



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์)
ปริญญา

.....
สังคมวิทยาประยุกต์ สาขา

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม
การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

Job Satisfaction of Police Officers in Crime Against Child, Juvenile and Woman
Suppression Division

นามผู้วิจัย สิบตำรวจเอกหญิง อัจฉรา ศรีพล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ
(อาจารย์สุรพันธ์ เพชรภา, สค.ม.)

กรรมการ
(อาจารย์ภัทรพรรณ เล่านิรามย์, ศศ.ม.)

กรรมการ
(อาจารย์ธนารดี คำยา, สค.ม.)

หัวหน้าภาควิชา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมพร สุคันธวิช, M.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด
ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

**Job Satisfaction of Police Officers in Crime Against Child, Juvenile and Woman
Suppression Division**

โดย

สืบตำรวจเอกหญิง อัจฉรา ศรีพล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-2975-3

อังฉรา ศรีพล, ศ.ต.อ.หญิง 2549: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ ภาควิชาสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา ปรชานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์สุรพันธ์ เพชรภา, ศค.ม. 97 หน้า
ISBN 974-16-2975-3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี และศึกษา
เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะ
ของงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
175 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.17 ปี อายุราชการ
เฉลี่ย 18.70 ปี ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมี
รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,262.32 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ได้แก่ เพศ อายุ และ
ชั้นยศ ส่วนตัวแปรด้านความสำคัญของงาน เป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานเพียงตัวแปรเดียวที่
ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
ปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ในขณะที่ตัวแปรคุณลักษณะของงานด้านอื่น ๆ
ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี



ลายมือชื่อนิติ



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

6 / พ.ค. / 49

Atchara Sripon, Pol.Sgt. 2006: Job Satisfaction of Police Officers in Crime Against Child, Juvenile and Woman Suppression Division. Master of Arts (Applied Sociology), Major Field: Applied Sociology, Department of Sociology and Anthropology.
Thesis Advisor: Mr. Suraphan Bejrapha, M.A. 97 pages.
ISBN 974-16-2975-3

The purposes of this study were to examine the level of job satisfaction of police officers in Crime Against Child, Juvenile and Woman Suppression Division. Job satisfaction was identified in the context of demographic factors and job characteristics by using questionnaires as data collecting tools from 175 samples group. Statistic analysis were percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing by t – test, F – test at 0.05 significantly statistic level.

The results indicate that majority of the respondents were male with an average age 41.17 years old, average work tenure 18.70 years, currently ranked as sergeant, married and Bachelor degree holders with average monthly incomes 15,262.32 Baht and are moderately satisfied with their jobs. The demographic factors found to be significantly related with job satisfaction of the police officers in Crime Against Child, Juvenile and Woman Suppression Division are sex, age and rank. The task significance is only one variable among the work characteristic that affects to job satisfaction, while the rest of the characteristics are not related to job satisfaction.

Atchara Sripon.

Student's signature

Suraphan Bejrapha 6 / 11 / 2006

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือด้านข้อมูล ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ และรวมถึงกำลังใจที่ได้รับอย่างมากมาย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุรพันธ์ เพชรภา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน ขอขอบพระคุณ อาจารย์ภัทรพรรณ เล่านิรามย์ และอาจารย์ธนารดี คำยา ที่เอาใจใส่ และให้คำปรึกษาแนะนำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ พลตำรวจโทมงคล กมลบุตร พลตำรวจตรีวิริยะ ตูมรสุนทร พลตำรวจตรีสุรพล ทวนทอง บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกคนที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดมา

อัจฉรา ศรีพล

ตุลาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังพล ของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
สมมติฐานในการศึกษา	32
ตัวแปรในการศึกษา	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย	33
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	34
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	34
การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์ผล	40
ผลการวิจัย	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	73
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	77
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	90
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (ภาพรวม) พ.ศ. 2548	26
2	กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (แบ่งตามสังกัดในแต่ละงาน) พ.ศ. 2548	27
3	แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี	41
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงาน	44
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี	50
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามเพศ	57
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามอายุ	58
8	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe จำแนกตามอายุ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามอายุราชการ	60
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามชั้นยศ	61
11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามระดับการศึกษา	63
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	64
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามความเห็นที่มีต่อความหลากหลาย ทักษะของงาน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามความเห็นที่มีต่อความเป็น อันหนึ่งอันเดียวของงาน	66
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามเพศความสำคัญของงาน	67
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	68
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำแนกตามผลสะท้อนกลับจากงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ข1	แสดงค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้านคุณลักษณะของงาน	91
ข2	แสดงค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี	93

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model)	19
2	โครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี	25
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	33

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้โครงสร้างของสังคมไทยมีความเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมต้องเผชิญหน้ากับปัญหาสังคมที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ก็เป็นปัญหาสำคัญ ปัญหาหนึ่งที่สังคมต้องเผชิญ ไม่ว่าจะการล่วงละเมิดสิทธิ การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ การกดขี่แรงงาน การขู่เชิญขอทาน บังคับค้าประเวณี ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัญหาระดับประเทศเท่านั้นแต่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมโลกด้วย โดยข้อมูลของสหประชาชาติระบุว่า การค้ามนุษย์สร้างรายได้ให้กับองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติสูงเป็นลำดับสามรองจากการค้ายาเสพติดและค้าอาวุธ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยยังถูกประชาคมโลกมองว่าได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ใน 3 สถานะ ได้แก่ สถานะประเทศต้นทาง คือ ประเทศที่มีการส่งเด็กและหญิงไปค้าประเวณีในต่างประเทศ สถานะประเทศทางผ่าน คือ เป็นผู้รับเด็กและหญิงจากประเทศอื่นทั้งในภูมิภาคเดียวกันและนอกภูมิภาคเข้ามาและผ่านไปประเทศอื่น สถานะประเทศปลายทางคือ นำเด็กและหญิงเหล่านั้นมาค้าบริการทางเพศในประเทศไทย รวมทั้งการใช้แรงงานโดยกดขี่ทารุณ บังคับขู่เชิญ หรือการกระทำการอื่นใดที่ไร้คุณธรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548)

อนึ่ง การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี การละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ เป็นปัญหาหนึ่งที่รัฐบาล และหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก อันจะเห็นได้จากหน่วยงาน หรือองค์กรเอกชน ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือเด็ก เยาวชน และสตรี ที่ถูกกระทำเหล่านั้น เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น รวมทั้งองค์กรเอกชนอีกหลายองค์กร เช่น มูลนิธิปวีณา หงสกุลเพื่อเด็กและสตรี มูลนิธิพัฒนาการคุ้มครองเด็ก มูลนิธิพิทักษ์สิทธิเด็ก มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย มูลนิธิส่งเสริมโอกาสหญิง สภาก่อการพัฒนเด็ก และเยาวชนในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และเครือข่ายป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก เป็นต้น ในการให้ความช่วยเหลือ ปกป้อง คุ้มครอง เด็ก

เยาวชน และสตรี หน้าที่ที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง คือการจับกุม ปรามปรามผู้กระทำความผิดให้หมดสิ้นไป แต่ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปรามปรามจับกุม คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันปรามปรามหลายด้าน จึงทำให้การป้องกันและปรามปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ เด็ก เยาวชน และสตรี ไม่สามารถปรามปรามได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีปัญหาเพิ่มขึ้นอย่างมาก นับวันปัญหาจะทวีความรุนแรง และผู้กระทำความผิดก็กระทำการอย่าง อู้อาจ เขี้ยวโหด ไร้มนุษยธรรม อันเป็นการทำร้ายทารุณและละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ของเด็ก เยาวชน และสตรี

รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เห็นถึงความสำคัญซึ่งต้องเร่งแก้ปัญหา รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการปรามปราม การดูแล ปกป้องคุ้มครอง เด็ก เยาวชน และสตรี ในสิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันกับทุกคนในสังคม ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ จากบุคคลที่อ่อนแอหรือยังไม่ทราบถึงสิทธิของตัวเอง จึงได้จัดตั้งกองบังคับการปรามปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี เพื่อรับผิดชอบปกป้องคุ้มครอง ปรามปราม และจับกุมเพื่อแก้ปัญหาการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี โดยเฉพาะ ตามการปรับโครงสร้างใหม่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่ และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 30 มิถุนายน 2548 กองบังคับการปรามปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีหน้าที่ป้องกันและปรามปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ปัญหาการกระทำผิดเกี่ยวกับแรงงานและปัญหาการจัดระเบียบสังคม มีภารกิจในการป้องกันและปรามปรามการทำความผิด จับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ เพื่อความสงบสุขของสังคม นอกจากนี้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปรามปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ก็ยังเป็นที่น่าสนใจและจับตามองของสังคมและสื่อมวลชนค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ซึ่งต้องเร่งแก้ปัญหาสร้างผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ประจักษ์ อันส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนในหน่วยงาน

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนจึงต้องทุ่มเททั้งเวลาและความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอาจทำให้เกิดความกดดันจากหน้าที่การปฏิบัติงานใหม่นี้และจากการคาดหวังของประชาชนในผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งมาปฏิบัติหน้าที่ประจำกองบังคับการปรามปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ และมีความพึงพอใจในระดับ

มากนัก้อยเพียงใด มีสภาพปัญหาอะไรบ้างในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาหาคำตอบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งทำให้ข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพของงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและสังคม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะของงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยคุณลักษณะของงาน 5 ประการ/ลักษณะตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อยุราชการ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ยกเว้นหัวหน้าหน่วย คือ ผู้บังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ซึ่งมีทั้งหมด 312 คน ศึกษาในช่วงเดือน มีนาคม 2549 ซึ่งหลังจากการตั้งหน่วยงานใหม่และมีการปฏิบัติงานได้เป็นเวลา 6 - 7 เดือน

นิยามศัพท์

อยุราชการ หมายถึง จำนวนปีตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการตำรวจจนถึงปัจจุบัน

ชั้นยศ หมายถึง ยศปัจจุบันของข้าราชการตำรวจ กองปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ชั้นประทวน คือ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ นายดาบตำรวจ และชั้นสัญญาบัตร คือ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับตามบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการตำรวจ และเงินเพิ่มอย่างอื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง และเงินป้องกันปราบปราม

คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่ข้าราชการตำรวจรับรู้ ว่างานมีความน่าสนใจ มีความหมาย มีความสำคัญ และต้องใช้ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งการรับรู้ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย 5 ด้าน แต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง งานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติ ทั้งทางความคิดและการลงมือปฏิบัติ

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน หมายถึง งานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และมองเห็นผลงานอย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถระบุได้ว่าเป็นผลงานของตน

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง งานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กร และ/หรือมีผลกระทบต่อสังคม

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หมายถึง งานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดวิเคราะห์และควบคุมสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทำ การกำหนดตารางการทำงาน กระบวนการทำงานด้วยตนเอง และความรับผิดชอบหรือแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง งานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าการปฏิบัติงานของเขาเป็นอย่างไร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือในทางบวกของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งแต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการเลื่อน ขึ้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ/หรือการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานและการสั่งการ

6. ด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาลและเงินรางวัล รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน

7. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยหรือมีผลกระทบต่อความสะดวกสบายในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อากาศ การจัดสภาพของห้องทำงาน การจัดบริการต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ได้แก่ ยานพาหนะ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. โครงสร้างอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Morse (1953 อ้างถึงใน ยุทธ, 2541: 15) กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ ซึ่งถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็จะลดน้อยลง หรือหมดไป ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ และนอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้อีกหลายท่าน เช่น Applewhite (1965 อ้างถึงใน ศุภมิตร, 2541: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีความหมายกว้างขวาง รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย เช่น มีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้ที่ได้รับ เป็นต้น สอดคล้องกับ Strauss and Sayless (1960 อ้างถึงใน พิระเพชร, 2540: 7) ซึ่งมีความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจ ในงานที่

ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ และสอดคล้องกับ Yoder et al. (1958 อ้างถึงใน สมพล, 2539: 6) ที่ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า คือความพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เมื่องานนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ และ Vroom (1984 อ้างถึงใน สุขุมิตร, 2541: 13) ยังกล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ทักษะคติในงานและความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถทดแทนกันได้ เพราะค่า ทั้งสองนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้ามีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ทักษะคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในงานนั่นเอง

นอกจากนั้น ปรียาพร (2535: 143) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และนอกจากนี้ Feldman and Arnold (1986 อ้างถึงใน ศานิต, 2535: 23) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานของตนเอง หากบุคคลมีความพึงพอใจสูงหมายความว่ามีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับ มนูญ (2539: 186) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ของลูกจ้าง เป็นผลที่ได้จากการมีทัศนคติต่าง ๆ ต่อความรู้สึกในวงแคบ ทัศนคติของลูกจ้างเหล่านี้เกิดจากลักษณะงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละและมีความสุขกับการทำงานมีความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เป็นทัศนคติเชิงบวก ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง โอกาสในความก้าวหน้า ปริมาณงาน เพื่อนร่วมงาน และการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อาจินต์ (2538: 31-32) เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าความพึงพอใจนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และ อุทัย (2531: 7) เห็นว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการทำงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่
2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงาน
3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ และได้ผลดีกว่าบุคคลที่ไม่มี ความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two -Factors Theory)

Herzberg (1971 อ้างถึงใน ยุทธ, 2541: 19 – 21) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory) ซึ่งสรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยนี้สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถืออาจแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบและปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 การบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจในงานที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg (1971 อ้างถึงใน ยุทธ, 2541: 21) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (1969 อ้างถึงใน สรสิข, 2545: 19) ได้รับการปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีของ Maslow และเสนอผลของการทดสอบที่เรียกว่า An Empirical Test of a New Theory of Needs ในปี ค.ศ.1969 ผลการศึกษาของ Alderfer's พบว่า คนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและวัตถุ เพื่อจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ตนจะเกี่ยวข้องด้วย

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะสร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวของตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป

Alderfer (1969 อ้างถึงใน สุรินทร์, 2539: 10) ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่เชื่อว่า

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นจะยังมีอยู่สูง เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนน้อย ความต้องการเรื่องเงินเดือนจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการด้านการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้าง และอื่น ๆ (ความต้องการอยู่รอด) มากพอแล้ว หัวหน้างานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูง มีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่อาจมีโอกาที่จะได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ หัวหน้างานคนนั้นก็จะมีทัศนคติและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น สัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในกลุ่ม (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า ซึ่งมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองและมีการเพิ่มขนาดหรือระดับของความต้องการที่มากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎี อีอาร์ จี ซึ่งได้กล่าวถึงเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งปัจจัยหลักของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ทฤษฎี เป็นปัจจัยและแนวคิดที่ไม่แตกต่างกัน เพียงแต่มีการจัดกลุ่มตามแนวทางการศึกษาของแต่ละนักทฤษฎี

แนวคิดทางสังคมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Barnard (1938 อ้างถึงใน สรลธิชา, 2545: 10) มีความเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การ ดังนั้น ความร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในองค์การ การรวมความพยายามของบุคคลต่าง ๆ เข้าเป็นระบบของความร่วมมือ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การ โดยมีหลักการ ดังนี้

1. องค์กรจะต้องตระหนักว่า ความเต็มใจของบุคคลที่จะให้ความร่วมมือซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อองค์กร

2. ในการที่จะก่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือขึ้นได้นั้น จะต้องทำให้แต่ละบุคคลสละความชอบพอหรือผลประโยชน์อันเป็นส่วนตนออกไป ซึ่ง Barnard เห็นว่าคำสั่งใด ๆ จะได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้ก็ต่อเมื่อ

- 2.1 จะต้องเป็นที่เข้าใจของผู้รับ
- 2.2 จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2.3 จะต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลของผู้รับ
- 2.4 จะต้องมิขบเคืองให้ผู้รับคำสั่งปฏิบัติได้ทั้งความสามารถทางกายและจิตใจ

3. จะต้องมีการใช้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น เพราะบุคคลจะสละซึ่งความชอบพอส่วนตน และปฏิบัติตามคำสั่งได้ก็ต่อเมื่อเห็นว่า ผลที่ได้ นั้นมากกว่าผลเสีย

Simon (1976 อ้างถึงใน สรลธิชา, 2545: 10) เป็นนักวิชาการอีกคนหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับ Barnard ได้เสนอว่าการที่จะทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของพนักงาน และทำให้พนักงานให้ความร่วมมือกัน สามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1. การใช้อำนาจของฝ่ายบริหารต่อพนักงาน เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจ และให้พนักงานรับไปปฏิบัติ ดังนั้น จึงต้องมีการใช้สิ่งจูงใจ เช่น เกียรติยศ เงินเดือน สถานภาพ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

2. การใช้วิธีให้พนักงานควบคุมตนเอง โดยองค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดทัศนคติ พฤติกรรม และจิตใจ ในลักษณะที่จะช่วยให้เขาสามารถตัดสินใจ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งองค์กรจะทำได้โดยการปลูกฝังความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ความพึงพอใจหมายความว่าความรวมถึงความสุขของผู้ทำงาน ซึ่งงานจะสำเร็จได้ต้องให้บุคคลมีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือ และเกิดการยอมรับในคำสั่งหรือการบริหารงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลจากความรูสึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหารและงานที่ทำเป็นไปในทางชื่นชมยินดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการผลิต ผลกำไร แต่ในทางกลับกันกรณีที่ผู้ปฏิบัติไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกในทางลบต่อองค์กร ต่อผู้บริหารและงานที่ทำ เช่น การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการขาดงานบ่อย ลางาน มีการเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือลาออก เป็นต้น อันส่งผลเสียต่อหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการ สำหรับการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 7 ด้านเป็นปัจจัยมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตำรวจ และสามารถนำมาศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรีได้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้า
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
6. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
7. ด้านสภาพการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Theory)

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน ปิยะอัสพร, 2545: 11-19) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้ง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติต่องานของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เนื่องจากคุณลักษณะของงานเปรียบเสมือนรางวัลหรือเครื่องล่อใจภายในแก่ผู้ปฏิบัติงาน

Hackman and Oldham ได้แบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 คุณลักษณะใหญ่ ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (psychological states) ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลาย ๆ ด้าน ในปฏิบัติงาน ทั้งการทํากิจกรรมด้านต่าง ๆ ด้านความคิดและการลงมือปฏิบัติ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานมีความหมายและมีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถมากขึ้น

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน (task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและมองเห็นผลงานอย่างชัดเจน โดยงานที่ออกมาสามารถระบุได้ว่าเป็นผลงานของตน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงาน รู้สึกถึงความสามารถหรือความรับผิดชอบในงานของเขา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน รู้สึกถึงความสำเร็จของงาน

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กร และ/หรือมีผลกระทบต่อสังคมได้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าการงานที่ตนทํามีความหมายและกำลังทำงานที่มีความสำคัญแก่องค์กรและ/หรือต่อสังคม

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดวิเคราะห์และควบคุมสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทํา การกำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (feedback from job itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพวกเขา หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ว่าการปฏิบัติงานของเขาเป็นอย่างไร ดังนั้นผลสะท้อนกลับจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ไขการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่ผิดพลาดให้ถูกต้อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน

คุณลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา (critical psychological states) ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน อิทธิพลของคุณลักษณะของงานจะส่งผลถึงภาวะทางจิตใจ 3 ประการ ดังนี้

1. รู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย (experienced meaningfulness of work) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่างานมีความหมายมากขึ้น เมื่อเขารับรู้ว่างานที่เขาทำมีความสำคัญ มีประโยชน์ อันทำให้เกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความหมาย ก็จะรู้สึกว่าการใช้ชีวิตของเขาไม่มีความหมายไปด้วย องค์กรจะสามารถเพิ่มความรู้สึกว่างานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานได้ โดยการเพิ่มคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และความสำคัญของงาน

2. รู้สึกว่ามีความรับผิดชอบ (experienced responsibility of work) ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเช่นนี้ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรสามารถเพิ่มคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรับผิดชอบผลของงานในทุกด้านทั้งด้านบวกและด้านลบ

3. การรับผลการกระทำ (knowledge of results of work) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรจะทำต่อไปในการทำงาน มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์พื้นฐาน ทราบผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของตนว่าเป็นอย่างไร และข้อผิดพลาดที่ควรแก้ไขคือสิ่งใดและควรแก้อย่างไร ซึ่งผลสะท้อนกลับจากงานเป็นเสมือนแรงเสริมที่ทำให้งานมีความน่าสนใจมากขึ้น เพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ทำให้ทราบว่าสิ่งที่เขาทำเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือผิดพลาดอย่างไร และต้องแก้จุดใด

ภาวะทางจิตใจในทางบวกสามารถที่จะเพิ่มผลลัพธ์ของงานในทางบวก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ เมื่อใดที่ภาวะทางจิตใจ (psychological states) ทั้งสามนี้เกิดขึ้นกับบุคคลก็จะก่อให้เกิดผลดังนี้คือ

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง (high internal work motivation)
2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (high quality work performance)
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง (high satisfaction with the work)
4. การขาดงานและการออกจากงานต่ำ (low absenteeism and turnover)

คุณลักษณะของงานไม่มีผลกระทบต่อทุกคนในลักษณะเหมือนกัน ซึ่งมีตัวแปรที่ทำให้มีผลต่างกัน Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทศนีย์, 2543: 24) ยอมรับว่าการปรับปรุงงานดีกับทุกคน แต่ยอมรับว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน งานควรถูกออกแบบให้เท่ากับลักษณะงาน ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน

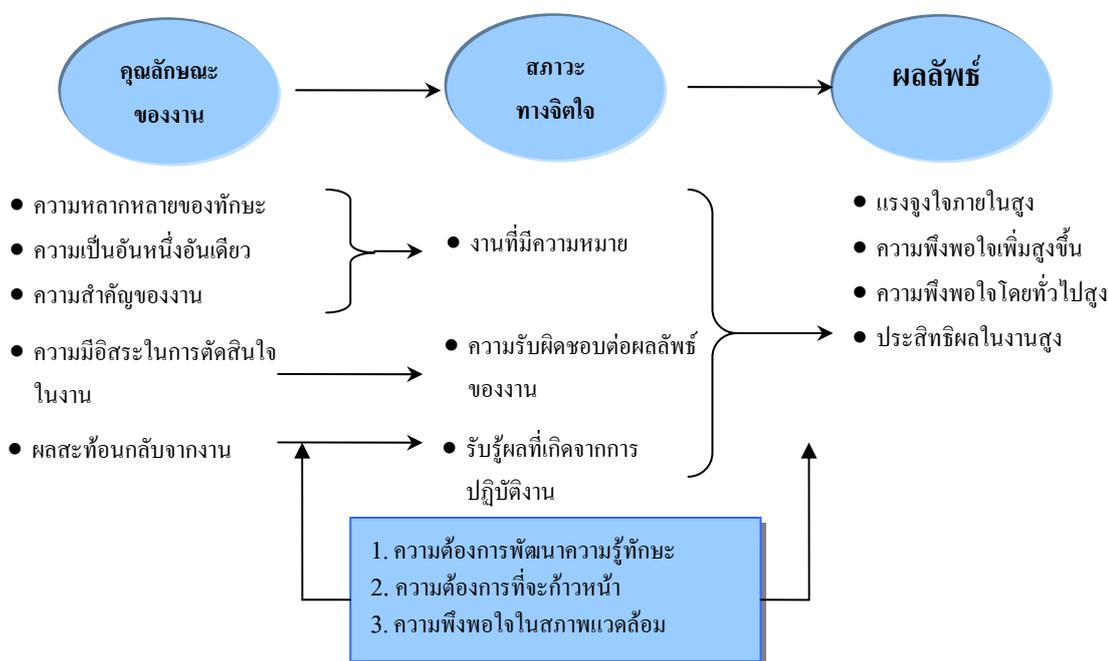
ปัจจัยที่ลดความมีอิทธิพล (moderator) ซึ่งมีอิทธิพลกับแต่ละบุคคลในงานที่ถูกออกแบบ มี 3 ตัว คือ

1. ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นระดับซึ่งบุคคลปรารถนา โอกาสสำหรับการควบคุมสั่งการด้วยตนเอง การเรียนรู้และผลสำเร็จของงาน ผู้ซึ่งต้องการความเจริญก้าวหน้าสูงจะตอบสนองในทางบวกกับการปรับปรุงงาน แต่ผู้ซึ่งต้องการความเจริญก้าวหน้าต่ำ จะมองว่าการปรับปรุงงานก่อให้เกิดความกังวล

2. การเรียนรู้และทักษะ ผู้ซึ่งมีความต้องการปรับปรุงงานในระดับที่เหมาะสมจะมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงานเหล่านั้นและมีการปฏิบัติงานดี

3. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน หรือขอบเขตซึ่งผู้ปฏิบัติงานพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ระดับเงินเดือน ลักษณะของการควบคุม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model)



ภาพที่ 1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model)

ที่มา: พยอม (2542: 82)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานเปรียบเสมือนรางวัล หรือเครื่องล่อใจภายในแก่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจภายในในการทำงาน อันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติต่องานของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย การรับรู้คุณลักษณะของงานหรือความรู้สึกที่มีต่อคุณลักษณะของงานในทางบวก ก็ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากการรับรู้คุณลักษณะของงานในทางลบก็จะทำให้เกิดพฤติกรรม ที่ไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้เช่นกัน ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้าน การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานดังกล่าวมาข้างต้นนั้น กล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาปัจจัยคุณลักษณะของงาน 5 ประการเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (skill variety)
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน (task identity)

3. ความสำคัญของงาน (task significance)
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (autonomy)
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (feedback from job itself)

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และกำลังพล ของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548) เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทั่วราชอาณาจักร ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา เกี่ยวกับการละเมิด การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ความผิดเกี่ยวกับแรงงาน และการจัดระเบียบสังคม ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น 3 กองกำกับ 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน และ 1 งาน คือ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการ 1 กองกำกับการ 2 กองกำกับการ 3 และ กลุ่มงานสอบสวน

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยแบ่งตามฝ่ายงาน กองกำกับ และกลุ่มงาน โดยสรุป ดังนี้

1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บ รวบรวมประมวลผล และบริการข้อมูล การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของกองบังคับการ งานควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2. ฝ่ายอำนวยการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานการเงิน งานพัสดุ งานยุทธศาสตร์และแผน งานงบประมาณ งานวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่ง งานวินัย งานฝึกอบรม งานประชาสัมพันธ์ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แบ่งเป็น 4 งาน คือ

2.1 งาน 1 (ธุรการและกำลังพล)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล การควบคุมการลงเวลา งานทำเนียบข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง งานเลื่อนยศ เลื่อนชั้น และอัตราเงินเดือน งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ลาออก งานบำเหน็จบำนาญและบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ การจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยสถานที่ งานสวัสดิการและการขอพักอาศัยในอาคารบ้านพักของราชการ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.2 งาน 2 (แผนงานและงบประมาณ)

มีหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนด จัดทำ ติดตามประเมินผล แผนงานและนโยบาย โครงการและหลักสูตรต่าง ๆ งานการจัดทำสถิติศึกษา ค้นคว้าวิจัย งานกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน การบริหารการควบคุมการใช้จ่ายเงิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี งานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง

2.3 งาน 3 (การเงินและพัสดุ)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานจัดสรรเงินงบประมาณและบริหารเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานรับ จ่าย เก็บ รักษาเงินประกันหรือหลักประกัน การเบิกจ่ายหรือสวัสดิการการเงิน ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่าย ทุกประเภท จัดหาเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะและอาคารสถานที่ งานเกี่ยวกับบัญชีของหลวง รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.4 งาน 4 (นิติกร)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ การร้องเรียน งานดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย การถูกร้องเรียน หรือถูกดำเนินคดีอาญาของข้าราชการตำรวจ ในกองบังคับการ งานให้คำปรึกษา ตรวจสอบ เก็บรวบรวม กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และ ข้อบังคับ งานเกี่ยวกับการลงทัณฑ์ จัดทำสถิติ ศึกษาค้นคว้าวิจัยติดตามประเมินผลเกี่ยวกับงานใน กองบังคับการ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา

3. กองกำกับการ 1

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการละเมิด การกระทำ ผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ความผิดเกี่ยวกับแรงงานและการจัดระเบียบสังคม ในเขตพื้นที่ รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 2 ตำรวจภูธรภาค 3 และตำรวจภูธรภาค 4 รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 4 งาน คือ

งาน 1 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล หรือ กรุงเทพมหานคร

งาน 2 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 2 คือ จังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด ชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว

งาน 3 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 3 คือ จังหวัด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ โขสธร์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

งาน 4 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 4 คือ จังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และ อุดรธานี

4. กองกำกับการ 2

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสืบสวนสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการละเมิดการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี ความผิดเกี่ยวกับแรงงาน และการจัดระเบียบสังคม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบและเขตพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 1 ตำรวจภูธรภาค 5 และตำรวจภูธรภาค 6 รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 3 งาน คือ

งาน 1 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 1 คือ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง

งาน 2 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 5 คือ จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน

งาน 3 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 6 คือ จังหวัด กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

5. กองกำกับการ 3

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสืบสวนสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการละเมิดการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี ความผิดเกี่ยวกับแรงงาน และการจัดระเบียบสังคม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบและเขตพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 7 ตำรวจภูธรภาค 8 และตำรวจภูธรภาค 9 รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 3 งาน คือ

งาน 1 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 7 คือ จังหวัด กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี

งาน 2 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 8 คือ จังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง และสุราษฎร์ธานี

งาน 3 เขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ปกครองของตำรวจภูธรภาค 9 คือ จังหวัดตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา และสตูล

6. กลุ่มงานสอบสวน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญา เกี่ยวกับการละเมิด การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ความผิดเกี่ยวกับแรงงานและการจัดระเบียบสังคม ทัวราชอาณาจักร โดยปฏิบัติงานดังนี้

6.1 พิจารณา ศึกษาค้นคว้า ประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมทั้งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.2 พิจารณาศึกษาค้นคว้า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

6.3 สอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นในเขตรับผิดชอบของกองบังคับการ

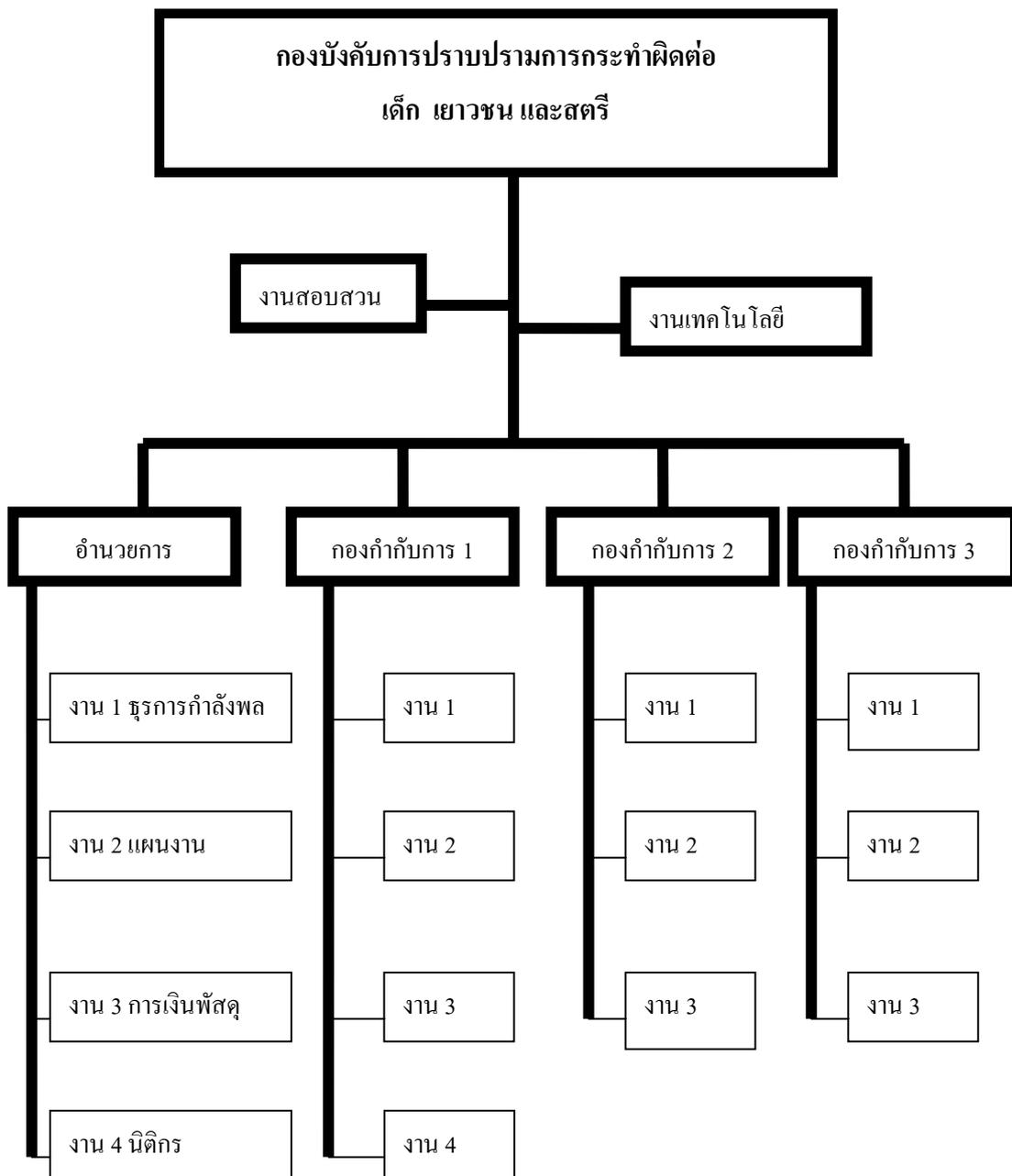
6.4 เป็นที่ปรึกษา ดำเนินการเร่งรัด ประสานงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติ เกี่ยวกับการดำเนินการทางคดี

6.5 งานการรายงาน การดำเนินการทางคดี

6.6 งานจัดทำสถิติ ศึกษาค้นคว้าวิจัยและติดตามประเมินผลเกี่ยวกับงานในหน้าที่

6.7 งานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

โครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี



ภาพที่ 2 โครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

ที่มา: กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (2548)

ตารางที่ 1 กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (ภาพรวม) พ.ศ.2548

ลำดับ	ยศ	จำนวน/คน	หมายเหตุ
1	พล.ต.ต.	1	ตำแหน่งผู้บังคับการ (ผบก.)
2	พ.ต.อ.	8	ตำแหน่งรองผู้บังคับการ-ผู้กำกับการ (รอง ผบก. - ผกก.)
3	พ.ต.ท.	28	ตำแหน่งรองผู้กำกับการ-สารวัตร
4	พ.ต.ต.		(รอง ผกก. - สว.)
5	ร.ต.อ.	43	ตำแหน่งรองสารวัตร
6	ร.ต.ท.		
7	ร.ต.ต.		
8	ด.ต.		
9	จ.ส.ต.	233	ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ (ผบ.หมู่)
10	ส.ต.อ.		
11	ส.ต.ท.		
12	ส.ต.ต.		
รวม		313	

ที่มา: กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (2548)

ตารางที่ 2 กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (แบ่งตามสังกัดในแต่ละงาน) พ.ศ.2548

สังกัด	ตำแหน่ง						พบ.หมู่
	พบก.	รอง พบก.	ผกก.	รอง ผกก.	สว.	รอง สว.	
กองบังคับการ	1	5				1	2
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ						1	3
ฝ่ายอำนวยการ				2	4	5	26
กองกำกับการ 1			1	2	4	16	108
กองกำกับการ 2			1	2	3	8	48
กองกำกับการ 3			1	2	3	6	39
กลุ่มงานสอบสวน				1	5	6	7
รวม	1	5	3	9	19	43	233

ที่มา: กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี (2548)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะของงาน โดยจำแนกตามตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

รุจน์พงศ์ (2540: 69) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีในกองพลาธิการ กรมตำรวจ และประสาน (2535: 129) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของรองสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ พบว่า เพศที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 อายุ

รุ่งโรจน์ (2532: 61) ศึกษาเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และสมพล (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 อายุราชการ

ชุตินา (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประจำเขต 6, 7 และ 8 และยิ่งรัตน์ (2538: 150) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า อายุราชการเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่รุจน์พงศ์ (2540: 71) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีในกองพลาธิการ กรมตำรวจ พบว่า อายุราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการ กรมตำรวจ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ชั้นยศ

สมพล (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม และชูเสถียร (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาลในส่วนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1 พบว่า ชั้นยศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่รุ่งโรจน์ (2532: 62) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 สถานภาพสมรส

กรีซ (2532: 82) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และทรงศักดิ์ (2539: 63) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่รุ่งนพงศ์ (2540: 74) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีในกองพลาธิการ กรมตำรวจ พบว่า ตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.6 ระดับการศึกษา

ทรงศักดิ์ (2539: 64) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี และยิ่งรัตน์ (2538: 150) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่รุ่งนพงศ์ (2540: 73) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีในกองพลาธิการ กรมตำรวจ พบว่า ตำรวจชั้นประทวน กองพลาธิการ กรมตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.7 รายได้ต่อเดือน

ยั้งรัตน์ (2538: 149) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน ของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 และกริช (2532: 82) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานใน สถานีตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ทรงศักดิ์ (2539: 64) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของ รองสารวัตรสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

2.1 ความหลากหลายทักษะ

ทัศนีย์ (2543: 93) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ชุดกการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร และ แตรง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความ พึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายทักษะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน

ทัศนีย์ (2543: 93) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ชุดกการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แตรง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะ ของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการ สื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความสำคัญของงาน

ทัศนีย์ (2543: 93) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร และ รง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ทัศนีย์ (2543: 93) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ศุลกากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร และ รง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน

ทัศนีย์ (2543: 93) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ศุลกากร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่าความเห็นเกี่ยวกับผลสะท้อนกลับจากงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ รง (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับผลสะท้อนกลับจากงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล 7 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

และปัจจัยคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงานเป็นตัวแปรอิสระ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แยกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

ปัจจัยที่เป็นส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะของงาน 5 ประการ/คุณลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

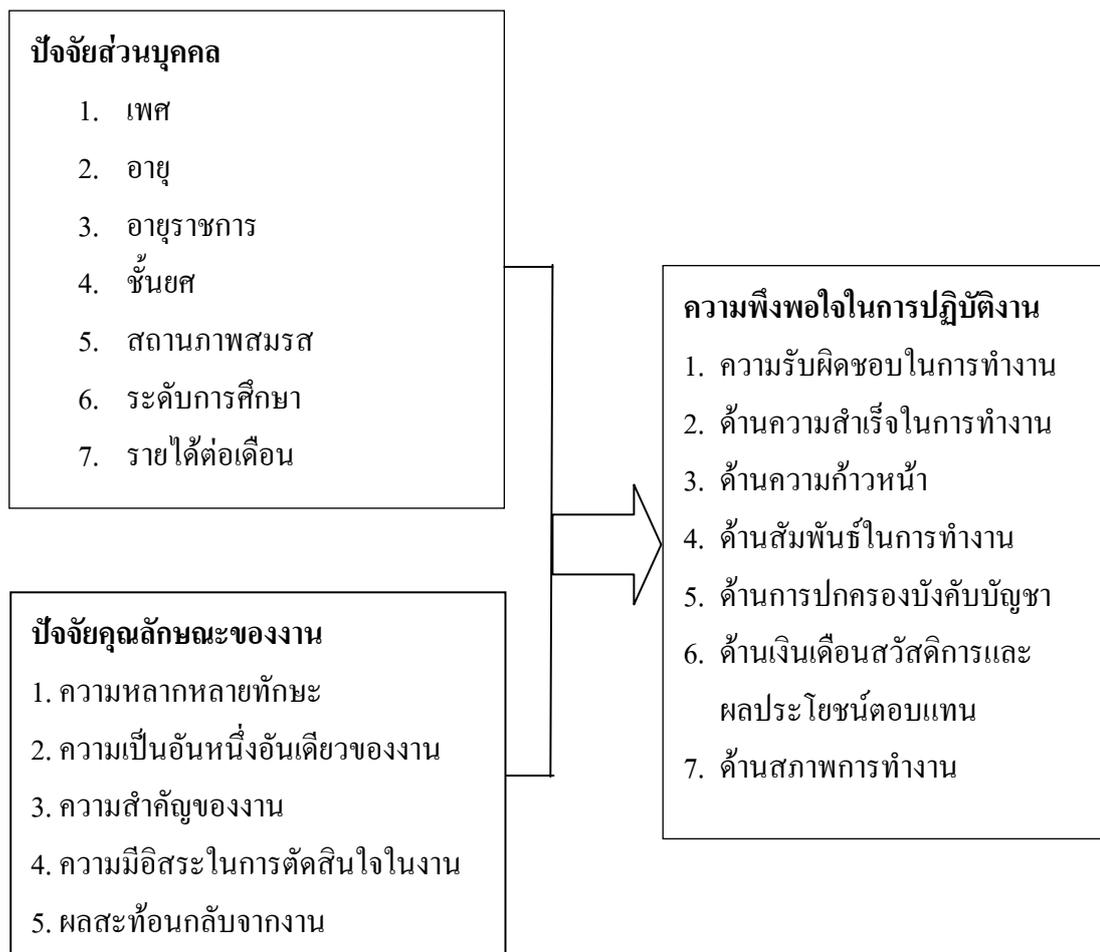
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน โดยนำเสนอในการวิเคราะห์เป็นภาพรวมของทั้ง 7 ด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการกองปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะของงาน โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการกองปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำนวนทั้งหมด 312 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1973: 1076) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร ในที่นี้คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการ
ปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำนวน 312 คน

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{312}{1 + [312 (0.05)^2]}$$

$$n = 175.33$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 175 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (proportional random sampling) โดยนำจำนวนข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ทั้งหมดจากฝ่ายกำลังพล ซึ่งแต่ละงานมีจำนวนข้าราชการตำรวจ ดังนี้

กองบังคับการ	จำนวน	8	คน
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	4	คน
ฝ่ายอำนวยการ	จำนวน	37	คน
กองกำกับการ 1	จำนวน	131	คน
กองกำกับการ 2	จำนวน	62	คน
กองกำกับการ 3	จำนวน	51	คน
กลุ่มงานสอบสวน	จำนวน	19	คน

การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนของแต่ละงานทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{กองบังคับการ} = 8 \times \frac{175}{312} = 4.49 = 4 \text{ คน}$$

$$\text{งานเทคโนโลยีสารสนเทศ} = 4 \times \frac{175}{312} = 2.24 = 2 \text{ คน}$$

$$\text{ฝ่ายอำนวยการ} = 37 \times \frac{175}{312} = 20.75 = 21 \text{ คน}$$

$$\text{กองกำกับการ 1} = \frac{131 \times 175}{312} = 73.48 = 73 \text{ คน}$$

$$\text{กองกำกับการ 2} = \frac{62 \times 175}{312} = 34.78 = 35 \text{ คน}$$

$$\text{กองกำกับการ 3} = \frac{51 \times 175}{312} = 28.60 = 29 \text{ คน}$$

$$\text{กลุ่มงานสอบสวน} = \frac{19 \times 175}{312} = 10.65 = 11 \text{ คน}$$

รวมข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการรวบรวม
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง เพศ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบ
เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ได้แก่ ความ
หลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการ
ตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบ (rating scale) จำนวน
25 ข้อ ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย โดยใช้คำถาม
เชิงบวกทั้งหมด กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วย	3
ไม่แน่ใจ	2
ไม่เห็นด้วย	1

เมื่อรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้ค่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานเป็น 2 ระดับ เพื่ออธิบายความหมายของคุณลักษณะของงาน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{2} = 1.00$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมาก	2.01 - 3.00
เห็นด้วยน้อย	1.00 - 2.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และสภาพการทำงาน ลักษณะของคำถามแบบ (Rating Scale) จำนวน 70 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ พึงพอใจ ไม่แน่ใจ ไม่พึงพอใจ โดยใช้คำถามเชิงบวกทั้งหมด กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนน
พึงพอใจ	3
ไม่แน่ใจ	2
ไม่พึงพอใจ	1

เมื่อรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้ค่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 3 ระดับ เพื่ออธิบายความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มาก	2.34 - 3.00
ปานกลาง	1.67 - 2.33
น้อย	1.00 - 1.66

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

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) การใช้ภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งความเหมาะสมของแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้เที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา

จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre – test) กับจำนวนประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามด้านคุณลักษณะของงานเท่ากับ .8716 และค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .8930 (ภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อให้คำอธิบายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจการวิจัยในครั้งนี้ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองรวมทั้งได้ตรวจสอบความครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 175 ชุด ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ ให้คะแนน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งศึกษาว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติ F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffe's test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

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 โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 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 ท่านสามารถตัดสินใจสำเร็จของงานได้ทันทีเมื่องานของท่านสิ้นสุดลง	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 ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานใกล้เคียงกัน 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 ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา 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 ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและไม่มีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงกัน 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)

(n = 175)

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

(n = 175)

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)

(n = 175)

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	ปานกลาง
โดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน				1.8372*	.2735	ปานกลาง

* 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 กองพลาธิกร 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 ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 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			

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะของงาน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี จำนวน 312 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ได้จำนวน 175 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (proportional random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ใช้แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงการกระจายข้อมูล ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม (t-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (F-test) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุน้อยกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีอายุราชการ 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีชั้นยศ จ.ส.ต. คิดเป็นร้อยละ 32.6 เป็นผู้ที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 66.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.1

2. ปัจจัยคุณลักษณะของงาน

ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความเห็นต่อคุณลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความหลากหลายทักษะ รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าทุกงานที่ทำมีความหมายต่อหน่วยงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เมื่องานเสร็จสามารถระบุได้ว่างานนั้นเป็นผลงานของท่าน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี มีความพึงพอใจการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการได้รับโอกาสให้ได้ไปดูงานต่างประเทศ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้มีการตั้งสมมติฐาน 2 สมมติฐานหลัก ประกอบด้วย 12 สมมติฐานย่อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4 สมมติฐานย่อย และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 8 สมมติฐานย่อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานย่อย 7 สมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 3 สมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานย่อยที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 3 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 4 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 5 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 6 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานย่อยที่ 7 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงานแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 1 สมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4 สมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานข้อย่อยที่ 1 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นด้านความหลากหลายทักษะที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อย่อยที่ 2 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อย่อยที่ 3 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นด้านความสำคัญของงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อย่อยที่ 4 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อย่อยที่ 5 ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ที่มีความเห็นด้านผลสะท้อนกลับจากงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์แก่กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ในประเด็นกว้าง ๆ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีแนวทางเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การจัดแบ่งงานเหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ เนื่องจากพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเรื่องนี้น้อยที่สุด จึงควรพิจารณากรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะกับจำนวนคนมากขึ้น และพิจารณาวิเคราะห์ปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยกย่องในผลงาน เนื่องจากพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเรื่องนี้น้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาจึงควรพิจารณาในการให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านระดับการศึกษา และความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ควรพิจารณามอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น การมอบประกาศนียบัตร หรือกล่าวขอบคุณยกย่องในผลงาน เป็นต้น อันจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้า ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ การได้รับโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ และการได้รับโอกาสให้ได้ไปดูงานต่างประเทศ เนื่องจากประเด็นเหล่านี้ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ จึงควรพิจารณาถึงการให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้หลักคุณธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสวงหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยให้การสนับสนุน ส่วนการพิจารณาในเรื่องการไปดูงานต่างประเทศ เนื่องจากอาจมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ จึงอาจแก้ไขโดยการเปิดโอกาสให้มีการไปดูงานในส่วนราชการอื่น ๆ และอธิบายถึงขีดจำกัดให้ข้าราชการตำรวจทราบ

4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ สัมพันธภาพ ด้านส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเรื่องนี้น้อยที่สุด จึงควรพิจารณาในเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น หรืออาจจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เสริมสร้างความรักความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเรื่องนี้น้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เช่น การสอบถาม หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อทราบถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และได้แก้ไขปัญหาคือต่อไป

6. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และการพึงพาอาศัยสวัสดิการจากหน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องรายจ่าย เนื่องจากพบว่า ประเด็นเหล่านี้ ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งในส่วนนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ หน่วยงานจึงควรจัดสวัสดิการในด้านอื่นเพิ่มเติมซึ่งเป็นการดูแลตนเองในหน่วยงาน เช่น การเปิดให้มีร้านค้าสวัสดิการ ให้มีการกู้ยืมเงินเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน หรืออาจจะจัดให้มีการประกันชีวิตในกรณีเดินทางไปราชการหรือปฏิบัติราชการ เป็นต้น

7. ด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความเพียงพอของปริมาณยานพาหนะในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน และการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้ง หนังสือคู่มือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เนื่องจากพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในประเด็นเหล่านี้น้อย จึงควรพิจารณาและสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเหมาะสมในการจัดหายานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดหาหนังสือคู่มือในการปฏิบัติงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ในสำนักงานให้เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ของงานของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี เพื่อจะได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีผลมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระหว่างกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี กับกองบังคับการอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะเช่นเดียวกัน เช่น กองบังคับการปราบปราม กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับหน่วยงานอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กริช พรหมชัยนนต์, ร.ต.อ. 2532. ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี. 2548. การกำหนดมอบหมายหน้าที่และกำหนดอัตรากำลังพล. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2548. แผนพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี และการคุ้มครอง พ.ศ. 2548. กรุงเทพมหานคร.

ชุติมา จันทร์ผง. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาเขต 6, 7 และ 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูเสถียร ศรีศรี, พ.ต.ท. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาลใน ส่วนภูมิภาค สังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทัศนีย์ กาญจนไชนันท์. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ชุดการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทรงศักดิ์ ศรีบุตร, ร.ต.อ. 2539. ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสอบสวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประสาน บุญเหมือน. 2535. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของรองสารวัตรสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปิยอัปสร ศีประเสริฐวิทย์. 2545. อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัท ธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สายศรี. 2542. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พีระเพชร อุบลจิตต์. 2540. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่งานในกองบังคับการตำรวจจราจร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณูญ ตนะวัฒนา. 2539. จิตวิทยาธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ธีรพงศ์การพิมพ์.
- ยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง, ร.ต.อ. 2538. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษก ก่อแก้วมจิตร, ร.ต.อ. 2541. ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งโรจน์ แสงคราม, ร.ต.อ. 2532. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนพงศ์ กลมเกลียว, ร.ต.ท. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองพลาธิการ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รง ภู่วางไพโรจน์. 2540. ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศานิต ศรีรัตน์. 2535. ความพึงพอใจในการทำงานของนักบิน การบินไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์. 2541. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานเขตปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรินทร์ คชพลายุกต์. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 2. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2548. ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548. กรุงเทพมหานคร.
- สมพล วงศ์ศรีสุนทร, ร.ต.อ. 2539. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองปราบปราม. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรลีษา พระธาตุ. 2545. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานจรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาจันต์ สุรติชัย. 2538. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย: กรณีศึกษาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Yamane, T. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3d ed. Tokyo: Harper International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม
การกระทำผิดเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และสตรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสังคมวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้อย่างครบถ้วนและเป็นความจริงมากที่สุด ผลการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่เก็บได้จะนำไปใช้ในเชิงวิชาการเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามทั้งหมดมี 8 หน้า รวม 102 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

สืบตำรวจเอกหญิง อัจฉรา ศรีพล

นิสิตปริญญาโท สาขาสังคมวิทยาประยุกต์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องและกรอกข้อมูลที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ 1. () ชาย 2. () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. อายุราชการ.....ปี

4. ชั้นยศ

1. () พ.ต.อ.	2. () พ.ต.ท.	3. () พ.ต.ต.
4. () ร.ต.อ.	5. () ร.ต.ท.	6. () ร.ต.ต.
7. () ด.ต.	8. () จ.ส.ต.	9. () ส.ต.อ.
10. () ส.ต.ท.	11. () ส.ต.ต.	

5. สถานภาพสมรส
 1. () โสด
 2. () สมรส
 3. () หม้าย , หย่าร้าง , แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษา
 1. () ม.6
 2. () ปวช.
 3. () ปวส.
 4. () ปริญญาตรี
 5. () สูงกว่าปริญญาตรี

7. รายได้ต่อเดือน.....บาท (เงินเดือนและเงินเพิ่มอย่างอื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน)

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละคำตอบเดียว

คุณลักษณะของงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
1. ความหลากหลายทักษะ				
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน				
1.2 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านทำหน้าที่หลาย ๆ อย่าง				
1.3 งานที่ท่านทำอยู่สามารถใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อทำให้งานบรรลุผล				
1.4 งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า				
1.5 งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญหลาย ๆ ด้านเพื่อให้งานสำเร็จได้				
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน				
2.1 งานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์				
2.2 ท่านมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย				
2.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนงานเสร็จสมบูรณ์				
2.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานให้ท่านทำเองตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จสมบูรณ์				
2.5 เมื่องานเสร็จสามารถระบุได้ว่างานนั้นเป็นผลงานของท่าน				
3. ความสำคัญของงาน				
3.1 ทุกงานที่ท่านทำมีความหมายต่อหน่วยงาน				
3.2 หากท่านทำงานได้ไม่ดี จะทำให้เกิดผลเสียต่อเพื่อนร่วมงาน				

คุณลักษณะของงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานในส่วนอื่นด้วย			
3.4 งานที่ท่านรับผิดชอบ หากทำได้ดีบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะได้รับประโยชน์ด้วยถ้าทำไม่ดีก็จะส่งผลในทางตรงข้าม			
3.5 งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมแก่สังคม			
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน			
4.1 งานที่ท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ			
4.2 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย			
4.3 เมื่อการทำงานมีปัญหา หรืออุปสรรค ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นด้วยตัวเอง			
4.4 ท่านสามารถจัดลำดับในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล			
4.5 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน			
5.1 งานที่ท่านรับผิดชอบ เมื่อท่านลงมือทำท่านสามารถรู้ได้เลยว่าท่านจะทำงานนั้นได้ดีเพียงใด			
5.2 เมื่อท่านทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ด้วยตัวเองว่าท่านทำงานได้ดีหรือไม่			
5.3 การสนองตอบต่อผลการปฏิบัติงานโดยผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงานของท่าน			
5.4 ท่านสามารถประเมินความผิดพลาดของงานที่ท่านทำได้ทันทีด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีใครบอก			
5.5 ท่านสามารถตัดสินใจความสำเร็จของงานได้ทันทีเมื่องานของท่านสิ้นสุดลง			

ตอนที่ 3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละคำตอบเดียว

การปฏิบัติงาน	พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พึงพอใจ
1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน			
1.1 การได้รับมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน			
1.2 ความเหมาะสมของปริมาณงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
1.3 การเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มในงานที่ทำ			
1.4 ความชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน			
1.5 ความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายกับความรู้ความสามารถ			
1.6 การจัดแบ่งงานเหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่			
1.7 ระดับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย			
1.8 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
1.9 ความท้าทายความรู้ความสามารถของงานที่ได้รับมอบหมาย			
1.10 การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน			
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
2.1 การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน			
2.2 การยอมรับในผลงานของผู้บังคับบัญชา			
2.3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
2.4 การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน			
2.5 การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชา			
2.6 การได้รับการยกย่องในผลงาน			

การปฏิบัติงาน	พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พึงพอใจ
2.7 การได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน			
2.8 ความภาคภูมิใจในผลของการปฏิบัติงาน			
2.9 การบรรลุเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ			
2.10 การยอมรับให้ทำงานที่เป็นงานสำคัญของหน่วยงาน			
3. ด้านความก้าวหน้า			
3.1 ความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ			
3.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่			
3.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ			
3.4 การได้รับโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม			
3.5 การได้รับโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ			
3.6 การได้รับโอกาสให้ไปปฏิบัติงานต่างประเทศ			
3.7 การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม/เท่าเทียมกัน			
3.8 การได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ทำ			
3.9 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น			
3.10 การปรับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น			
4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน			
4.1 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของสมาชิกในหน่วยงาน			
4.2 สัมพันธภาพด้านการทำงานกับผู้บังคับบัญชา			
4.3 สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา			
4.4 สัมพันธภาพด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน			
4.5 สัมพันธภาพด้านส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน			
4.6 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น			
4.7 การรับฟังความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน			
4.8 การรับฟังความคิดเห็นของท่านจากผู้บังคับบัญชา			
4.9 การปรับตัวเข้าหากันและกันของสมาชิกในหน่วยงาน			

การปฏิบัติงาน	พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พึงพอใจ
4.10 ความร่วมมือเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
5.1 ความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา			
5.2 ความสามารถด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา			
5.3 การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา			
5.4 ความสามารถในการแก้ปัญหของผู้บังคับบัญชา			
5.5 การวางตัวเป็นกลางและการอำนวยความสะดวกธรรมของผู้บังคับบัญชา			
5.6 ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย			
5.7 การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา			
5.8 การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา			
5.9 ความเอาใจใส่ในการติดตามงานของผู้บังคับบัญชา			
5.10 ความละเอียดถี่ถ้วนในการกำกับงานที่ทำการของผู้บังคับบัญชา			
6. ด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน			
6.1 ความสมดุลของเงินเดือนกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ			
6.2 ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือนร้อน			
6.3 ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา			

การปฏิบัติงาน	พึงพอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่พึงพอใจ
6.4 ความเหมาะสมในการให้เงินรางวัลจากผลงาน			
6.5 ความพอเพียงในการจัดสวัสดิการที่พักออาศัย			
6.6 ความเหมาะสมในการให้เงินค่าตอบแทนเพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา			
6.7 ความรวดเร็วในการให้ค่าเบี่ยงเนื่องในการปฏิบัติงาน			
6.8 การได้รับเงินพิเศษอย่างอื่น เช่น เงินป้องกันปราบปราม			
6.9 การพึงพาอาศัยสวัสดิการจากหน่วยงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องรายจ่าย			
6.10 การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น			
7. ด้านสภาพการทำงาน			
7.1 การจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนกว้างขวางเพียงพอที่จะทำงานได้สะดวกสบาย			
7.2 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดของสถานที่ทำงาน			
7.3 การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้งหนังสือคู่มือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ			
7.4 การมีแสงสว่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน			
7.5 การมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน			
7.6 ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่จะใช้งาน			
7.7 ความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน			
7.8 ความพอเพียงของปริมาณของยานพาหนะในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน			
7.9 คุณภาพของยานพาหนะในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน			
7.10 ความทันสมัยและเหมาะสมกับปัจจุบันของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน			

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ ข1 แสดงค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถามด้านคุณลักษณะของงาน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AA1	33.6000	79.2828	.4749	.8681
AA2	33.7000	77.8034	.4189	.8675
AA3	33.5000	78.8103	.0514	.8943
AA4	33.6333	79.8264	.2339	.8715
AA5	33.7000	77.3207	.4190	.8674
AB1	34.4667	77.4989	.3033	.8709
AB2	34.4667	77.4299	.3610	.8688
AB3	34.4000	78.3862	.2827	.8709
AB4	34.5333	77.4299	.3986	.8679
AB5	34.4333	79.4264	.3699	.8691
AC1	33.5333	79.6368	.3922	.8691
AC2	33.6000	78.3172	.4177	.8678
AC3	33.6667	82.7126	-.0688	.8777
AC4	33.8333	73.0402	.7142	.8588
AC5	33.8000	78.4414	.2465	.8723
AD1	34.5667	77.7023	.3588	.8689
AD2	34.5000	74.6034	.5807	.8627
AD3	34.4667	76.7402	.5771	.8645
AD4	34.4000	76.1103	.5203	.8648
AD5	34.1333	72.8782	.6061	.8612

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AE1	34.0667	69.5126	.8055	.8537
AE2	34.0000	69.9310	.8100	.8540
AE3	34.1000	70.3000	.7528	.8557
AE4	34.1333	71.0161	.6729	.8585
AE5	33.9667	72.7920	.6334	.8604

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .8716

ตารางผนวกที่ ข2 แสดงค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิด
ต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DA1	64.4333	233.7713	.1720	.8927
DA2	64.4333	227.7713	.5481	.8898
DA3	64.5000	229.5000	.5143	.8904
DA4	64.4333	227.0126	.6003	.8894
DA5	64.4333	231.7713	.4360	.8914
DA6	64.5333	230.4644	.3993	.8911
DA7	64.5667	233.8402	.2343	.8924
DA8	64.3667	228.6540	.4326	.8906
DA9	64.4333	231.2195	.4932	.8911
DA10	64.5000	229.1552	.5422	.8903
DB1	64.2000	233.8207	.1524	.8929
DB2	64.3000	229.0448	.4916	.8904
DB3	64.4333	234.8747	.1165	.8930
DB4	64.2667	228.6161	.4964	.8902
DB5	64.4333	229.7713	.4111	.8909
DB6	64.3333	231.7471	.3165	.8917
DB7	64.3000	230.8379	.3618	.8913
DB8	64.3000	228.8379	.5067	.8903

ตารางผนวกที่ ๒ (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DB9	64.4000	236.2483	-.0239	.8941
DB10	64.3000	229.8724	.4316	.8908
DC1	64.6667	227.0575	.6049	.8894
DC2	64.7333	226.3402	.6067	.8892
DC3	64.9000	229.6793	.4049	.8909
DC4	64.4000	234.7310	-.0226	.9032
DC5	64.9667	232.9299	.1888	.8927
DC6	65.0333	226.0333	.5150	.8895
DC7	64.7667	229.5644	.3433	.8913
DC8	64.7667	225.2885	.6566	.8886
DC9	64.8000	229.5448	.3065	.8916
DC10	64.6667	229.9540	.3130	.8916
DE1	64.2667	231.2368	.3812	.8914
DE2	64.4000	227.8345	.5953	.8897
DE3	64.4000	225.6966	.6487	.8888
DE4	64.3000	232.2862	.2576	.8921
DE5	64.2667	229.6506	.4248	.8908
DE6	64.3333	235.6782	.0190	.8938
DE7	64.3333	233.4713	.1854	.8926
DE8	64.3333	234.1609	.1095	.8933

ตารางผนวกที่ ๒ (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DE9	64.3667	232.1713	.3086	.8918
DE10	64.3333	234.5747	.0828	.8935
DF1	64.4333	235.8402	.0180	.8935
DF2	64.4000	229.0069	.5076	.8903
DF3	64.2000	226.6483	.1548	.8986
DF4	64.4667	229.3609	.3606	.8911
DF5	64.5000	227.0172	.6000	.8894
DF6	64.4333	229.9092	.6297	.8904
DF7	64.5667	229.8402	.3600	.8912
DF8	64.5000	227.4310	.4480	.8902
DF9	64.5333	226.8092	.5762	.8894
DF10	64.4333	226.5989	.6289	.8892
DI1	64.6000	228.3862	.5749	.8899
DI2	64.7000	228.2862	.4976	.8902
DI3	64.9000	228.7828	.4080	.8907
DI4	64.7667	224.1851	.6488	.8883
DI5	64.8333	231.7299	.2781	.8919
DI6	64.9667	228.4471	.4245	.8906
DI7	64.9000	230.0241	.3821	.8911
DI8	64.0333	220.1023	.2858	.8960

ตารางผนวกที่ ๒ (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DI9	65.0000	232.6207	.1820	.8928
DI10	65.0333	225.5506	.6002	.8890
DJ1	64.6000	230.1103	.3736	.8912
DH2	64.6000	228.5931	.5589	.8900
DJ3	64.8000	229.6828	.4271	.8908
DJ4	64.5000	225.7069	.5431	.8893
DJ5	64.4667	231.2230	.3390	.8915
DJ6	64.5667	226.8057	.6274	.8892
DJ7	64.7667	232.3920	.2470	.8922
DJ8	64.6000	225.7655	.1564	.8996
DJ9	64.5000	231.3621	.0444	.9020
DJ10	64.6667	231.4713	.2303	.8924

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 70

Alpha = .8930

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - ชื่อสกุล	สืบตำรวจเอกหญิง อัจฉรา ศรีพล
วัน เดือน ปี เกิด	3 มิถุนายน พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	ศส.บ. (บัญชี) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการตำรวจประจำกองบังคับการปราบปรามการทำความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
สถานที่ทำงาน	กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร