

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แสดงไว้ดังตารางที่ 3 ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.17 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 และน้อยที่สุดคือมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีอายุราชการเฉลี่ย เท่ากับ 18.70 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือมีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.7 และน้อยที่สุดมีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.9 ส่วนใหญ่ชั้นยศ จ.ส.ต. คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ ด.ต. คิดเป็นร้อยละ 26.3 และน้อยที่สุดคือ พ.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 1.7 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ

66.3 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 23.4 และน้อยที่สุดคือ หม้ายหรือ หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 10.3 และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ ม.6 คิดเป็นร้อยละ 20.6 และน้อยที่สุดคือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.1 ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่ามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 15,262.32 บาท โดยส่วนใหญ่ผู้มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ 15,000 – 19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.4 และน้อยที่สุดคือ 20,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

(n = 175)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	80	45.7
ชาย	95	54.3
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	77	44.0
40 – 49 ปี	73	41.7
50 ปี ขึ้นไป	25	14.3
ค่าเฉลี่ย = 41.17	SD. = 7.5079	
อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	12	6.9
10 – 19 ปี	90	51.4
20 ปี ขึ้นไป	73	41.7
ค่าเฉลี่ย = 18.70	SD. = 7.6250	
ชั้นยศ		
พ.ต.อ.	3	1.7
พ.ต.ท.	4	2.3
พ.ต.ต.	6	3.4
ร.ต.อ.	26	14.9
ร.ต.ท.	6	3.4
ค.ต.	46	26.3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 175)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จ.ศ.ต.	57	32.6
ศ.ต.อ.	22	12.5
ศ.ต.ท.	5	2.9
สถานภาพสมรส		
โสด	41	23.4
สมรส	116	66.3
หม้าย หรือหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	18	10.3
ระดับการศึกษา		
ม.6	36	20.6
ปวช.	18	10.3
ปวส.	9	5.1
ปริญญาตรี	100	57.1
สูงกว่าปริญญาตรี	12	6.9
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	72	41.2
15,000 บาท – 19,999 บาท	62	35.4
20,000 บาท ขึ้นไป	41	23.4
ค่าเฉลี่ย = 15,262.32	SD. = 5,186.8520	

ส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะของงาน

ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน แสดงไว้ดังตารางที่ 4 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หมายความว่า งานที่ปฏิบัติมี

ความหมาย มีความสำคัญและเห็นว่าเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3364 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายทักษะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หมายความว่า งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถหลายด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7702 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คืองานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8343 รองลงมาคือ งานที่ต้องใช้ความชำนาญหลาย ๆ ด้านเพื่อให้งานสำเร็จได้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8171 และน้อยที่สุดคือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ทำหน้าที่หลาย ๆ อย่าง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6457

2. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย หมายความว่า งานที่ปฏิบัติผู้ปฏิบัติแต่ละคนไม่สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ได้เพียงลำพังคนเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7645 และแยกเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9257 รองลงมาคือ การมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8514 และน้อยที่สุดคือ เมื่องานเสร็จสามารถระบุได้ว่างานนั้นเป็นผลงานของใคร ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4457

3. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หมายความว่า งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร และต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7405 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ทุกงานที่ทำมีความหมายต่อหน่วยงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9371 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานในส่วนอื่นด้วย ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8057 และ น้อยที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบหากทำได้ดีบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะได้รับประโยชน์ด้วย ถ้าทำไม่ดีก็จะส่งผลในทางตรงข้าม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5657

4. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่ความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย หมายความว่า งานที่ปฏิบัติไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8308 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3771 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7486 และน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติสามารถจัดลำดับในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6457

5. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความคิดเห็นต่อผลสะท้อนกลับจากงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หมายความว่า งานที่ปฏิบัติสามารถเห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5760 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจความสำเร็จของงานได้ทันทีเมื่องานสิ้นสุดลง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6286 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ เมื่อท่านลงมือทำสามารถรู้ได้เลยว่าสามารถจะทำงานนั้นได้ดีเพียงใด และเมื่อทำงานเสร็จสามารถบอกได้ด้วยตัวเองว่าทำงานได้ดีหรือไม่ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6114 และน้อยที่สุด คือ การสนองตอบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5143

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงาน

(n = 175)

คุณลักษณะของงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย			
1. ความหลากหลายทักษะ						
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน	90.9 (159)	1.7 (3)	7.4 (13)	2.8343	.5371	มาก
1.2 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านทำหน้าที่หลาย ๆ อย่าง	77.1 (135)	10.3 (18)	12.6 (22)	2.6457	.6949	มาก
1.3 งานที่ท่านทำอยู่สามารถใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อทำให้งานบรรลุผล	84.0 (147)	10.3 (18)	5.7 (10)	2.7829	.5347	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 175)

คุณลักษณะของงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ			
1.4 งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	83.4 (146)	10.3 (18)	6.3 (11)	2.7714	.5511	มาก
1.5 งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญหลาย ๆ ด้านเพื่อให้งานสำเร็จได้	86.9 (152)	8.0 (14)	5.1 (9)	2.8171	.5037	มาก
รวมเฉลี่ย				2.7702	.4229	มาก
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน						
2.1 งานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	33.7 (59)	25.1 (44)	41.2 (72)	1.9257	.8644	น้อย
2.2 ท่านมีหน้าที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	30.9 (54)	23.4 (41)	45.7 (80)	1.8514	.8648	น้อย
2.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	30.3 (53)	22.8 (40)	46.9 (82)	1.8343	.8650	น้อย
2.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านทำเองตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จสมบูรณ์	27.4 (48)	21.7 (38)	50.9 (89)	1.7657	.8556	น้อย
2.5 เมื่องานเสร็จสามารถระบุได้ว่างานนั้นเป็นผลงานของท่าน	15.4 (27)	13.7 (24)	70.9 (124)	1.4457	.7475	น้อย
รวมเฉลี่ย				1.7645	.6446	น้อย
3. ความสำคัญของงาน						
3.1 ทุกงานที่ท่านทำมีความหมายต่อหน่วยงาน	93.7 (164)	6.3 (11)	0.0 (0)	2.9371	.2434	มาก
3.2 งานที่ท่านทำมีความหมายต่อเพื่อนร่วมงาน	80.0 (140)	13.1 (23)	6.9 (12)	2.7314	.5792	มาก
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในส่วนอื่นด้วย	86.8 (152)	6.9 (12)	6.3 (11)	2.8057	.5328	มาก
3.4 งานที่ท่านรับผิดชอบหากทำได้ดี บุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะได้รับประโยชน์ด้วยถ้าทำไม่ดีก็จะส่งผลในทางตรงข้าม	71.4 (125)	13.7 (24)	14.9 (26)	2.5657	.7388	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 175)

คุณลักษณะของงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
3.5 งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความ ยุติธรรมแก่สังคม	71.4 (125)	23.4 (41)	5.1 (9)	2.6629	.5729	มาก
รวมเฉลี่ย				2.7405	.3260	มาก
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน						
4.1 งานที่ท่านสามารถเลือกวิธีการ ปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	21.1 (37)	23.4 (41)	55.5 (97)	1.6571	.8074	น้อย
4.2 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วย ตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย	26.9 (47)	21.1 (37)	52.0 (91)	1.7486	.8541	น้อย
4.3 เมื่อการทำงานมีปัญหาหรือ อุปสรรค ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นด้วย ตัวเอง	26.9 (47)	18.8 (33)	54.3 (95)	1.7257	.8604	น้อย
4.4 ท่านสามารถจัดลำดับในการทำงานได้ ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับ บัญชาคอยแนะนำดูแล	22.9 (40)	18.8 (33)	58.3 (102)	1.6457	.8305	น้อย
4.5 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	58.3 (102)	21.1 (37)	20.6 (36)	2.3771	.8062	มาก
รวมเฉลี่ย				1.8308	.6062	น้อย
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน						
5.1 งานที่ท่านรับผิดชอบ เมื่อท่านลง มือทำ ท่านสามารถรู้ได้โดยที่ท่านจะ ทำงานนั้นได้ดีเพียงใด	68.6 (120)	23.4 (41)	8.0 (14)	2.6057	.6333	มาก
5.2 เมื่อท่านทำงานเสร็จ ท่านสามารถ บอกได้ด้วยตัวเองว่าท่านทำงานได้ดี หรือไม่	69.7 (122)	21.7 (38)	8.6 (15)	2.6114	.6413	มาก
5.3 การสนองตอบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความสำเร็จในงานของท่าน	64.6 (113)	22.3 (39)	13.1 (23)	2.5143	.7180	มาก
5.4 ท่านสามารถประเมินความ ผิดพลาดของงานที่ท่านทำได้ทันทีด้วย ตนเองโดยไม่ต้องมีใครบอก	63.4 (111)	25.2 (44)	11.4 (20)	2.5200	.6934	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็น	ไม่	ไม่			
	ด้วย	แน่ใจ	เห็นด้วย			
5.5 ท่านสามารถตัดสินใจความสำเร็จของงานได้ทันทีเมื่องานของท่านสิ้นสุดลง	71.4 (125)	20.0 (35)	8.6 (15)	2.6286	.6381	มาก
รวมเฉลี่ย				2.5760	.4713	มาก
โดยรวมทุกด้าน				2.3364	.2647	มาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน แสดงไว้ดังตารางที่ 5 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8372 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9108 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ความท้าทายความสามารถของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0514 รองลงมาคือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0000 และน้อยที่สุดคือการจัดแบ่งงานเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7886

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีมีความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0228 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1086 รองลงมาคือ การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0800 และน้อยที่สุดคือ การยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยกย่องในผลงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9486

3. ด้านความก้าวหน้า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย หมายความว่า ข้าราชการตำรวจไม่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5925 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การได้รับโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7486 รองลงมาคือ การปรับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6686 และน้อยที่สุดคือ การได้รับโอกาสให้ได้ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.3714

4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0537 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1086 รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0914 และน้อยที่สุด คือ สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9371

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีมีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9617 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายและความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชา มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0457 รองลงมาคือ ความสามารถด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9771 และน้อยที่สุดคือการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8857

6. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย หมายความว่า ข้าราชการตำรวจไม่มีความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6182 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้รับเงินพิเศษอย่างอื่น เช่น เงินป้องกันปราบปราม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.0857 รองลงมา คือ ความสมดุลของเงินเดือนกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7786 และน้อยที่สุดคือ การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.4343

7. ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.7011 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9371 รองลงมาคือการมีแสงสว่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.8514 และน้อยที่สุดคือ การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือคู่มือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และความเพียงพอของปริมาณยานพาหนะในหน่วยงานในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5371

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

(n = 175)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน						
1.1 การได้รับมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน	10.3 (18)	76.0 (133)	13.7 (24)	1.9657	.4901	ปานกลาง
1.2 ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	7.4 (13)	72.0 (126)	20.6 (36)	1.8686	.5140	ปานกลาง
1.3 การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มในงานที่ทำ	4.0 (7)	78.9 (138)	17.1 (30)	1.8686	.4418	ปานกลาง
1.4 ความชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	8.5 (15)	70.9 (124)	20.6 (36)	1.8800	.5278	ปานกลาง
1.5 ความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ	6.9 (12)	74.3 (130)	18.8 (33)	1.8800	.4941	ปานกลาง
1.6 การจัดแบ่งงานเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่	5.7 (10)	67.4 (118)	26.9 (47)	1.7886	.5316	ปานกลาง
1.7 ระดับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	1.7 (3)	84.6 (148)	13.7 (24)	1.8800	.3750	ปานกลาง
1.8 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	15.4 (27)	69.2 (121)	15.4 (27)	2.0000	.5570	ปานกลาง
1.9 ความท้าทายความสามารถของงานที่ได้รับมอบหมาย	13.7 (24)	77.7 (136)	8.6 (15)	2.0514	.4706	ปานกลาง
1.10 การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	8.0 (14)	76.6 (134)	15.4 (27)	1.9257	.4796	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย				1.9108	.3604	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
2.1 การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	21.1 (37)	68.6 (120)	10.3 (18)	2.1086	.5515	ปานกลาง
2.2 การยอมรับในผลงานของผู้บังคับบัญชา	20.0 (35)	68.0 (119)	12.0 (21)	2.0800	.5616	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
2.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	14.3 (25)	77.1 (135)	8.6 (15)	2.0571	.4760	ปานกลาง
2.4 การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน	14.9 (26)	73.1 (128)	12.0 (21)	2.0286	.5189	ปานกลาง
2.5 การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา	8.6 (15)	77.7 (136)	13.7 (24)	1.9486	.4706	ปานกลาง
2.6 การได้รับการยกย่องในผลงาน	12.0 (21)	70.9 (124)	17.1 (30)	1.9486	.5389	ปานกลาง
2.7 การได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	13.1 (23)	76.6 (134)	10.3 (18)	2.0286	.4845	ปานกลาง
2.8 ความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน	16.6 (29)	69.7 (122)	13.7 (24)	2.0286	.5511	ปานกลาง
2.9 การบรรลุเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	16.0 (28)	66.9 (117)	17.1 (30)	1.9886	.5772	ปานกลาง
2.10 การยอมรับให้ทำงานที่เป็นงานสำคัญของหน่วยงาน	16.6 (29)	68.0 (119)	15.4 (27)	2.0114	.5671	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย				2.0228	.4050	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้า						
3.1 ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	5 (2.9)	99 (56.6)	71 (40.5)	1.6229	.5419	น้อย
3.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	8 (4.6)	93 (53.1)	74 (42.3)	1.6229	.5729	น้อย
3.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ	6 (3.4)	78 (44.6)	91 (52.0)	1.5143	.5658	น้อย
3.4 การได้รับโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม	9 (5.2)	113 (64.6)	53 (30.2)	1.7486	.5410	ปานกลาง
3.5 การได้รับโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ	9 (5.2)	83 (47.4)	83 (47.4)	1.5771	.5906	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
3.6 การได้รับโอกาสให้ไปปฏิบัติงาน ต่างประเทศ	9 (5.2)	47 (26.8)	119 (68.0)	1.3714	.5816	น้อย
3.7 การแบ่งปันผลประโยชน์อย่าง ยุติธรรม/เท่าเทียมกัน	10 (5.7)	86 (49.1)	79 (45.2)	1.6057	.5959	น้อย
3.8 การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบจากงานที่ทำ	5 (2.9)	95 (54.3)	75 (42.8)	1.6000	.5466	น้อย
3.9 การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับตำแหน่งที่ สูงขึ้น	15 (8.6)	74 (42.3)	86 (49.1)	1.5943	.6441	น้อย
3.10 การปรับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น	16 (9.1)	85 (48.6)	74 (42.3)	1.6686	.6377	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย				1.5925	.4214	น้อย
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน						
4.1 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของ สมาชิกในหน่วยงาน	17.7 (31)	66.9 (117)	15.4 (27)	2.0229	.5769	ปาน กลาง
4.2 สัมพันธภาพด้านการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชา	12.0 (21)	77.7 (136)	10.3 (18)	2.0171	.4731	ปาน กลาง
4.3 สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา	12.5 (22)	68.6 (120)	18.9 (33)	1.9371	.5586	ปาน กลาง
4.4 สัมพันธภาพด้านการทำงานกับ เพื่อนร่วมงาน	19.4 (34)	70.3 (123)	10.3 (18)	2.0914	.5389	ปาน กลาง
4.5 สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงาน	21.1 (37)	68.6 (120)	10.3 (18)	2.1086	.5515	ปาน กลาง
4.6 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น	16.6 (29)	73.1 (128)	10.3 (18)	2.0629	.5158	ปาน กลาง
4.7 การรับฟังความคิดเห็นของท่าน จากเพื่อนร่วมงาน	19.4 (34)	70.9 (124)	9.7 (17)	2.0971	.5325	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
4.8 การรับฟังความคิดเห็นของท่าน จากผู้บังคับบัญชา	20.0 (35)	68.6 (120)	11.4 (20)	2.0857	.5556	ปาน กลาง
4.9 การปรับตัวเข้าหากันและกันของ สมาชิกในหน่วยงาน	16.6 (29)	73.7 (129)	9.7 (17)	2.0686	.5095	ปาน กลาง
4.10 ความร่วมมือ เห็นอกเห็นใจและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการ ปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมเฉลี่ย	16.0 (28)	72.6 (127)	11.4 (20)	2.0457	.5232	ปาน กลาง
				2.0537	.4313	ปาน กลาง
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
5.1 ความเหมาะสมในการมอบหมาย งานให้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา	5.7 (10)	85.7 (150)	8.6 (15)	1.9714	.3779	ปาน กลาง
5.2 ความสามารถด้านการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	9.7 (17)	78.3 (137)	12.0 (21)	1.9771	.4667	ปาน กลาง
5.3 การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา	12.0 (21)	78.3 (137)	9.7 (17)	1.9771	.4667	ปาน กลาง
5.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา ของผู้บังคับบัญชา	16.6 (29)	71.4 (125)	12.0 (21)	2.0457	.5340	ปาน กลาง
5.5 การวางตัวเป็นกลางและอำนวยการ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	6.3 (11)	81.7 (143)	12.0 (21)	1.9429	.4250	ปาน กลาง
5.6 ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	11.4 (20)	81.7 (143)	6.9 (12)	2.0457	.4263	ปาน กลาง
5.7 การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	7.4 (13)	73.7 (129)	18.9 (33)	1.8857	.5012	ปาน กลาง
5.8 การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา	11.4 (20)	66.9 (117)	21.7 (38)	1.8971	.5680	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
5.9 ความเอาใจใส่ในการติดตามงาน ของผู้บังคับบัญชา	8.0 (14)	74.9 (131)	17.1 (30)	1.9086	.4944	ปาน กลาง
5.10 ความละเอียดถี่ถ้วนในการกำกับ งานที่ทำงานของผู้บังคับบัญชา	10.3 (18)	76.0 (133)	13.7 (24)	1.9657	.4901	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย				1.9617	.3421	ปาน กลาง
6. ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทน						
6.1 ความสมดุลของเงินเดือนกับ ปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ	2.9 (5)	73.1 (128)	24.0 (42)	1.7886	.4745	ปาน กลาง
6.2 ความเพียงพอของเงินเดือน ที่ได้ รับเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยไม่เดือดร้อน	4.6 (8)	61.7 (108)	33.7 (59)	1.7086	.5473	ปาน กลาง
6.3 ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่าย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เบี่ยงเลี้ยงและค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานล่วงเวลา	4.0 (7)	44.6 (78)	51.4 (90)	1.5257	.5755	น้อย
6.4 ความเหมาะสมในการให้เงิน รางวัลจากผลงาน	4.6 (8)	46.3 (81)	49.1 (86)	1.5543	.5834	น้อย
6.5 ความพอเพียงในการจัดสวัสดิการ ที่พักอาศัย	2.9 (5)	52.0 (91)	45.1 (79)	1.5771	.5503	น้อย
6.6 ความเหมาะสมในการให้เงิน ค่าตอบแทนเพิ่มจากการทำงาน ล่วงเวลา	4.6 (8)	42.3 (74)	53.1 (93)	1.5143	.5858	น้อย
6.7 ความรวดเร็วในการให้ค่าเบี่ยงเลี้ยง ในการปฏิบัติงาน	1.1 (2)	48.6 (85)	50.3 (88)	1.5086	.5237	น้อย
6.8 การได้รับเงินพิเศษอย่างอื่น เช่น เงินป้องกันปราบปราม	30.9 (54)	46.8 (82)	22.3 (39)	2.0857	.7260	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 175)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
6.9 การพึงพาอาศัยสวัสดิการจาก หน่วยงานเมื่อได้รับความ เดือดร้อนเรื่องรายจ่าย	2.9 (5)	42.8 (75)	54.3 (95)	1.4857	.5556	น้อย
6.10 การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1.7 (3)	40.0 (70)	58.3 (102)	1.4343	.5306	น้อย
รวมเฉลี่ย				1.6182	.4014	น้อย
7. ด้านสภาพการทำงาน						
7.1 การจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน กว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้ สะดวกสบาย	4.6 (8)	62.9 (110)	32.6 (57)	1.7200	.5428	ปาน กลาง
7.2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและ สะอาดของสถานที่ทำงาน	3.4 (6)	71.4 (125)	25.1 (44)	1.7829	.4898	ปาน กลาง
7.3 การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือคู่มือต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	0.0 (0)	54.3 (95)	45.7 (80)	1.5429	.4995	น้อย
7.4 การมีแสงสว่างเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	9.1 (16)	66.9 (117)	24.0 (42)	1.8514	.5577	ปาน กลาง
7.5 การมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	7.4 (13)	78.9 (138)	13.7 (24)	1.9371	.4568	ปาน กลาง
7.6 ความพร้อมของอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่จะใช้งาน	6.3 (11)	62.9 (110)	30.9 (54)	1.7543	.5593	ปาน กลาง
7.7 ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.0 (0)	61.7 (108)	38.3 (67)	1.6171	.4878	น้อย
7.8 ความเพียงพอของปริมาณ ยานพาหนะในหน่วยงานในการ ปฏิบัติงาน	1.7 (3)	50.3 (88)	48.0 (84)	1.5371	.5334	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความพึงพอใจ			\bar{X}	S.D.	ระดับ
	พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พอใจ			
7.9 คุณภาพของยานพาหนะใน หน่วยงานในการปฏิบัติงาน	1.7 (3)	58.9 (103)	39.4 (69)	1.6229	.5203	น้อย
7.10 ความทันสมัยและเหมาะสมกับ ปัจจุบันของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	4.6 (8)	55.4 (97)	40.0 (70)	1.6457	.5674	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.9	62.3	33.8	1.7011	.3657	ปาน กลาง
โดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน				1.8372*	.2735	ปาน กลาง

* คะแนนรวมเฉลี่ยความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน (70 ข้อ) เท่ากับ 210 คะแนน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจรวมทั้ง 7 ด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 70 ข้อ มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ 210 คะแนน และมีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ 70 คะแนน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจเพศชายและเพศหญิง พบว่าข้าราชการตำรวจเพศชายมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 131.1789 เปรียบเทียบกับ 125.5625 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 6 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยลักษณะของงานการป้องกันปราบปราม และการจับกุมนั้น เพศชายจะมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เช่น งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถด้านการปราบปราม การใช้ทักษะการต่อสู้ ใช้พลกำลัง รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืนในการเฝ้าจุด เข้าตรวจสอบจับกุม เป็นต้น ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รุจน์พงศ์ (2540: 69) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองพลาริการ กรมตำรวจ ที่เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และประสาน (2535: 129) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตร สำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามเพศ

(n = 175)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
หญิง	80	125.5625	11.5559	-2.054	173	.042
ชาย	95	131.1789	23.4883			

สมมติฐานข้อย่อยที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 143.6800 รองลงมาคือ มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.0909 และน้อยที่สุด คือ มีอายุ 40-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 120.8356 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามอายุ

(n = 175)

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	df	Sig.
น้อยกว่า 40 ปี	77	131.0909	16.0338			
40 – 49 ปี	73	120.8356	16.1494			
50 ปีขึ้นไป	25	143.6800	24.9160			
รวม	175	128.6114	19.1454	17.072	174	.000

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบคู่ของ (Scheffe's test) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่อายุ 40 - 49 ปี และมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40-49 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 8 ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุเป็นเกณฑ์ในการรับผิดชอบงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีอายุมากส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน จึงสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดี รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ จึงมีความพึงพอใจมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40-49 ปีนั้น ก็อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจอย่างอื่นในการทำงานเนื่องจากเป็นช่วงอายุที่น้อย และเป็นช่วงที่ต้องการศึกษางาน ต้องการหาความรู้และเพิ่มประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี อาจเป็นช่วงอายุที่ต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความคาดหวังในงานที่ทำมากกว่ากลุ่มอื่นจึงทำให้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และสมพล (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม

ตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่
ด้วยวิธีการของ Scheffe จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	น้อยกว่า 40 ปี	40-49 ปี	50 ขึ้นไป
น้อยกว่า 40 ปี	77	131.0909			
40 – 49 ปี	73	120.8356	**		
50 ปีขึ้นไป	25	143.6800	*	**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อย่อยที่ 3 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง ข้าราชการตำรวจที่มี
อายุราชการแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.4167 รองลงมาคือ มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 129.0274 และน้อยที่สุดคือ มีอายุราชการ 10-19 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 127.9000 และ
เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ F-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการที่
แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 9 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในระบบราชการและมี
ผลต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการพิจารณาโยกย้าย แต่สภาพความเป็นจริงในการพิจารณา
ยังมีข้อจำกัดอย่างอื่นอีกเช่น กรอบอัตราเงินเดือน ผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเห็นชอบจาก
ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจที่ทราบถึงระบบมาตั้งแต่ต้นแล้วทำให้ผู้ปฏิบัติงานบางคนทำใจ
ยอมรับกับสภาพเหล่านี้ได้ ทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รุจน์พงษ์ (2540: 71) พบว่า
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการ กรมตำรวจ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามอายุ
ราชการ

(n = 175)

อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	df	Sig.
น้อยกว่า 10 ปี	12	131.4167	21.7651			
10 – 19 ปี	90	127.9000	15.0153			
20 ปีขึ้นไป	73	129.0274	23.0789			
รวม	175	128.6114	19.1454	.206	174	.814

สมมติฐานข้อย่อยที่ 4 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้น
สัญญาบัตร กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
135.8222 เปรียบเทียบกับ 126.1154 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้
t-test พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตาม
ตารางที่ 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่า
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่
รวมทั้งโอกาสในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน อัตราเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์
ตอบแทน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ สมพล (2539: บทคัดย่อ) ที่
พบว่า ชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน และ ชูเสถียร (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ชั้นยศของข้าราชการตำรวจสันติบาลใน
ส่วนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามชั้นยศ

(n = 175)

ชั้นยศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ชั้นประทวน	130	126.1154	17.2044	-2.631	173	.011
ชั้นสัญญาบัตร	45	135.8222	22.5864			

สมมติฐานข้อย่อยที่ 5 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแบบอยู่คนเดียว คือ โสด, หม้าย หรือหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ กับแบบอยู่กับคู่สมรส คือ สมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแบบอยู่คนเดียว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่อยู่กับคู่สมรส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 129.0847 เปรียบเทียบกับ 128.3707 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 11 ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้โดยมิได้จำกัดว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดมีสถานภาพสมรสแบบอยู่คนเดียวหรืออยู่กับคู่สมรส และข้าราชการตำรวจก็ยอมรับในการลักษณะการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ต้นแล้ว ว่าในการปฏิบัติงานอาจต้องทำงานนอกเหนือจากเวลาราชการ หรือต้องเดินทางไปราชการต่างจังหวัดบ้าง เป็นต้น ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รุจน์พงษ์ (2540: 71) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการ กรมตำรวจ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

(n = 175)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
อยู่คนเดียว (โสด, หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่ อยู่กับคู่สมรส	59	129.0847	16.2186	.233	173	.816
	116	128.3707	20.5369			

สมมติฐานข้อย่อยที่ 6 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการตำรวจที่มี
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับ
การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 128.8571 เปรียบเทียบกับ 128.4732
ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 12 ทั้งนี้
อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจต้องอาศัยความชำนาญจากประสบการณ์ใน
การทำงานเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งและบางคนก็อาจจะเรียนในสายที่ไม่
ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รุจน์พงษ์ (2540: 71)
พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการ กรมตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	128.8571	23.9555	.114	173	.910
ปริญญาตรีขึ้นไป	112	128.4732	15.9373			

(n = 175)

สมมติฐานข้อย่อยที่ 7 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง ข้าราชการตำรวจที่มี
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 130.0417 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน
15,000 - 19,999 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 128.9194 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่อเดือน 20,000 ขึ้นไป
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 125.6341 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ F-test พบว่า
ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตาม
ตารางที่ 13 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ยอมรับในระดับเงินเดือนและรายได้
มาตั้งแต่ต้นอยู่แล้ว รวมทั้งทราบถึงข้อจำกัดของกรอบอัตราเงินเดือนและระดับของเงินเดือนที่
กำหนดไว้ ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดการยอมรับในกฎเกณฑ์นี้เหมือนๆ กัน ดังนั้น จึงทำให้
ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ ทรวงศ์ศักดิ์ (2539 : 64) ที่พบว่า รายได้ของข้าราชการตำรวจ
รองสารวัตรสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	df	Sig.
น้อยกว่า 15,000 บาท	72	130.0417	14.9265			
15,000 – 19,999 บาท	62	128.9194	15.47213			
20,000 ขึ้นไป	41	125.6341	28.6537			
รวม	175	128.6114	19.1454	.702	174	.497

(n = 175)

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายทักษะของงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความหลากหลายทักษะมาก กับข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความหลากหลายทักษะน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความหลากหลายทักษะมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความหลากหลายทักษะน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 129.3478 เปรียบเทียบกับ 127.2000 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายทักษะของงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 14 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งได้แก่ ฝ่ายงานธุรการและอำนวยการ งานการเงิน งานสอบสวน งานสืบสวนปราบปราม งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในบางงานก็ไม่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร แต่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ แต่ในการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่ ทุกคนก็ต้องอยู่ภายใต้

คำสั่ง การสั่งการของผู้บังคับบัญชา และกรอบของเวลาในการปฏิบัติงานเหมือนๆ กัน จึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อความหลากหลายทักษะของงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อความหลากหลายทักษะของงาน

(n = 175)

ความคิดเห็นที่มีต่อ ความหลากหลายทักษะของงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
น้อย	60	127.2000	18.0176	-.703	173	.483
มาก	115	129.3478	19.7448			

สมมติฐานย่อยที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานมาก กับข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 128.6696 เปรียบเทียบกับ 128.5079 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความเห็นต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 15 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกัน เพื่อให้แต่ละงานสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งอาจมีบางส่วนเท่านั้นที่มีลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้เองจนเสร็จสิ้นกระบวนการ เช่น งานธุรการ งานการเงิน แต่ทั้งนี้ทุกงานก็ยังคงอยู่ในลักษณะของความรับผิดชอบตามลำดับชั้นและสายการบังคับบัญชาเหมือนกัน จึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รง (2540: บทคัดย่อ) พบว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานในทางบวกของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน

(n = 175)

ความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
น้อย	112	128.6696	11.9724	.044	173	.965
มาก	63	128.5079	27.7859			

สมมติฐานย่อยที่ 3 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญมาก กับข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.5222 เปรียบเทียบกับ 125.5294 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 16 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญมาก ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายต่อตัวเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีความคิดเห็นว่างานมีความสำคัญน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ ทศนีย์ (2543: 93) ที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานในทางบวกของเจ้าหน้าที่บุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม และ รง (2540: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับ

ความสำคัญของงานในทางบวกของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร
ข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อความสำคัญของงาน

(n = 175)

ความคิดเห็นที่มีต่อ ความสำคัญของงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
น้อย	85	125.5294	18.5309	-2.089	173	.038
มาก	90	131.5222	19.3618			

สมมติฐานข้อย่อยที่ 4 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงานแตกต่างกันมีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มี
ความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมาก กับข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อ
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระ
ในการตัดสินใจในงานมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มี
ความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงานน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 130.6750 เปรียบเทียบกับ
126.8737 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการ
ตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่
กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 17 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยลักษณะงานต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่
ได้รับมอบหมายภายใต้การควบคุมดูแลบังคับบัญชา ระเบียบ วินัย และรับผิดชอบตามลำดับชั้น
เหมือน ๆ กัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่
แตกต่างกันมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ ความมีอิสระในการตัดสินใจ ในงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
น้อย	95	126.8737	12.3858	-1.245	173	.216
มาก	80	130.6750	24.8365			

(n = 175)

สมมติฐานข้อย่อยที่ 5 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก
เยาวชน และสตรี ที่มีความคิดเห็นต่อผลสะท้อนกลับจากงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการตำรวจที่มี
ความคิดเห็นว่ามีผลสะท้อนกลับจากงานมาก กับข้าราชการตำรวจที่ความคิดเห็นว่ามีผลสะท้อน
กลับจากงานน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ความคิดเห็นว่ามีผลสะท้อนกลับจากงานมาก มี
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ความคิดเห็นว่ามีผลสะท้อน
กลับจากงานน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 129.4253 เปรียบเทียบกับ 127.8444 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ความคิดเห็นต่อผลสะท้อนกลับ
จากงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 18 ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา กรอบของแผนงานการ
ปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบตามลำดับชั้น จึงทำให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่อผลสะท้อนกลับจากงาน
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับ รง
(2540: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสะท้อนกลับจากงานในทางบวกของพนักงานที่
ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานครไม่มีผลต่อความ
พึงพอใจในงาน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อผลสะท้อนกลับจากงาน

(n = 175)

ความคิดเห็นที่มีต่อ ผลสะท้อนกลับจากงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
น้อย	90	127.8444	15.9401	-.544	173	.587
มาก	85	129.4235	22.1081			