

ชื่อภาคินพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์
 : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4
ชื่อผู้เขียน : พันตำรวจโท สิทธิภูมิ เรียบนชัยวัฒนา
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2549

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ กองวิทยาการ 4
 สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ 4

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ กองวิทยาการ 4 จำนวน 220 ราย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ โดยใช้ t-test, f-test และ Pearson Correlation เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ กองวิทยาการ 4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี, เกือบทั้งหมดข้าราชการชั้นประทวน, หนึ่งในสามทำงานสายอำนวยการ, เกือบครึ่งหนึ่งมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองวิทยาการ กองวิทยาการ 4 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ในประเด็นอื่น ๆ อยู่ใน

ระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยประเด็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การทำงาน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจวิทยากร กองวิทยากร 4 คือ ระดับการศึกษา ความก้าวหน้า
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจวิทยากร กองวิทยากร 4 คือ ระดับชั้นยศ สายการทำงาน
อายุข้าราชการ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจภายในหน่วยให้มากขึ้น
เช่น การส่งข้าราชการให้ไปอบรมดูงานนอกหน่วย หรือทุนไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพราะ
หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ จึง
จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร
2. ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
และตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ให้เป็นรูปธรรม ตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติ
3. ผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจในงานหน้าที่ที่เป็นอยู่ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีความเป็น
กันเองสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือ
เรื่องส่วนตัว
4. ผู้ร่วมงานทุกคนในหน่วยควรอยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง เอื้ออาทรกัน ช่วยเหลือกัน พึง
พาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ ทำงานเป็นทีมนำไปสู่ความอบอุ่น การร่วมมือร่วมใจ การ
ประสานงานภายในหน่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ควรได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง บ้านพัก เงินประจำตำแหน่ง
ให้เทียบเท่ากับข้าราชการตำรวจหน่วยอื่น ตลอดจนมีที่ทำการเป็นของตนเอง

The three objectives of the study were as follows :

1. to find out the job satisfaction of the police officers at regional forensic science division 4
2. to reveal the factors related to their job satisfaction
3. to identify their work problems.

A questionnaire was employed to collect the data from 220 police officers at กองวิทยาศาสตร์ 4. Percentage, mean and standard deviation were used to describe the data and t-test, F-test and Pearson' s Correlation to test the hypotheses.

The findings were summed up below

1. Most of the police in the study had a Bachelor's degree. Almost all of them were non-commissioned police officers. One – third worked in the directing line. Nearly half worked as police officers for more than 20 years.
2. About 189 police officers (85.2%) were satisfied with their job, while 31 police officers (14.1%) weren't they were satisfied with the relationship with their colleagues at a high level. Other dimensions which were only moderately satisfying were relationship with the superior, nature of work, policy and administration, career advancement, and welfare.

3. When the hypotheses were tested, education, career advancement, relationship with the superior, and relationship with colleagues were found to be significantly related to their job satisfaction.

4. On the contrary, the factors that had no relationship with their job satisfaction were rank, working line, number of working years, nature of work, policy and administration, work environment, and welfare.

Recommendation

1. The police officers in this division should be supported to upgrade their skills and knowledge. They may be, for example, sent to attend a training course outside the organization or granted a scholarship to further their studies. Since the police officers in this division necessarily use academic / technical knowledge, they need to be academically developed.

2. The police officers in this division should be promoted to a higher position or be given a double rise according to their knowledge and ability and their self-devotion to work. This can help to boost their work morale.

3. The superior should understand the nature of the police officers' work and should keep up with current situations. He should be friendly with the subordinates and willing to give them advice when they encounter problems—whether it was work problems or personal problems.

4. All the police in the division should be friendly and hospitable to each other. They should help each other, be sincere and work in teams so that coordination within the division will be smooth and efficient.

5. The police officers should be provided with different types of welfare, e.g. allowance, lodgings, position allowance, as received by those in other divisions. They should also have their own office building.