือขออนุญาตวิเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	70
ค แบบสอบถาม	74
ประวัติผู้ศึกษา	82



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนข้าราชการตำรวจที่สมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วย.....	3
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ.....	28
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	34
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้.....	35
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานโดยรวมและรายด้าน	37
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานด้านความสำเร็จของงาน	37
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	38
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานด้านลักษณะงานที่ทำ	39
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานด้านการได้รับการยอมรับ	41
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามเพศ.....	42
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับรายได้.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามเวลาการปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 4.17 แสดงภาพรวมข้อเสนอแนะ.....	47
ตารางที่ 4.18 แสดงข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จของงาน.....	47
ตารางที่ 4.19 แสดงข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบในงาน.....	48
ตารางที่ 4.20 แสดงข้อเสนอแนะด้านลักษณะงานที่ทำ.....	49
ตารางที่ 4.21 แสดงข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.22 แสดงข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับ.....	50



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงจาก Hackman และ Oldham.....	15
ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพอใจในงานเป็นความความรู้สึกทางบวก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดจากอิทธิพลหลายๆ อย่างมาประกอบ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และความรู้สึกนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน รักงานที่รับผิดชอบ และอยากทำงาน เสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมากขึ้น คิดค้นวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร(เพชรรัตน์ แยมแก้ว อ้างถึง ใน หนูนิล ศรีสมบัติ, 2547, หน้า 14)

ความพอใจในงานมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความพอใจในงานจะมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พอใจในงาน และยังช่วยลด การลางาน ลดการมาทำงานสาย และลดการขอโอนย้ายงาน ความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้บุคลากรสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนมาพัฒนาสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กร นอกจากนี้ การบุคลากรทำงานด้วยความราบรื่น และมีความสุขกับการทำงาน จะนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ความพอใจในงานมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคล ผลของความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น ความพอใจต่อปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กร ส่งผลต่อการทำงาน การที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ในองค์กรนั้น ระดับความพอใจในงานจะต้องดี องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ อ้างถึงใน ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์ และทิพย์วรรณ บุญยากรณ์, 2548, หน้า 20-21)

องค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ต่อสังคมส่วนรวม คือ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ตลอดจนนำแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมอย่างปกติสุข หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจโดยทั่วไปของ ทุกประเทศในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมา ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นจารีตนิยมของตำรวจ กล่าวคือ มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง จากที่

กล่าวมา งานของตำรวจเป็นงานที่รับใช้ประชาชนทั่วประเทศ หากตำรวจมีความพอใจในงานสูง มีความสุขกับการทำงาน ส่งผลดีต่อสุขภาพจิต เมื่อสุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง ส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลดีต่อการบริการประชาชน ทำให้ประชาชนยอมรับ เคารพนับถือ และพอใจในการทำงานของตำรวจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างและรักษาระดับความพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ด้วยความพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานสูงก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 เป็นหน่วยงานหนึ่งของตำรวจภูธรภาค 8 ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานงาน วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการตกลงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจใดๆ การจัดทำแผนหรือคำสั่ง และการดำเนินการให้แผนหรือคำสั่งไปถึงมือผู้ปฏิบัติได้ทันต่อเวลา สามารถปฏิบัติตามแผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบสถานการณ์ และปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ซึ่งกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีหน่วยงานในสังกัด ทั้งหมด 9 กองกำกับการ มีภารกิจ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานศึกษาอบรม และงานสรรหา
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการข่าวและงานสถิติข้อมูลของตำรวจภูธรภาค
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัยและประเมินผล
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพลาธิการ งานพัสดุ งานอาคาร สถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานโยธาธิการ และงานสรรพาวุธ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ และงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ การเงิน และบัญชี
7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีและวินัย การรับคำร้องเรียนข้าราชการตำรวจว่ากระทำความผิดวินัย การพัฒนา ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะข้อพิจารณาเกี่ยวกับด้านกฎหมาย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการต่างประเทศ งานวิเทศสัมพันธ์
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ากองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ต้องใช้บุคคลากรในการปฏิบัติงานจำนวนมาก แต่มีข้าราชการตำรวจสมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยหรือโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นจำนวนมาก โดยดูจากจำนวนข้าราชการตำรวจที่สมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ในปีงบประมาณ 2553 – 2555 ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนข้าราชการตำรวจที่สมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วย
กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ในปีงบประมาณ 2553 – 2555

ปีงบประมาณ	ข้าราชการตำรวจ	สมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้าย	ร้อยละ
2553	210	30	14.29
2554	212	32	15.09
2555	206	35	16.99

ที่มา : ฝ่ายอำนาจการ 1 กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8

จากจำนวนข้าราชการตำรวจที่สมัครใจรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วย ที่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพอใจในงาน และแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงนโยบาย และเสริมสร้างความพอใจในงานข้าราชการตำรวจ การขอรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยจะน้อยลง ทำให้งานมีคุณภาพ ส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรตำรวจ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ Herzberg และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 206 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้จากประชากรที่เป็นข้าราชการในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 136 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่าง เดือน กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม พ.ศ. 2556

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่งตั้งหรือ ส่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานรัฐด้วย

ความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ และไม่ชอบของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีต่องานในด้าน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน

ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง ข้อตกลงหรือข้อผูกพันของผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายในหน้าที่และรายละเอียดของงานที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำ งานที่น่าสนใจ งานที่มีความดีพอ และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ รวมทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนา

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคลภายนอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ในกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค ๘ นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปีที่ทำการศึกษา

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

6.1 ทราบระดับความพอใจในงานของข้าราชการกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

6.2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

6.3 เป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อรักษาข้าราชการตำรวจที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพอใจในงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความพอใจในงาน

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ด้วยเช่นกัน ฉะนั้น ความพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล ในแง่ขององค์การ ความพอใจในงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จขององค์การนั้น หากบุคคลในองค์การไม่มีความพอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง การขาดงาน การลาออก สูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความพอใจในการทำงานสูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

1.1 ความหมาย

ความพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ซึ่งมีความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า “ระดับความรู้สึกทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง” โดยความพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ บ่งบอกสภาพความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ และสามารถคาดคะเนได้ว่า บุคคลมีความพอใจหรือไม่จากการสังเกต พฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

คำในภาษาไทยที่มีความหมายคล้ายคลึงกันกับความพอใจในการทำงาน คือขวัญในการทำงาน และทัศนคติในการทำงาน คำเหล่านี้ได้นำมาใช้ปะปนกันในงานวิจัยส่วนมาก บางครั้ง

คำเหล่านี้ก็มีความหมายคล้ายกัน แต่บางครั้งความหมายก็ต่างกันออกไปดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนต่อความหมายของคำเหล่านี้เสียก่อน

จากการศึกษาจากนิยามความหมายซึ่งได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในงานและได้ให้ความหมายแนวคิดไว้เป็นจำนวนมาก โดยให้นิยามในหลายมุมมองแตกต่างกันออกไป เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ความพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 775)

Good (1973 อ้างถึงใน คณิต ดวงหัตถ์, 2537 : 30) อธิบายว่า ความพอใจ หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545 อ้างถึงใน หนูนิล ศรีสมบัติ, 2547 : 14) อธิบายว่าความพอใจ ในงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกทางบวก มีความสุขและเจตคติ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลหลาย ๆ อย่างมาประกอบเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และความรู้สึกนี้จะจูงใจให้ผู้นปฏิบัติงาน รักงานที่รับผิดชอบ และอยากทำงาน เสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ให้แก่งานมาก คิดค้นวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้งานมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติ ที่มีต่อการทำงานไปในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงาน

สาวิณี แสงสุริยจันทร์ และคณะ (2547 : 3) อธิบายว่า ความพอใจ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ เมื่อบุคคลอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญา เพื่อกระทำในสิ่งนั้น ๆ

Good (1973 อ้างถึงใน ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์ และทิพย์วรรณ บุญยาภรณ์, 2548 : 18) อธิบายว่า ความพอใจในงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือ ระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลต่องานอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและแรงจูงใจ ซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคคล

อุทัยพรรณ สุขใจ (2545: 15) อธิบายว่า ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดย อาจเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน นันทศิริ แสงสว่าง, 2545 : 7) อธิบายว่า ความพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน การนิเทศสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล นโยบายขององค์กร สภาพการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในงาน

นันทศิริ แสงสว่าง (2545 : 8) ความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความพอใจได้แก่ คิดถึงงานในแง่ทำทนาย นำทำ เพลิดเพลิน มีกำลังใจ ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุถึงวัตถุประสงค์

อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548 : 10) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานว่า หมายถึง ภาวะความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานของตน ซึ่งบุคคลนั้นจะมีความพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น

Smith (1965 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545 : 20) กล่าวว่า ความพอใจในงานเป็นการบ่งถึงความพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

Blum และ Naylor (1968 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 78) กล่าวถึง ความพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถความเหมาะสม

Strauss and Sayless (1960 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 78) กล่าวว่า ความพอใจ ในงาน หมายถึงความรู้สึกชอบพอใจงาน ที่ทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

Milton (1981 อ้างถึงใน นันทศิริ แสงสว่าง, 2545 : 12) กล่าวว่า ความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานและนายจ้างของตน โดยเป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกหรือความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ทำงานของตนว่า งานนั้นตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจอันจำเป็นต่อความอยู่รอดและความสุขสบายได้หรือไม่

Gilmer (1996 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2537 : 157-158) ให้ความหมายของความพอใจในงานว่า หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้ อันจะมีผลให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จที่ตนทำ

1.2 ความสำคัญของความพอใจในงาน

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 157-158) อธิบายว่า ความพอใจในงานมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรที่มีความพอใจในงานจะมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พอใจในงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการขาดทุนการลางาน และลดการมาทำงานสาย ความพอใจในงาน ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานด้วยความราบรื่น และมีความสุข ช่วยป้องกันความห่างเหินจากงานนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลไปยังผลผลิตและกำไรขององค์กรในที่สุด

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 60 – 67) สรุปว่า ความพอใจในงานมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคล ผลของความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม รวมทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นความพอใจในงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ทั้งต่อปัจเจกบุคคล กลุ่มและองค์กร การที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ในองค์กรนั้น ระดับความพอใจ ในงานจะต้องดี องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ ความสำคัญของความพอใจในงานอาจกล่าวได้ดังนี้

1) คุณค่าของความพอใจ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในที่ทำงาน ถ้าที่ทำงานทำให้เกิดความไม่พอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี คนก็จะไม่มีความสุข ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์อื่น ๆ ตามมา

2) ความพอใจในงานมีผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ คนที่ไม่พอใจจะเป็นคนที่มีความเครียดสูงและความเครียดก็จะทำให้ชีวิตสั้นลง ความไม่พอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรง

ต่ออารมณ์อย่างใหญ่หลวง คนที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเกี่ยวกับงานของตนก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งอื่น ๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง

3) ผลผลิต ทัศนคติที่มีต่องานมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงานนำไปสู่ผลที่ออกมาดีกว่าและมีคุณภาพสูงกว่า

4) การขาดงานและการลาออก คนที่ไม่พอใจในงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกและขาดงานบ่อย ๆ คนที่มีความพอใจในงานก็จะมีความสุขกับการทำงาน

5) ความเครียดและความท้อแท้ ความไม่พอใจในงานเป็นเหตุให้เกิดความเครียดและความท้อแท้ ผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเก็บตัวไม่ยอมแสดงความสามารถ ละเลยไม่เกี่ยวข้องไม่สนใจในการปฏิบัติงานและอาจหันไปพึ่งยาเสพติด

6) พฤติกรรมการร่วมมือและความเป็นพลเมืองที่ดี คนที่มีความพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางบวก ขณะคนที่ไม่มีความพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบ

7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรที่มีการพัฒนาและเพิ่มความรับผิดชอบให้กับสมาชิก จะทำให้สมาชิกมีความพอใจในงานสูง

8) ความพอใจในชีวิต คนที่มีความพอใจในงานและอาชีพของตน ก็จะมี ความพอใจในชีวิตมากขึ้น

ความพอใจในงานนั้นเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่ก็สามารถพฤติกรรมของพฤติกรรมของบุคคลได้ว่ามีความพอใจในงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพอใจในงานจะทำงานมีประสิทธิภาพ มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในงาน ด้วยเหตุที่ความพอใจในงานมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพอใจในงานของผู้บังคับบัญชาให้สูง ด้วยความพอใจในงานมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานสูงก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงาน

สมยศ นาวิการ (2545: 22) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลที่ให้เกิดความพอใจในงานไว้ ดังนี้

- 1) โอกาสของความก้าวหน้า
- 2) เงินเดือน
- 3) ความท้าทายงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

- 5) การยกย่องและสถานภาพ
- 6) ความรับผิดชอบและอำนาจ
- 7) ความมั่นคงในอาชีพ
- 8) ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 9) โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
- 10) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

Ghiselli and Brown (1968 อ้างถึงใน รจนา ช่วงกระจ่าง, 2545: 35) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
- 2) สถานะทางสังคม การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น ๆ
- 3) อายุ ตามความเห็นของ Ghiselli and Brown นั้น อายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานนั้น ๆ
- 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครอง บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า กับพนักงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2551 : 75-76) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ได้ลำพังเพียงผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตรา

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่น่าพอใจ ของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสาร

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

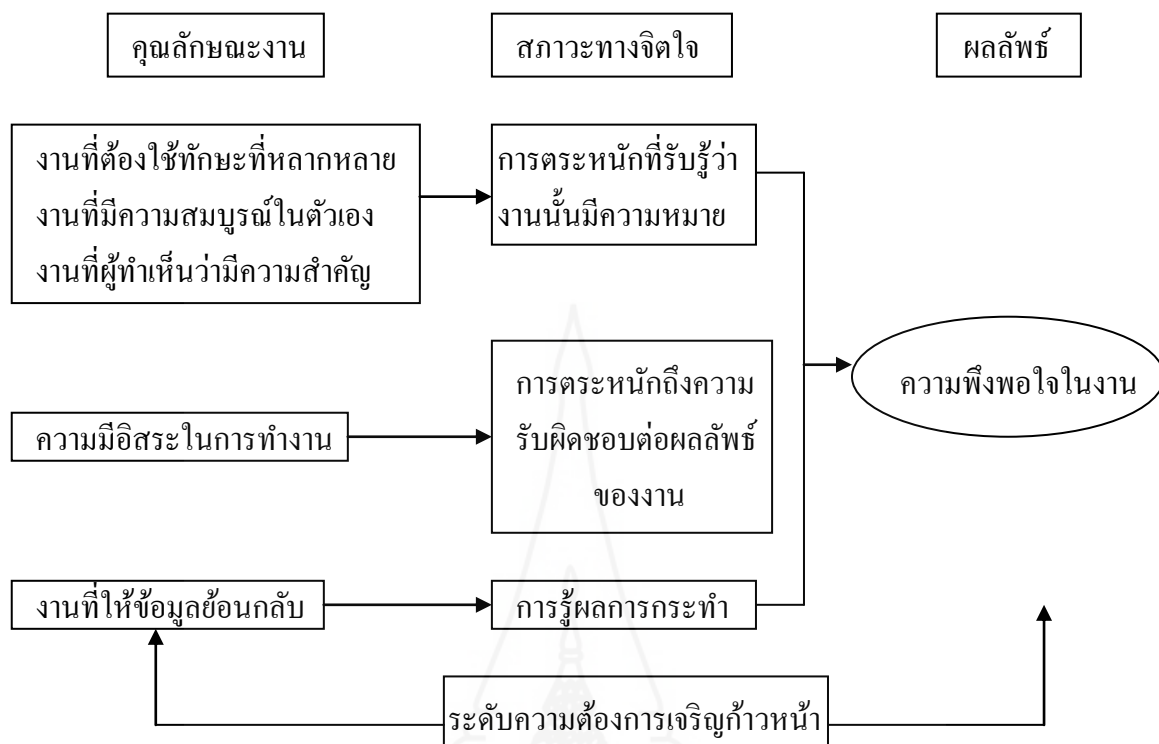
2.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานมีหลายทฤษฎี ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham (1976 อ้างถึงใน สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552 : 378-379) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความพอใจในการทำงานที่เป็นทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman และ Oldham กล่าวว่าลักษณะงาน 5 อย่าง ได้แก่

- 1) งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย
- 2) งานที่มีลักษณะสมบูรณ์ในตัวเอง
- 3) งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ
- 4) งานที่ผู้ทำมีความอิสระในการทำงานและตัดสินใจ และ
- 5) งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องของข้อดี ข้อควรปรับปรุง

ลักษณะงานดังกล่าวจะนำไปสู่สภาวะทางจิตที่มีอยู่ 3 ภาวะ ได้แก่การตระหนักที่รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ภาวะดังกล่าวส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน ดังแผนภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงจาก Hackman และ Oldham (1976)

ที่มา : สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 380

3. บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ดังนี้

- 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- 4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตามข้อ 1, 2, 3, 4 หรือ 5 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นองค์การที่มีหน้าที่ต่อสังคมส่วนรวม คือ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ตลอดจนนำแผนนโยบายที่รัฐกำหนดไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมอย่างปกติสุข หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจโดยทั่วไปของทุกประเทศในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมา ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นจารีตนิยมของตำรวจ กล่าวคือ มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law Enforcement Order Maintaining)

3.1 ภารกิจที่สำคัญของตำรวจ ได้แก่

3.1.1 การบังคับใช้กฎหมายที่มีโทษทางอาญา มิให้ผู้ใดละเมิด หากมีการละเมิดก็ให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนจับกุม นำตัวส่งอัยการฟ้องร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และหาทางป้องกันที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่า ไม่สามารถกำจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะจำกัดอาชญากรรมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้เพราะเหตุว่า อาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomenon) อย่างหนึ่งที่ยังไม่อาจกำจัดให้หมดไปได้

3.1.2 การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Suppression) แม้จะไม่อาจกำจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมได้ แต่เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้น ก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องสืบสวนติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิด มาดำเนินการตามกฎหมายโดยเร็วที่สุด เพื่อความยุติธรรม และมีให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่บุคคลอื่น และจะเป็นการป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย

3.1.3 การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน (Public Safety) ภัยที่คุกคามต่อชีวิตและความเป็นอยู่โดยปกติของมนุษย์นั้น มีอยู่หลายประเภท เช่น ภัยจากธรรมชาติ ภัยจากอาชญากร ต่อมาเมื่อสังคมเจริญมากขึ้น ความไม่ปลอดภัยจากสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ก็ได้เกิดขึ้นตามมา เช่น อัคคีภัย อุบัติเหตุจากการใช้รถใช้ถนน ซึ่งก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องจัดการป้องกันและควบคุมภัยดังกล่าวอย่างใกล้ชิด

3.1.4 การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ (National Security) การมีเสถียรภาพของรัฐบาล และความมั่นคงของประเทศชาติในทุกๆ ด้าน จะต้องได้รับการสอดส่องดูแล มิให้เกิดการบ่อนทำลายไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

3.1.5 การบริการประชาชน (Serving the Public) การอำนวยความสะดวกและคุ้มครองความปลอดภัย แม้อูเหมือนว่าจะมิใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรง แต่ก็จะละเลยมิได้ ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องให้ความช่วยเหลืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อมิให้ความเสียหายเกิดขึ้น โดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน

สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจไทย ก็มีลักษณะสอดคล้องกับการกิจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยกรมตำรวจได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของตำรวจไทยไว้ ดังนี้ (แผนแม่บทกรมตำรวจ พ.ศ. 2530-2534, 2530 : 1)

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- 2) รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา
- 3) บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
- 4) ดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ

จะเห็นได้ว่าภารกิจของตำรวจครอบคลุมกว้างขวางมาก ทำให้ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายบทบาทดังนี้ คือ

- 1) ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนทั่วราชอาณาจักร
- 2) ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมาย
- 3) ตำรวจในฐานะกึ่งข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ นอกจากตำรวจจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ และต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4) ตำรวจในฐานะเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน
- 5) ตำรวจในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ในการต่อสู้เพื่อป้องกันประเทศและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว

3.2 งานในหน้าที่ฝ่ายอำนาจการ

ฝ่ายอำนาจการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสารประสานงาน และวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการตกลงใจ ในการปฏิบัติงานในภารกิจใดๆ การจัดทำแผนหรือคำสั่ง และการดำเนินการให้แผนหรือคำสั่งไปถึงมือผู้ปฏิบัติได้ทันต่อเวลา สามารถปฏิบัติตามแผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบ

สถานการณ์ และปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

ประเภทของฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายอำนวยการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.2.1 ฝ่ายอำนวยการประสานงานหรือฝ่ายอำนวยการหลัก ได้แก่ งานกำลังพล, งานการข่าวและงานสถิติข้อมูล, งานยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ, งานพลธิการ, งานกิจการพลเรือน, งานงบประมาณ การเงิน, งานคดีและวินัย, งานกิจการต่างประเทศ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการประสานงานหรือ ฝ่ายอำนวยการหลัก จะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ในการตกลงใจในการปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง การให้ข้อเสนอแนะ การจัดทำแผน/คำสั่ง การกำกับดูแล การปฏิบัติงาน และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าทรัพยากรการบริหารของหน่วยงานอันได้แก่ กำลังพล งบประมาณ สิ่งอุปกรณ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ได้ถูกใช้ไปอย่าง เป็นประโยชน์สูงสุด และจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างสมบูรณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ชุมชน หรือพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลา

3.2.2 ฝ่ายอำนวยการพิเศษ ได้แก่ผู้ที่รับผิดชอบการให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชา ด้วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องการความชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะด้าน ตามสาขา วิชาชีพเทคนิค และงานในหน้าที่อื่นๆ ที่มีขอบเขตน้อยกว่าหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการประสานงาน แต่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงกว่า และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเรื่อง หรือฝ่ายอำนวยการหลักเทคนิค เช่น การสื่อสาร การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ฯลฯ การให้ความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของ ฝ่ายอำนวยการพิเศษ จะทำได้โดยการให้คำแนะนำ หรือให้ข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคนิคต่าง ๆ

3.2.3 ฝ่ายอำนวยการประจำตัว ได้แก่ ผู้ที่รับผิดชอบให้ความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องกิจการเฉพาะ หรืองานในหน้าที่พิเศษอันได้แก่ ตำแหน่งนายเวร หรือนายตำรวจประจำสำนักงานผู้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการแบ่งเวลาปฏิบัติราชการและกิจกรรมอื่น ๆ โดยปลดเปลื้องจากงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้สามารถมีเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้มากขึ้น
- 2) การรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกให้กับผู้บังคับบัญชา
- 3) ช่วยเหลือในการจัดตารางเวลาการปฏิบัติราชการ
- 4) เตรียมการและดำเนินงานเกี่ยวกับการเดินทางของผู้บังคับบัญชา การรับรองผู้มาติดต่อราชการกับผู้บังคับบัญชา

- 5) การประสานงานที่เกี่ยวข้องกับพิธีการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา
- 6) การปฏิบัติงานด้านธุรการของผู้บังคับบัญชา
- 7) การกำกับดูแลเจ้าหน้าที่อื่นประจำสำนักงานผู้บังคับบัญชา เช่น พลขับเจ้าหน้าที่ธุรการ ฯลฯ

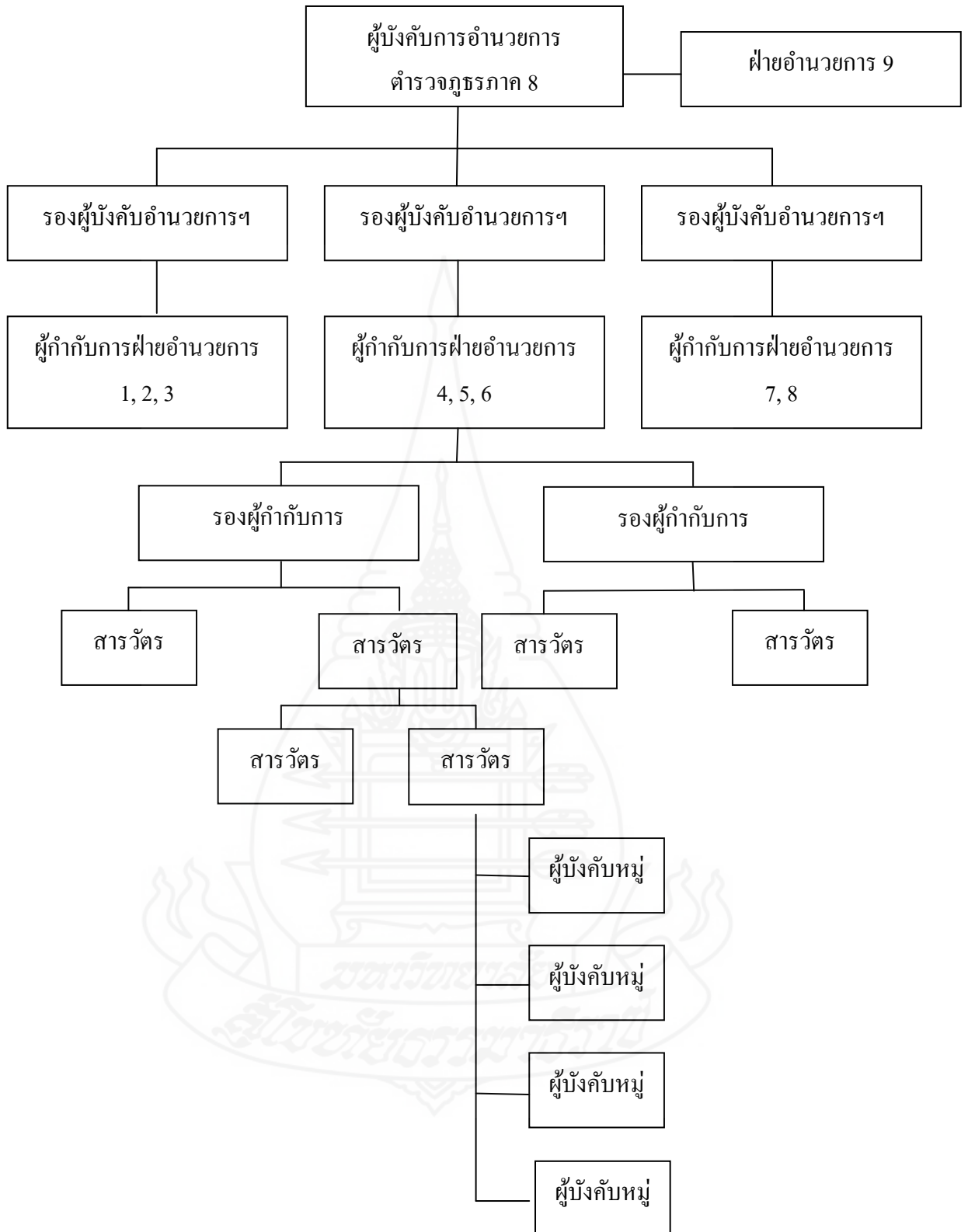
3.3 พันธกิจของฝ่ายอำนวยการตำรวจ

พันธกิจของฝ่ายอำนวยการตำรวจ หมายความว่าหน้าที่ที่ฝ่ายอำนวยการตำรวจจะต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ เป็นหน้าที่ที่จะละเว้นการปฏิบัติเสียมิได้ ในการทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายอำนวยการในสายงานใด หรือประเภทใดก็ตามอันได้แก่ งานในหน้าที่รวม 5 ประการของฝ่ายอำนวยการ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร (การประมาณการ) การให้ข้อเสนอแนะ การทำแผน/คำสั่ง และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผน/คำสั่ง ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง 5 ประการดังกล่าว ถือว่าเป็นหัวใจในการปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ของฝ่ายอำนวยการ หากมีการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ประการใดประการหนึ่งแล้วย่อมเป็นที่มาของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานในที่สุด

3.4 โครงสร้างกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดหน้าที่ของกองบังคับการอำนวยการ ดังแผนภาพ 3.1





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.4.1 ฝ่ายอำนวยการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานศึกษาอบรม และงานสรรหา ของตำรวจภูธรภาค 8

3.4.2 ฝ่ายอำนวยการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการข่าว และงานสถิติข้อมูลของตำรวจภูธรภาค 8

3.4.3 ฝ่ายอำนวยการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัยและประเมินผล

3.4.4 ฝ่ายอำนวยการ 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพลาธิการ งานพัสดุ งานอาคาร สถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยาพาหนะ งานโยธาธิการ และงานสรรพาวุธ

3.4.5 ฝ่ายอำนวยการ 5 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน งานประทศสัมพันธ์ และงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

3.4.6 ฝ่ายอำนวยการ 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณ การเงิน และบัญชี

3.4.7 ฝ่ายอำนวยการ 7 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีและวินัย การรับคำร้องเรียนข้าราชการตำรวจว่ากระทำผิดวินัย การพัฒนา ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะข้อพิจารณาเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ส่วนวนการสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค 8

3.4.8 ฝ่ายอำนวยการ 8 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการต่างประเทศ งานวิเทศสัมพันธ์

3.4.9 ฝ่ายอำนวยการ 9 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร (กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนิสา ภาชนะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จากงานวิจัย พบว่า ระดับความพอใจในนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับความพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตก็อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความพอใจในนโยบายและการบริหาร ช่วงเวลาใน

การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน

ระพีพรรณ วรรณพินทุ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของ นายสถานีเดินรถบริษัทขนส่งจำกัด จากงานวิจัย พบว่า นายสถานีเดินรถ บริษัทขนส่งความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างมีความพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันที่ความพอใจในงานแตกต่างกัน นายสถานีเดินรถที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

พรเพ็ญ โชติพันธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชน ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งนี้มีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีระดับความพอใจในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานสังกัดหน่วยงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมแตกต่างกันและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความแรงใจสุภาพอ่อนนุ่ม ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 4) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงาน และด้านรายได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ แต่ด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน 5) พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 296 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = -.609$) และความพอใจในงานรายด้านเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($r = .630$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.496$) ด้านหัวหน้างาน ($r = -.380$) ด้านรายได้ ($r = -.304$) และด้านโอกาสก้าวหน้า ($r = -.238$)

2. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ($r = .262$) ลักษณะเน้นความความสำเร็จ ($r = -.235$) ลักษณะความเป็นเพศชาย ($r = -.185$) ด้านลักษณะอนาคต ($r = -.174$) และลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = -.155$) ส่วนลักษณะความเป็นผู้นำด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .241$)

3. ความพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ($r = .529$) ลักษณะเน้นความสำเร็จ ($r = .492$) ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ($r = .442$) ลักษณะความเป็นชาย ($r = .432$) ลักษณะเน้นอนาคต ($r = .407$) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = .367$) ยกเว้นลักษณะความเป็นผู้นำแบบลักษณะการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.200$)

4. พนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม และ อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบและแนวทางการประเมินความพอใจงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า ส่วนราชการต่าง ๆ ของไทยยังขาดการประเมินความพอใจในงานของข้าราชการอย่างเป็นระบบ ทำให้การแก้ปัญหา ที่เกิดจากบุคลากรไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ เกิดปัญหาความเฉื่อยชาในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ส่วนราชการต้องมีรูปแบบการประเมินความพอใจในงานที่เป็นมาตรฐาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของส่วนราชการ โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 37 งานวิจัยพบว่า มีตัวแปรที่นำมาใช้ในการวัดหรือการประเมินความพอใจในงานทั้งหมด 21 ตัวแปร รวมทั้งตัวแปรย่อยอีก 13 ตัวแปร และได้ทำการคัดเลือกตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร ไปใช้กำหนดในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยคำนึงถึงความถี่ในการถูกนำไปใช้ของตัวแปรนั้น ๆ และคำนึงถึงความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตัวแปร 11 ตัวแปร มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ลักษณะงาน
5. เงินเดือน
6. ความก้าวหน้าในอาชีพ
7. ความสำเร็จในงาน
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. การได้รับการยอมรับนับถือ
10. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
11. ความมั่นคงในงาน

อิสราภรณ์ เศวตวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงาน มีระดับความพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือลักษณะงาน รายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่ำสุดตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือเพศ และอายุงาน โดยพนักงานหญิงมีความพอใจในงานมากกว่า พนักงานชาย และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความ พึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน อายุและระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างเรื่อง ความพอใจ ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้เห็นแนวทางในการเสริมสร้างความพอใจในงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการ 1) บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันและ 2) บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่ เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

พรพรรณ ลิ้มปทุมทัย และคณะ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ อายุงาน ไม่มีผลต่อความพอใจในงาน ด้านปัจจัยสภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแผนกงานที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่ออุปกรณ์การทำงาน ชุดทำงาน และการดูแลสุขภาพของพนักงานในระดับปานกลางถึงมาก และมีความพอใจมากขึ้นถ้าบริษัทเพิ่มสวัสดิการในด้านรถรับ-ส่ง ชุดทำงานและหอพักฟรีพนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับหนึ่ง และการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น รถรับ-ส่ง ชุดทำงานและหอพักฟรี ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพอใจมากขึ้น และการลาออกส่วนใหญ่ไม่ใช่การลาขาด แต่มีการกลับเข้าทำงานใหม่ ซึ่งปัจจัยที่มี

ผลทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการกลับเข้ามาทำงานใหม่ ได้แก่ สถานที่ทำงาน ใกล้บ้าน และบริษัทมีความมั่นคง

สาวธานี เรืองเดช (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีความเครียดในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันที่ความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานมีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41

วารัตดา เหลืองรังสี (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินพาณิชย์ จากงานวิจัย พบว่า พนักงานมีความพอใจในงานและความผูกพันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่พบว่ามีความพอใจในงานโดยรวมต่างกัน

วันชัย โพธิ์วรากร (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของพนักงาน อีเล็กทรอนิกส์ โซอร์ซ จำกัด จากงานวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีความพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพอใจสูงสุดด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา เป็นความรับผิดชอบในงาน และมีความพอใจด้านค่าตอบแทนต่ำสุด 2) พนักงานที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีความพอใจในงานแตกต่างกัน 3) ด้านข้อเสนอแนะ บริษัท ควรเพิ่มหัวข้อและเวลาในการฝึกอบรมพร้อมทั้งการขยายระดับตำแหน่งงาน เพื่อรองรับพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับระดับตำแหน่งนั้นๆ และควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ

อศวิณี ไชยวุฒิ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ จากงานวิจัย พบว่า พนักงานมีความพอใจด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงของครอบครัว ด้านสุขภาพจิตที่ดี ด้านรางวัลพิเศษในการทำงาน และด้านการหยุดงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนความพอใจด้านคุณภาพของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านความยืดหยุ่นเวลาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพอใจในงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน และบรรยากาศการทำงาน พบว่า แตกต่างกันโดยเพศชายมีความพอใจใน

งานสูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพอใจในงานแตกต่างกันในด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และบรรยากาศการทำงาน พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพอใจในงานต่างกันในด้านเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงาน รางวัลพิเศษในการทำงาน และการยืดหยุ่นเวลาทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพอใจในงานต่างกันในด้านหัวหน้างาน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพอใจในงานต่างกันในด้านความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และค่าตอบแทน ส่วนด้านอื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน

พิมณฑา ชนะภัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโม กรุ๊ป (มหาชน) จากงานวิจัย พบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นัทธเวโรจน์ บูชาพัฒน์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร จากงานวิจัย พบว่า บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านปัจจัยค่าจูน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปรับอัตราเงินเดือน โดยใช้อัตราค่าครองชีพเป็นตัวกำหนด ควรจัดสรรเงินประจำตำแหน่งให้ทั่วถึง ควรมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อจัดฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้อง และจัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มประสบการณ์ นอกจากนี้ควรส่งเสริมประสิทธิภาพในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างประสิทธิผลในการดำเนินงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยมี วิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 206 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี การกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ โดยใช้ สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้ ให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{206}{1 + 206 (.05)^2} \\ &= 135.973 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 135.973 คิดเป็น 136 คน

ดังนั้น เพื่อให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ผู้ศึกษาจึงเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 136 ราย โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ลำดับ	ระดับชั้น	จำนวนประชากร ทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
1	สัญญาบัตร	75	50
2	ประทวน	131	86
	รวม	206	136

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2555

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลารับราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยมีคำถามแบบปลายเปิดตอบประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 37 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในทางเสริมสร้างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

การวัดตัวแปร

ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถาม แบบมาตรประเมินค่า (rating scale) กำหนด 4 ระดับ ตามแบบของ Guttman ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	4
มาก	กำหนดค่าเท่ากับ	3
น้อย	กำหนดค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการกำหนดค่าความสำคัญของแบบสอบถาม มาจากการแปรผลข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามชั้นของค่าเฉลี่ยที่กำหนด และใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{4-1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	มีค่าระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	มีค่าระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	มีค่าระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	มีค่าระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งการสร้างแบบสอบถาม ผู้ทำศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่อง ในด้านสำนวนภาษา และความถูกต้องตามเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสม และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งว่าจะต้องแก้ไข ปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดลองใช้ (Tryout) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนาจการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 125 – 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.8792

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คนพร้อมขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด หรือ ร้อยละ 100

3.2 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 136 ชุด มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ จะนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้คำถามแบบประเมินค่า (rating scale) กำหนด 4 ระดับ คือ มีความพอใจมากที่สุด มีความพอใจมาก มีความพอใจน้อย และมีความพอใจน้อยที่สุด ซึ่งเป็นการปรับประยุกต์ โดยใช้มาตราวัดแบบเสกัล ตามแนวทางของ Guttman ซึ่งการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	การให้คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์ในการกำหนดค่าความสำคัญของแบบสอบถาม มาจากการแปรผลข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามชั้นของค่าเฉลี่ยที่กำหนด และใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{4-1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

โดยสามารถแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.26 – 4.00	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจความพอใจ	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.25	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจความพอใจ	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.76 – 2.50	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจความพอใจ	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.75	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจความพอใจ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยค่า t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม และค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกรณีที่ตัวแปรอิสระจำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ รวบรวมจัดกลุ่มข้อเสนอแนะ และนำเสนอโดยจัดกลุ่ม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 ค่า t-test , F-test

5.4 ค่าความถี่ (Frequency)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ผู้วิจัยได้เสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางโดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จากแบบสอบถาม จำนวน 136 ชุด วิเคราะห์โดยหาจำนวนและร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	77	56.62
- หญิง	59	43.38
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 และเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.62

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 31 ปี	19	13.97
31 - 40 ปี	47	34.56
41 - 50 ปี	58	42.65
51 - 60 ปี	12	8.82
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.65 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.56 อายุระหว่าง 21 – 31 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.97 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2.94
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	11	8.09
อนุปริญญา/ปวส.	6	4.41
ปริญญาตรี	74	54.41
สูงกว่าปริญญาตรี	41	30.15
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.41 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 - 15,000 บาท	19	13.98
15,001 - 20,000 บาท	33	24.26
20,001 - 25,000 บาท	53	38.97
25,001 บาทขึ้นไป	31	22.79
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.98 รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79 และรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	67	49.26
6 – 10 ปี	19	13.97
11 - 15 ปี	18	13.24
16 ปีขึ้นไป	32	23.53
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 -5 ปี มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 49.26 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.97 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานของข้าราชการ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 วิเคราะห์เป็นรายประเด็น รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็น ปราบกฎผลดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน โดยรวมและรายด้าน

ความพอใจในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน	3.06	0.37	มาก
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	2.84	0.46	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.66	0.41	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.50	0.60	น้อย
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.60	0.47	มาก
เฉลี่ยรวม	2.73	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(3.06) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (2.50)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ	3.15	0.49	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.03	0.50	มาก
3. มีความพึงพอใจกับผลงานของตนเองเสมอ	3.07	0.52	มาก
4. การใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.15	0.56	มาก
5. สามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย	3.08	0.52	มาก
6. สามารถทำงานได้ตามคุณภาพที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ	2.99	0.51	มาก
7. การยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา	2.94	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	3.06	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.06) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ และการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.15) ประเด็นเรื่องการยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.94)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. งานที่รับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และได้รับการสนับสนุนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.87	0.72	มาก
9. เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน	3.13	0.58	มาก
10. มีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	2.70	0.66	มาก
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.79	0.67	มาก
12. มีโอกาสปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	2.72	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	2.84	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.84) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องความเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.31) ประเด็นเรื่องการมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.70)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน
ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. งานที่ทำสอดคล้องกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ	2.72	0.69	มาก
14. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	2.77	0.71	มาก
15. งานที่ทำเป็นงานที่มีระดับความยากง่ายเหมาะสม	2.83	0.63	มาก
16. งานที่ทำนั้นเป็นงานประจำที่ทำอยู่เหมือนเดิมไม่แตกต่างจาก ทุกๆ วัน	2.79	0.66	มาก
17. งานที่ทำนั้น ยังเป็นงานที่น่าสนใจ ตั้งแต่เริ่มรับผิดชอบจนถึง ปัจจุบัน	2.73	0.71	มาก
18. งานที่ทำนั้นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์จึงจะประสบ ผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี	2.84	0.62	มาก
19. งานที่ทำนั้น ทำให้เครียดหรือมีอาการเจ็บป่วยเป็นประจำ	2.46	0.84	น้อย
20. งานที่ทำนั้นมีปริมาณมากจนท่านคิดว่าทำเท่าใดก็ไม่เสร็จ	2.54	0.82	มาก
21. งานที่ทำนั้น มีปริมาณงานใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงาน	2.72	0.60	มาก
22. งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.64	0.71	มาก
23. มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.57	0.74	มาก
24. งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ	2.31	0.79	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.66	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน
ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.66) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่อง
งานที่ทำนั้นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์จึงจะประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
(2.84) ประเด็นเรื่องงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.31)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเปิดโอกาสให้สามารถ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้	2.58	0.75	มาก
26. การพิจารณาความดีความชอบประจำปีมีความเหมาะสม และเป็นธรรม	2.41	0.78	น้อย
27. ได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างเพียงพอที่จะนำมาพัฒนางานได้	2.35	0.75	น้อย
28. งานที่ทำมีโอกาสได้รู้จักและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	2.57	0.75	มาก
29. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.47	0.74	น้อย
30. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้รู้จักและได้รับการยอมรับ จากบุคคลเป็นจำนวนมาก	2.56	0.80	มาก
31. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	2.60	0.75	มาก
32. ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทางก้าวหน้า ในอาชีพ	2.48	0.78	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.50	0.60	น้อย

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้าน
ความก้าวหน้าในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (2.50) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่อง
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.60) ประเด็นเรื่องการได้รับ
การฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเพียงพอที่จะนำมาพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.35)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
33. ผู้บังคับบัญชามักจะยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	2.47	0.68	น้อย
34. เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จมักจะได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	2.41	0.69	น้อย
35. เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานขึ้นมักจะได้รับกำลังใจ และคำชี้แนะจากคนรอบข้างเสมอ	2.47	0.70	น้อย
36. การทำงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในแผนก	2.85	0.53	มาก
37. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเสมอ	2.78	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม	2.60	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.60) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่อง การทำงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในแผนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.85) ประเด็นเรื่องเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จมักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.41)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านความสำเร็จของงาน	3.10	0.39	3.01	0.34	3.140	0.079
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	2.86	0.49	2.82	0.42	0.784	0.378
ด้านลักษณะงานที่ทำ	2.63	0.42	2.70	0.40	0.059	0.809
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.51	0.63	2.50	0.57	0.627	0.430
ด้านการได้รับการยอมรับ	2.56	0.51	2.64	0.40	2.566	0.112
เฉลี่ยรวม	2.73	0.49	2.73	0.43	2.125	0.147

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กอง
 บังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจ
 ในงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.032	.344	2.668	.050
	ภายในกลุ่ม	132	17.028	.129		
	รวม	135	18.060			
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.475	.158	.741	.530
	ภายในกลุ่ม	132	28.198	.214		
	รวม	135	28.673			
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	.201	.067	.391	.760
	ภายในกลุ่ม	132	22.578	.171		
	รวม	135	22.779			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.069	.023	.062	.980
	ภายในกลุ่ม	132	48.852	.370		
	รวม	135	48.921			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.013	.004	.019	.996
	ภายในกลุ่ม	132	29.305	.222		
	รวม	135	29.317			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.148	.049	.354	.786
	ภายในกลุ่ม	132	18.399	.139		
	รวม	135	18.547			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุต่างกัน มีความ
พอใจในงานโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนวยการตำรวจภูธรภาค ตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.642	.161	1.207	.311
	ภายในกลุ่ม	131	17.418	.133		
	รวม	135	18.060			
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.714	.428	2.082	.087
	ภายในกลุ่ม	131	26.959	.206		
	รวม	135	28.673			
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4	.572	.143	.843	.500
	ภายในกลุ่ม	131	22.207	.170		
	รวม	135	22.779			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.974	.494	1.377	.245
	ภายในกลุ่ม	131	46.947	.358		
	รวม	135	48.921			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	4	.427	.107	.484	.747
	ภายในกลุ่ม	131	28.890	.221		
	รวม	135	29.317			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.753	.188	1.385	.243
	ภายในกลุ่ม	131	17.795	.136		
	รวม	135	18.547			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับรายได้

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.951	.317	2.445	.067
	ภายในกลุ่ม	132	17.109	.130		
	รวม	135	18.060			
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.435	.145	.678	.567
	ภายในกลุ่ม	132	28.237	.214		
	รวม	135	28.673			
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	.251	.084	.491	.689
	ภายในกลุ่ม	132	22.527	.171		
	รวม	135	22.779			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.239	.413	1.143	.334
	ภายในกลุ่ม	132	47.682	.361		
	รวม	135	48.921			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.971	.324	1.507	.216
	ภายในกลุ่ม	132	28.346	.215		
	รวม	135	29.317			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.586	.195	1.435	.235
	ภายในกลุ่ม	132	17.961	.136		
	รวม	135	18.547			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
 อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.307	.102	.760	.518
	ภายในกลุ่ม	132	17.753	.134		
	รวม	135	18.060			
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.047	.016	.073	.975
	ภายในกลุ่ม	132	28.625	.217		
	รวม	135	28.673			
ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	.579	.193	1.148	.332
	ภายในกลุ่ม	132	22.199	.168		
	รวม	135	22.779			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.530	.177	.482	.695
	ภายในกลุ่ม	132	48.391	.367		
	รวม	135	48.921			
ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.732	.244	1.126	.341
	ภายในกลุ่ม	132	28.586	.217		
	รวม	135	29.317			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.231	.077	.555	.646
	ภายในกลุ่ม	132	18.317	.139		
	รวม	135	18.547			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ตารางที่ 4.17 แสดงภาพรวมข้อเสนอแนะ

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
- ด้านความสำเร็จของงาน	37
- ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	33
- ด้านลักษณะงานที่ทำ	23
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	39
- ด้านการได้รับการยอมรับ	25
รวม	157

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 157 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 39 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 37 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.18 แสดงข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จของงาน

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านความสำเร็จของงาน	
- ควรมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงผู้ที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ	8
- ผู้บังคับบัญชาควรดูแล และให้คำแนะนำเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	9
- ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น	7
- ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามทำความเข้าใจในงาน	5
- เน้นการศึกษา อบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	8
รวม	37

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ด้านความสำเร็จของงานทั้งสิ้น 37 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรดูแล และให้คำแนะนำเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 9 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ประเด็นเรื่องควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงผู้ที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ และประเด็นเรื่องเน้นการศึกษาอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 8 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.19 แสดงข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบต่อในงาน

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน	
- มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	9
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	8
- ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติ	9
- ควรคำนึงถึงปริมาณงานให้เหมาะสมกับผู้รับผิดชอบ ไม่มากเกินไปจนเกิดความเครียด	7
รวม	33

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ด้านความรับผิดชอบต่อในงานทั้งสิ้น 33 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และประเด็นเรื่องควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติ ประเด็นละ 9 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ประเด็นเรื่องมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อเสนอแนะด้านลักษณะงานที่ทำ

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านลักษณะงานที่ทำ	
- มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	10
- บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	13
รวม	23

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ด้านลักษณะงานที่ทำทั้งสิ้น 23 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อเสนอ และ ประเด็นเรื่องมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ จำนวน 10 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	
- ควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีความก้าวหน้าตามผลงานที่รับผิดชอบ	7
- ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจทำงาน ให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน	12
- การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน	11
- ผู้บังคับบัญชานับสนุน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	9
รวม	39

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในการทำงานทั้งสิ้น 39 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจทำงาน ให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 12 ข้อเสนอ รองลงมาได้แก่ ประเด็นเรื่องการ

ประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมินจำนวน 11 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับ

ประเด็น	จำนวนข้อเสนอแนะ
ด้านการได้รับการยอมรับ	
- ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	8
- ผู้ทำงานควรมีน้ำใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือในเรื่องงานซึ่งกันและกันเสมอ	7
- การทำงานต้องได้รับการยอมรับนับถือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	10
รวม	25

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ ด้านการได้รับการยอมรับทั้งสิ้น 25 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องการทำงานต้องได้รับการยอมรับนับถือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน จำนวน 10 ข้อเสนอ รองลงมาได้แก่ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน 8 ข้อเสนอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 ในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 รูปแบบการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 8

1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 206 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามา (Taro Yamane)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ให้ประชากรที่ศึกษาตอบคำถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คั้งนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบได้เสนอแนะแนวทางในทางเสริมสร้างความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3.1 ตรวจสอบความถูกต้องตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถาม พิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงความครอบคลุมของเนื้อหา และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนที่จะนำไปใช้

1.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าที่ได้โดยรวมเท่ากับ 0.8792 แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.4 การรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 ชุด พร้อมขอรับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด หรือ ร้อยละ 100

1.4.2 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 136 ชุด มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลทั่วไป ค่าร้อยละ (Percentage)

1.5.1 ระดับความพอใจใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2 การเปรียบเทียบความพอใจ ใช้ค่า t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ในกรณีที่ตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกรณีที่ตัวแปรอิสระจำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป

1.5.3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ รวบรวมจัดกลุ่มข้อเสนอแนะและนำเสนอโดยจัดกลุ่ม

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 ค่าร้อยละ

1.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3.3 ค่า t – test , F – test

1.3.4 ค่าความถี่ (Frequency)

1.7 สรุปผลการศึกษา

1.7.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.38 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.62 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.65 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.41 รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.97 และระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 -5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.26

1.7.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(3.06) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (2.50)

1) ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.06) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ และการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.15) ประเด็นเรื่องการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.94)

2) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ ที่ได้รับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.84) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องความเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.31) ประเด็นเรื่องการเมืองอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.70)

3) ด้านลักษณะงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.66) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องงานที่ทำนั้น ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์จึงจะประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(2.84) ประเด็นเรื่องงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.31)

4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (2.50) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.60) ประเด็นเรื่อง การได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเพียงพอที่จะนำมาพัฒนา งานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.35)

5) ด้านได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2.60) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่อง การทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในแผนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2.85) ประเด็นเรื่องเมื่อทำงาน ประสบผลสำเร็จมักจะได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.41)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1) ผลการศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผลการศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4) ผลการศึกษาจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5) ผลการศึกษาจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 157 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 39 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 37 ข้อเสนอ

1) **ด้านความสำเร็จของงาน** พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะ ด้านความสำเร็จของงานทั้งสิ้น 37 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรดูแล และให้คำแนะนำเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 9 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ประเด็นเรื่องควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงผู้ที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ และประเด็นเรื่องเน้นการศึกษาอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 9 ข้อเสนอ

2) **ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ** พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะ ด้านความรับผิดชอบในงานทั้งสิ้น 33 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และประเด็นเรื่องควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ประเด็นเรื่องมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย จำนวน 8 ข้อเสนอ

3) **ด้านลักษณะงานที่ทำ** พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะ ด้านลักษณะงานที่ทำทั้งสิ้น 23 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จำนวน 13 ข้อเสนอ และ ประเด็นเรื่องมืออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ จำนวน 10 ข้อเสนอ

4) **ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในการทำงานทั้งสิ้น 39 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจทำงาน ให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 12 ข้อเสนอ รองลงมาได้แก่ ประเด็นเรื่องการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสม ยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมินจำนวน 11 ข้อเสนอ

5) **ด้านการได้รับการยอมรับ** ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 มีข้อเสนอแนะ ด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งสิ้น 25 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุด ประเด็นเรื่องการทำงานต้องได้รับการยอมรับนับถือ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน จำนวน 10 ข้อเสนอ รองลงมาได้แก่ ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาควรชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน 8 ข้อเสนอ

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

2.1.1 **ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ โดยรวม** พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทวีโรจน์ บูชาพัฒน์ (2553) เรื่อง ความพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดยโสธร ซึ่งพบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารัตตา เหลืองรังสี (2549) เรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบิน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความพอใจกับผลงานของตนเองเสมอ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ Herzberg (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551:75-76) อธิบายว่า ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

2.1.3 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ พบว่า อยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8 เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจ มีโอกาสปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ และมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของตัวเอง

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ Herzberg (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551:75-76) อธิบายว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

2.1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า อยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์จึงจะประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี งานที่ทำเป็นงานที่มีระดับความยากง่ายเหมาะกับท่าน งานที่ทำสอดคล้องกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจฯ งานที่ทำนั้น ยังเป็นงานที่น่าสนใจ ตั้งแต่เริ่มรับผิดชอบจนถึงปัจจุบัน งานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตาม ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งอธิบายว่า ลักษณะ

งานจะนำไปสู่สภาวะทางจิตที่มีอยู่ 3 ภาวะ ได้แก่ การตระหนักที่รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ภาวะดังกล่าวส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับน้อย น่าจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงานน้อยมาก ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะนำมาพัฒนางานของข้าราชการตำรวจได้ และไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ดูแลเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับบรรณกรรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในงาน ของ สมยศ นาวิการ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสของความก้าวหน้า เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลที่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.1.6 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า อยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะการทำงานของข้าราชการตำรวจได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในแผนก เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการตำรวจ และเมื่อเกิดผิดพลาดในงานขึ้นมักจะได้รับการกำลังใจและคำชี้แนะจากคนรอบข้างเสมอ

เมื่อเทียบกับบรรณกรรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ Herberg (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551:75-76) อธิบายว่า การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกันทางสถิติ เนื่องจากข้าราชการตำรวจทุกคนทั้งเพศหญิงและเพศชายต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเช่นเดียวกัน และลักษณะงานที่ปฏิบัติก็มีลักษณะเดียวกันทั้งเพศชายและเพศหญิง เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ติมปญทัช และคณะ (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารัตดา เหลืองรังสี (2549) เรื่อง ความพอใจในงานและความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานสายการบินพาณิชย์ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในงานโดยรวมไม่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพอใจในงานต่างกัน โดยพนักงานหญิงมีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานชาย

2.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ลิ้มปทุมทัย และคณะ (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารัตตา เหลืองรังสี (2549) เรื่อง ความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการบินพาณิชย์ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน

2.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เดชวรรณ(2548) เรื่อง ความพอใจในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน

2.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) เรื่อง ความพอใจในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ วรรณพินทุ (2545) เรื่อง ความพอใจในงานของนายสถานีเดินรถบริษัทขนส่ง จำกัด ซึ่งพบว่า นายสถานีเดินรถที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ โชติพันธ์ (2545) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์การต้องการกับความพอใจในงานของพนักงานองค์การธุรกิจเอกชน ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพอใจในรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ทิมปนุทัย และคณะ (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจในงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ วรรณพินทุ (2545) เรื่อง ความพอใจในงานของนายสถานีเดินรถบริษัทขนส่งจำกัด ซึ่งพบว่า นายสถานีเดินรถที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพอใจในงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) เรื่อง ความพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพอใจในงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน

3.1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้มีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ ซึ่งความพอใจในงานมีผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ บุคคลที่ไม่พอใจจะเป็นคนที่มีความเครียดสูง และความเครียดก็จะทำให้ชีวิตสั้นลง ความไม่พอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออารมณ์อย่างสูง คนที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเกี่ยวกับงานของตนก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งอื่นๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ไม่เป็นการระหนกกับคนใดคนหนึ่ง เมื่องานมีปัญหา ก็แนะนำ ชี้แนะ หรือช่วยแก้ปัญหา

เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และช่วยลดเวลาในการทำงาน และช่วยให้การทำงานนอกเวลา ราชการลดลง มีเวลาเป็นส่วนตัวเพิ่มขึ้น

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จมักจะได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรต้องยอมรับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดี การชมเชยและการยอมรับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อองค์กร

3.1.3 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถ แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่มีอิสระในการวางแผนและอำนาจการตัดสินใจในการทำงานน้อย รวมทั้งมีระดับชั้นการบังคับบัญชาตามลำดับ การทำงานมีความล่าช้า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจและความอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการให้อำนาจและความอิสระในงานเป็นการสร้างความพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานจะส่งผลให้งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.4 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การทำงานได้ตามคุณภาพที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรดูแล และให้คำแนะนำเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามทำความเข้าใจในงาน เพื่อให้งานที่มีคุณภาพตามความต้องการหรือตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งเน้นการศึกษา อบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ผลการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างเพียงพอที่จะนำมาพัฒนางานได้ ดังนั้น

ผู้บังคับบัญชาควรที่จะหาเทคนิคในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้มากยิ่งขึ้น หรือการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และนอกจากนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในโอกาสที่จะได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการร่วมรับผิดชอบอย่างเต็มที่กรณีเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ เช่น นโยบายองค์กร กระบวนการบริหารภายในองค์กร มูลเหตุจูงใจในการเป็นข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อดูว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจมากน้อยเพียงใดเพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการใช้เพียงแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความ เป็นจริงมากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- คณิต ดวงหัตถ์. (2537). **สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน**
ในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดวงแข วิชาสุนทรวงษ์ และทิพย์วรรณ บุญยาภรณ์. (2548). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ**
ระบบบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง. ตีพิมพ์ : วิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนีนีตรัง
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2551). **การบริหารการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นันทวีโรจน์ บูชาพัฒน์. (2553). **ความพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดตั้งจังหวัด**
ยโสธร. สารานุกรมรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- นันทศิริ แสงสว่าง. (2545). **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลกับความพึงพอใจของผู้ป่วย**
ต่อกรพยาบาลในหอผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์การบริหาร
การพยาบาลมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา**
และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษา
ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญมั่น ธนาสุวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). **ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความ**
ตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตวงจร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ ลิ้มปทุมัย และคณะ.(2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงาน**
แปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด. รายงานวิจัยสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการ
ภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรเพ็ญ โชติพันธ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ**
กับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547. (2547, 14 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121
ตอนที่ 18 ก, 16 – 39.

พิมณฑา ชนะภักย์. (2552). ความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท คอสโม กรุ๊ป (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ระพีพรรณ วรรณพินทุ. (2545). ความพึงพอใจในงานของสถานีเดินรถ บริษัทขนส่ง จำกัด.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). ความพึงพอใจในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 .
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

รจนา ช่วงกระจ่าง. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท.
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันชัย โพธิ์วารกร. (2551). ความพอใจในงานของพนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วาริตดา เหลืองรังสี. (2549). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สายการบินพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมชื่น นาคพลั้ง และศุภรัถย์ อธิคมสุวรรณ. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท ฮิวเลตต์ – แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร-
มหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ

สาวิณี แสงสุริยันตร์ และคณะ. (2547). รายงานผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการใช้บริการหน่วยงาน
ราชการจังหวัด สกลนคร. (ม.ป.ท. : ม.ป.พ.)

สุนิสา ภาชนะ. (2544). ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทซีเกทเทคโนโลยี
(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนูนิด ศรีสมบัติ. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬารกิจปริทัศน์ 9(9), 34-39
- อัสวีณี ไชยวุฒิ .(2551). ความพอใจในงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าโรงแรมในจังหวัด
เชียงใหม่. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนุชิต เกิดโสฬส. (2544). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองอาคาร
กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิญา ตังเจริญยิ่ง. (2548). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กรที่ได้รับการ
รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000) และองค์กรที่ไม่ได้รับ
การรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000). วิทยานิพนธ์สาขา
จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อิสรากรณ์ เดชวรรณ. (2548). ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวอร์ค จำกัด. ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัยพรรณ สูดใจ. (2549). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. พ.ต.อ.หญิง ชไมพร ยุวานนท์

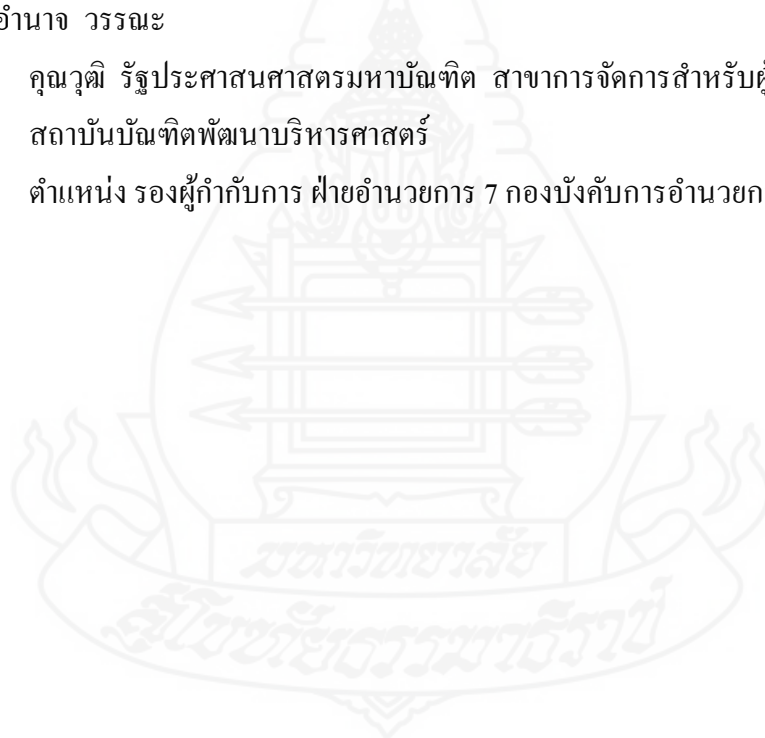
คุณวุฒิ ศิลปศาสต์มหาบัณฑิต สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ3 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

2. พ.ต.ท.หญิง จรรยา แสงระวี

คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

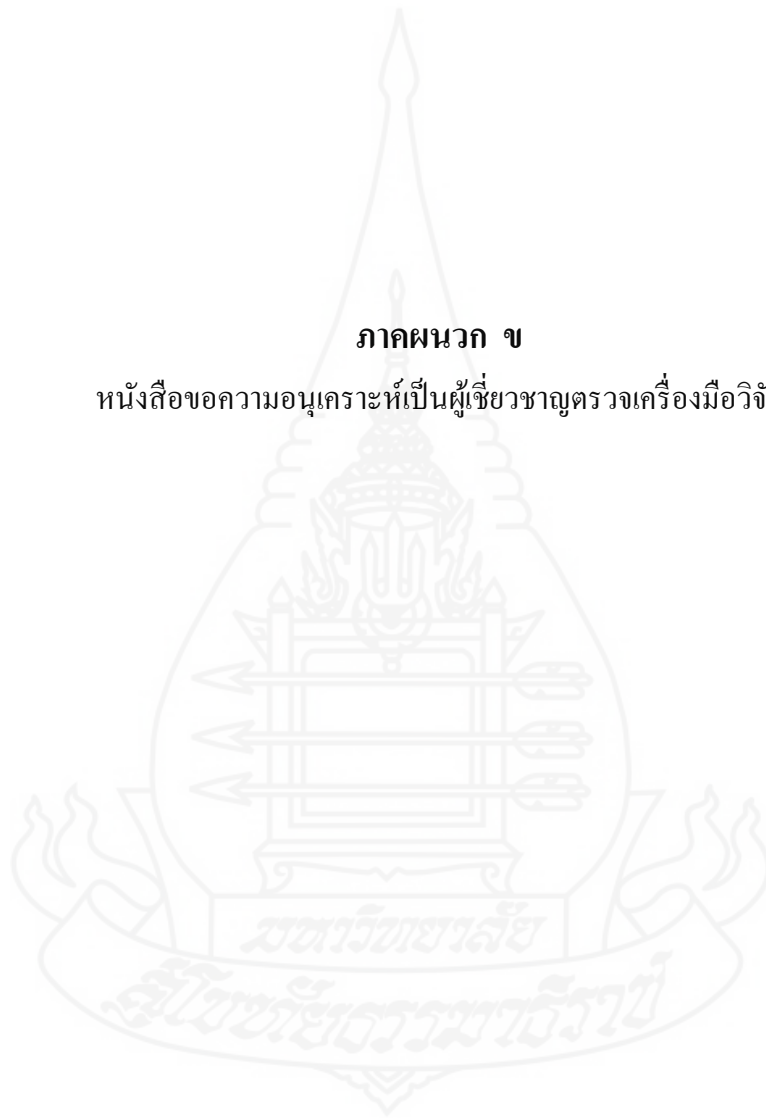
3. พ.ต.ท.อำนาจ วรรณะ

คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสำหรับผู้บริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 7 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0522.17/ บ 156

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้กำกับฯ ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8
(พันตำรวจเอกหญิง ชไมพร ยวามนต์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน 1 ชุด
	2. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย สิบตำรวจโทหญิง อารมย์ แก้วศิริวรรณ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-9591969

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 159

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8)
(พันตำรวจโทหญิง จรรยา แสงระวี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย สิบตำรวจโทหญิง อารมย์ แก้วศิริวรรณ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-9591969

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ 158

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 7 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8
(พันตำรวจโท อำนาจ วรรณะ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย สิบตำรวจโทหญิง อารมย์ แก้วศิริวรรณ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-9591969

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8
จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

คำชี้แจง

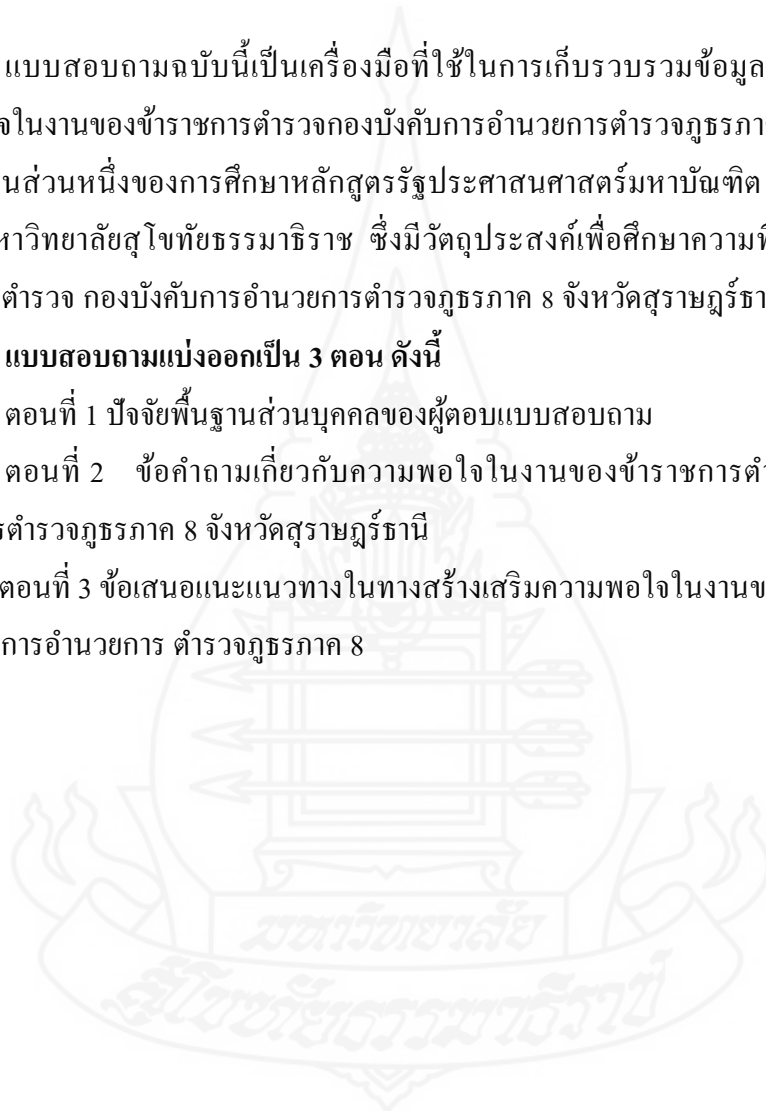
แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8



ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

10,001 – 13,000 บาท

13,001 – 15,000 บาท

15,001 บาท ขึ้นไป

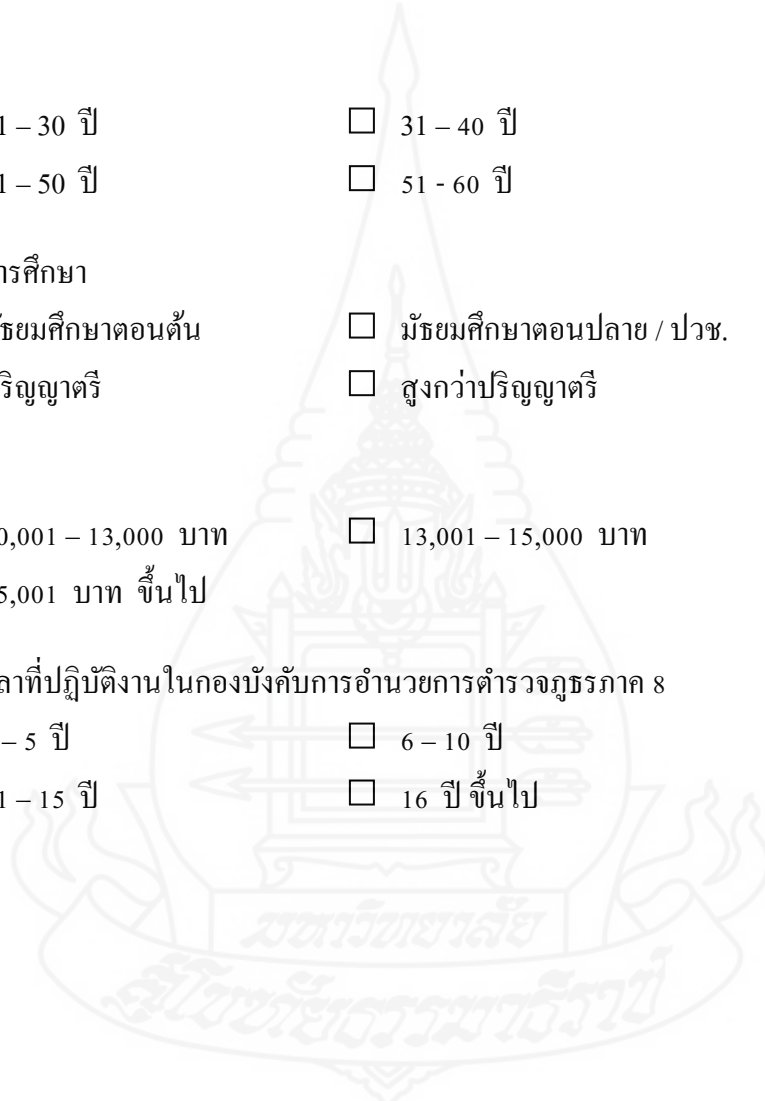
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 8

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 ปี ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับใด และกรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความเพียงช่องใดช่องหนึ่ง

ความพอใจในงาน	ระดับความเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ				
2. เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง				
3. ท่านมีความพึงพอใจกับผลงานของตนเองเสมอ				
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการทำงาน				
5. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมายเสมอ				
6. ท่านสามารถทำงานได้ตามคุณภาพที่ผู้บังคับบัญชาต้องการมาโดยตลอด				
7. ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
ความรับผิดชอบที่ได้รับ				
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และได้รับการสนับสนุนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
9. ท่านเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน				
10. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง				
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
12. ท่านมีโอกาสปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ				

ความพอใจในงาน	ระดับความเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงานที่ทำ				
13. งานที่ทำสอดคล้องกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถของท่าน				
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของท่าน				
15. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีระดับความยากง่ายเหมาะกับท่าน				
16. งานที่ท่านทำนั้นเป็นงานประจำที่ท่านทำอยู่เหมือนเดิมไม่แตกต่างจากทุก ๆ วัน				
17. งานที่ท่านทำนั้น ยังเป็นงานที่น่าสนใจ ตั้งแต่เริ่มรับผิดชอบจนถึงปัจจุบัน				
18. งานที่ท่านทำนั้นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ของท่านจึงจะประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี				
19. งานที่ท่านทำนั้น ทำให้ท่านเครียดหรือมีอาการเจ็บป่วยเป็นประจำ				
20. งานที่ท่านทำนั้นมีปริมาณมากจนท่านคิดว่าทำเท่าใดก็ไม่เสร็จ				
21. งานที่ท่านทำนั้น มีปริมาณงานใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
22. งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
23. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย				
24. งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีเวลาเป็นส่วนตัวเพียงพอ				
ความก้าวหน้าในการทำงาน				
25. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้				
26. การพิจารณาความดีความชอบประจำปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรม				
27. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเพียงพอที่จะนำมาพัฒนางานของท่านได้				

ความพอใจในงาน	ระดับความเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
28. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา				
29. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
30. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ได้รู้จักและได้รับการยอมรับจากบุคคลเป็นจำนวนมาก				
31. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน				
32. ท่านได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทางก้าวหน้าในอาชีพ				
การได้รับการยอมรับ				
33. ผู้บังคับบัญชามักจะยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน				
34. เมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จมักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา				
35. เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานขึ้นท่านมักจะได้รับกำลังใจและคำชี้แนะจากคนรอบข้างเสมอ				
36. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในแผนก				
37. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางในทางสร้างเสริมความพอใจในงานของข้าราชการ
ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8

1. ความสำเร็จของ

งาน.....
.....
.....

2. ความรับผิดชอบที่

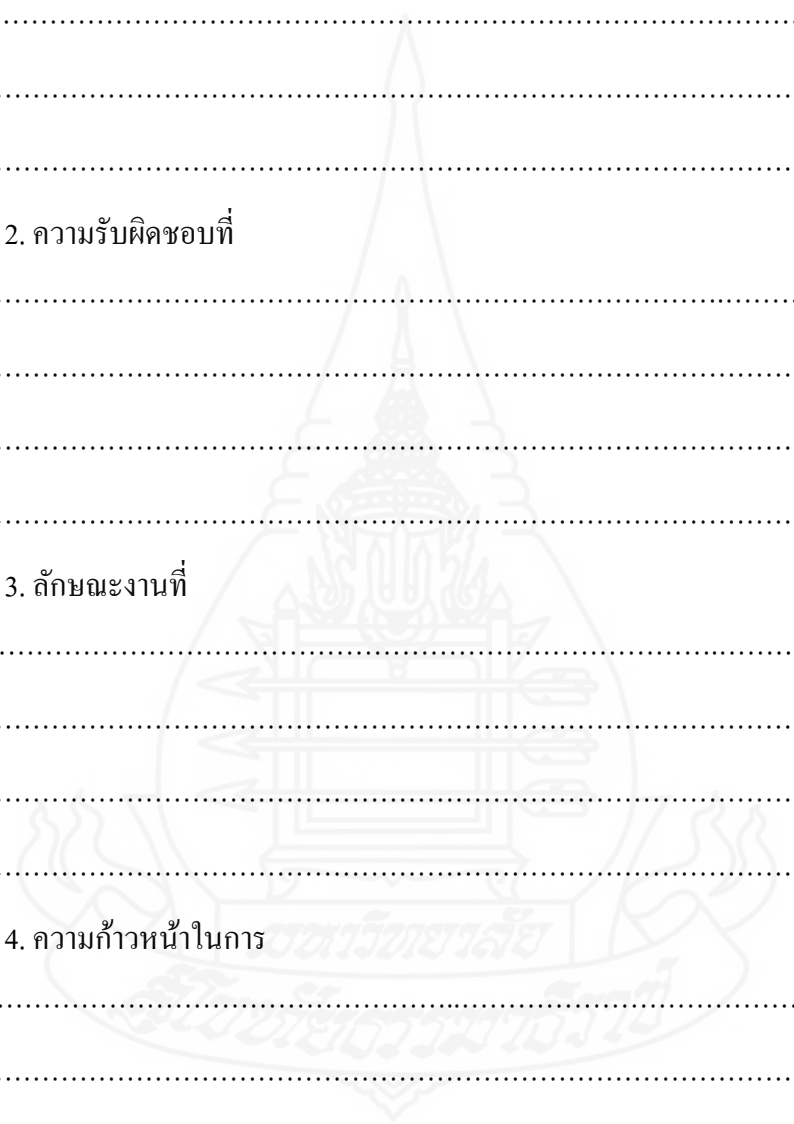
ได้รับ.....
.....
.....

3. ลักษณะงานที่

ทำ.....
.....
.....

4. ความก้าวหน้าในการ

ทำงาน.....
.....
.....



5. การได้รับการ

ยอมรับ.....

.....

.....

.....

6. อื่น

.....

.....ขอบคุณค่ะ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	สืบตำรวจเอกหญิง อารมณี แก้วศิริวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	5 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2544 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2555 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 8
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 8

