

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม

Factors Affecting Performance Satisfaction of Police Officers, Crime Suppression Division¹

รณกฤต ชาญวิชัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม จำแนกตามระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจ 2) ศึกษาปัจจัยต่อไปนี้เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม จำนวน 302 นาย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอธิบายเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้ามาการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) การศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับ

บัญชา (0.615) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (0.617) ด้านสภาพการทำงาน (0.609) ด้านลักษณะงาน (0.599) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (0.578) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล (0.554) และด้านรายได้ต่อเดือน (0.522) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัย, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ, กองบังคับการปราบปราม

Abstract

This research The objectives are 1) to study the factors that affect the performance of the police commissioner. Suppression Division BY THE POLICE Suppression Division BY rank of Police Officer 2) The following factors are motivating factor in performance. Self-esteem factor in performance. Affecting satisfaction in the performance of police officers. Suppression Division This research study is supplemented with quantitative and qualitative data. The samples were police officers Suppression Division 302 was

¹ส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์คุณูปถัมภ์บัณฑิตศึกษา 2557

*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์คุณูปถัมภ์บัณฑิต

collected by questionnaire. Data analysis Use Program Descriptive explained And multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis) multiple regression analysis based on the priorities of variables that come into the (Stepwise Multiple Regression Analysis), the study found. Motivation factors in overall performance at a high level. Various factors The positive relationship between satisfaction with the performance. Significant statistical level. 01 by sort of a correlation descending is the rule (0.615) on the relationship between bosses and colleagues (.617) and working conditions (.0.609) and Job (.599) career advancement opportunities (.578), the opportunity to develop the competencies of individuals (0.554) and the monthly income (0.522), respectively.

Keywords : Factors , Satisfaction , Police Officers, Crime Suppression Division

บทนำ

คำว่า “ตำรวจ” เป็นคำที่ยืมมาจากภาษาเขมร คือคำว่า ตรว และนำมาใช้ในประเทศไทยตั้งแต่สมัย รัชกาลที่ 5 เพื่อเรียกผู้ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

อำนาจของตำรวจตามพหุัตินัย ตำรวจมีแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ ตามประเพณีที่เป็นแบบอย่าง ดังนี้ ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และมีอำนาจจะสอบสวน จับกุม คุมขัง ปราบปราม เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อำนาจเหล่านี้ สามารถสร้างคุณและโทษได้เท่าๆ กัน แต่การใช้ ตำรวจ ทุกคนจึงจำเป็นต้องควบคุมจิตใจให้มั่นคง

การปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนาดใหญ่ในทุกๆ ด้าน ตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก เริ่มปรากฏมีหลักฐานว่า ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2404 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้เจ้าพระยาบวรราชนายกราช (ครุฑ บ่วงราบ) เป็นแม่กองรับผิดชอบ กอง โปลิศ (POLIS) หรือกรมกองตระเวน ขึ้นครั้งแรก โดยจ้าง ชาวพม่า อินเดีย สิงคโปร์ เริ่มทำงานครั้งแรก ที่ย่านตลาดพาหุรัด ในพระนคร และต่อมาในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้าง กัปตัน เอส.เย.เบิร์ด เอมส์ (Captain Sammoal Joseph Bird Ames) ชาวอังกฤษ ซึ่งได้รับบรรดาศักดิ์ เป็น หลวงรัฐยาภิบาลบัญชา มาเป็นผู้พิจารณาวางโครงการ จัดตั้งกองตำรวจ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน เขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก แต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลัง แข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการ ปกครองประเทศขณะนั้นจึงมุ่งไปในด้านป้องกัน ประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการ ให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและ ทหารด้วยเป็นธรรมดา

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 การปรับปรุงการตำรวจ นอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาลโดยให้นาย เอ.เย.ยาดิน (A.J.Jardine) มาช่วยงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจ ภูธรขึ้นในรูปทหารโปลิศ เมื่อ พ.ศ. 2419 สำหรับเป็นกำลัง รักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาคและให้สามารถ ปฏิบัติการทางทหารได้ด้วย โดยว่าจ้าง นาย ยี.เซา. (G.Schau) ชาวเดนมาร์กมา เป็นผู้วางโครงการ ผู้บังคับ บัญชาส่วนมากก็โอนมาจากนายทหารต่อมาใน พ.ศ. 2420 ได้เปลี่ยน “กองทหารโปลิศ” เป็น “กรมกองตระเวนหัว เมือง” จนถึงปี พ.ศ. 2440 ได้ตั้ง “กรมตำรวจภูธร” ขึ้นแทน กรมกองตระเวนหัวเมือง โดยมี พลตรีพระยาวาสูเทพ (ยี.เซา.) เป็นเจ้ากรมตำรวจภูธร

ในปี พ.ศ. 2444 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมาเพื่อผลิตนายตำรวจให้ทำหน้าที่ผู้บังคับหมวดรับราชการในกรมตำรวจ โดยในขณะนั้นมีนายร้อยโท ม.ร.ว.แดง (หม่อมแดง) ผู้บังคับการตำรวจภูธรเขต 3 นครราชสีมา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับการโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรคนแรก ถือเป็นรากฐานเริ่มต้นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยุคปัจจุบัน ซึ่งในปี ร.ศ.121 (พ.ศ. 2445) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชหัตถเลขาถึงกรมหลวงดำรงราชานุภาพ มีพระบรมราชานุญาตโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากมณฑลนครราชสีมา ไปตั้งอยู่ที่ ต.หัวขจรจะเข้ จ.นครปฐม ตามการกราบบังคมทูลขอของกรมหลวงดำรงราชานุภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงนครบาลกับกระทรวงมหาดไทยเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจและกรมตำรวจนครบาลจึงโอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจและกรมตำรวจนครบาลเป็น “กรมตำรวจ” แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภท คือตำรวจนครบาล คือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายไต่สวนทำสำนวนฟ้องศาลไปลิสต์สภาโดยตรง

ตำรวจ คือตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอไต่สวนทำสำนวนให้อยู่การฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ จนกระทั่ง พ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจเป็น “กรมตำรวจ”

กิจการตำรวจไทยได้จัดตั้งขึ้นในรูปแบบระบบตำรวจแห่งชาติ (The National Police System) โดยกำหนดให้กรมตำรวจขึ้นอยู่ในสังกัดการควบคุมปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย ภายใต้หลักการบริหารเป็นมาตรฐานอย่างเดียวกันทั่วประเทศ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย กฎหมาย

ระเบียบข้อบังคับ แผนงานปฏิบัติการกิจการตำรวจ และการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับยศตำแหน่ง หน้าที่ เงินเดือน การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน การฝึกอบรมตำรวจ ส่วนตำรวจไทยได้ริเริ่มจัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อใดนั้น ยังไม่มีหลักฐานแน่ชัดเพียงแต่สันนิษฐานกันว่าตำรวจคงจะมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี คือประมาณปี พ.ศ. 1800 ต่อมาในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถแห่งกรุงศรีอยุธยาได้โปรดเกล้าฯ ให้จัดระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เท่า หรือที่เรียกว่า “จตุสดมภ์” ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา พร้อมกับได้โปรดเกล้าฯ ให้มีกิจการตำรวจขึ้นในโอกาสนี้ด้วย โดยแบ่งหน่วยงานตำรวจออกเป็น ตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธรสังกัดอยู่ในกรมเวียง กับตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับกรมวัง และในปี พ.ศ. 1998 สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจขึ้นในทำนองเดียวกับศักดินาของข้าราชการฝ่ายอื่นๆ จากพระบรมราชโองการนี้เป็นประจักษ์พยานชัดแจ้งว่ากิจการตำรวจได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทย ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถแห่งกรุงศรีอยุธยา และมีเอกสารทางราชการอีกหลายอย่างแสดงว่า บุคคลที่เป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณงามความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงไว้วางพระราชหฤทัย นับได้ว่าเป็นการวางหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้อย่างเหมาะสมกับการกิจ ความรับผิดชอบตามหลักการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม
2. เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม

3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม

4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตและการเห็นคุณค่าตนเองส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research & Development) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนโดยการใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตและการเห็นคุณค่าตนเองส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ผู้วิจัยทำการศึกษาในหน่วยงานของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยที่สามารถนำมาปรับปรุงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในส่วนขาดและใช้ประกอบทำแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านแรงจูงใจได้ผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามในปี พ.ศ. 2556 จำนวนทั้งสิ้น 1,509 นาย (สถิติข้อมูลส่วนบุคคลลงนากำลังพล

กองบังคับการปราบปราม.สำรวจเมื่อ กุมภาพันธ์ 2556)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 302 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ชั้นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการปัจจัยเชิงจิตและการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตและการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงาน

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถาม ตามเนื้อหาและขอบข่ายที่กำหนด ด้วยการนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับบริบทของ กองบังคับการปราบปราม

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างตามเนื้อหาไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูเช็กดูก่อนแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องและเหมาะสมของ
โครงสร้างเนื้อหา จำนวน 5 ท่านได้แก่

- 1.4.1) รองศาสตราจารย์.ดร.นิเทศ ตินณะกุล
- 1.4.2) รองศาสตราจารย์.ดร.อารง สุทธาศาสน์
- 1.4.3) ดร.ไพฑูรย์ บุญวัฒน์
- 1.4.4) ดร.ติเรก ถึงฝั่ง
- 1.4.5) ดร.ศิริพัฒน์ คุณวุฒิฤทธิ์ธน

1.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และ
นำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง
แก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งได้แบบสอบถามตามที่ต้องการ
แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนความเห็นแต่ละคนแล้วหาค่า
ความสอดคล้อง (IOC) ตามวิธีของ โรเนลลี (Rovinelli)
และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (สมนึก ภัททิยนี้. 2546 :
218-220) ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินมีค่าตั้งแต่
0.50-1.00 ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้อง ถูกต้อง
และเหมาะสมของโครงสร้างเนื้อหาจริง ผลการประเมิน
ความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของ
ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้าง เนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมี
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 หมายความว่าแบบสอบถาม
มีความถูกต้อง และเหมาะสมของโครงสร้าง เนื้อหาจริง
จึงนำไปจัดทำแบบสอบถามต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

1) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อใช้
Item-Total โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่าง
ง่าย (Simple Correlation) ของ Pearson's Correlation

2) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)
ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean :) ค่าเบี่ยง
เบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

3) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่
การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตาม

ลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงใจและการ
เห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง
ขึ้นมีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.826 แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามมีจำนวน 7 ปัจจัย และ
ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเห็น
คุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามจำนวน 3 ปัจจัย ส่วนที่ 4 เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามผู้วิจัยได้
เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 302 นาย และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้น
302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หา
ค่าสถิติ ได้แก่ จำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและการเห็นคุณค่า
ตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองบังคับการปราบปรามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความ
ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression
Analysis) มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 5 ส่วน
ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วน
บุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามมีจำนวน

7 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านรายได้ต่อเดือน (รวมเงินเดือนประจำ) ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยการเห็นคุณค่าตนเอง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามมีจำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจและยอมรับในตนเอง ด้านการยอมรับและได้รับความเห็นชอบจากบุคคลอื่น และ ด้านความสามารถที่แท้จริงในการประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการกองปราบปรามมีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและยอมรับความนิยมของกองบังคับการกองปราบปราม

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและวิเคราะห์หาปัจจัยเชิงจิตและเห็นคุณค่าตนเองส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามโดยการคำนวณหาความสัมพันธ์จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Regression Analysis)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปรามที่มีแรงจูงใจในด้านผลสำเร็จของงานจะอยู่ที่ระดับมากแต่ก็ควรปรับปรุง

ในเรื่องของโอกาสก้าวหน้าองค์กรควรมีให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงและเพื่อให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของตนเอง และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจภายนอกในด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานแต่ก็ยังต้องปรับปรุงในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ กับความรู้ความสามารถและให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเปรียบเทียบแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องยอมรับนับถือของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา ควรได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้สำเร็จ เพราะเมื่อข้าราชการตำรวจได้รับการยกย่องยอมรับนับถือแล้วจะทำให้พวกเขาทั้งหลายมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และจะส่งผลต่อแรงจูงใจให้นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานได้ และในส่วนของแรงจูงใจภายในที่จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและรายได้ ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่มีแรงจูงใจด้านผลสำเร็จและการยกย่องนับถืออยู่ในระดับที่ต่ำอาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานและรายได้ของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ทำหายและงานที่ทำไปแล้วเมื่อสำเร็จแล้วพวกเขาจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร หน่วยงานควรมีการเสริมแรงในผลสำเร็จของพวกเขา เช่น เพิ่มในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ การยกย่องนับถือให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในผลสำเร็จของงานเมื่อข้าราชการตำรวจได้สำเร็จควรมีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล ให้โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรดำเนินการ

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ควรดำเนินการให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ได้แก่การส่งเสริม

ให้ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม ได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ชมเชยและสนับสนุนในผลงานเพื่อให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และจัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการนำไปปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และควรจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเพียงพอ ให้โอกาสในการปรับปรุงและแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และควรให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจที่มากอยู่แล้ว เพื่อเป็นการรักษาระดับความพึงพอใจ และเพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

และความถนัดของแต่ละบุคคล จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมในทักษะวิชาชีพ และควรมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันเพื่อสามัคคีในหน่วยงานเพื่อการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการกองปราบปราม ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการกองปราบปราม ทุกคนควรทราบขอบเขตภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง และวัตถุประสงค์การทำงานในหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติลล. (2539). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม1. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2533). ชีวิตด้วยจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด.
- กองสารนิเทศ.(2556). สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำลังพลทั้งหมดทุกหน่วยงานรวมทั้งสิ้น 264800 นาย (สถิติข้อมูลส่วนบุคคลงานกำลังพล กองบังคับการปราบปราม. สํารวจเมื่อ กุมภาพันธ์ 2556)
- จักรพันธ์ กิตติรัตนรัตน์. (2554).บุพปัจจัยของความภักดีของลูกค้ากลุ่มเจนเอเรชั่นวายต่อผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ในการบริหาร มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ชนิดา ริมดุสิต. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดนนทบุรี.ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ณัฐชนน นาทิพย์. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณัฏฐา กริทธิธัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญา นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดลฤทัย มานะกิติวิภาต. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541 : 7). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษา ผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล เพ็ชรภูมิ. (2553). การพัฒนาคุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ของ ผู้เรียนระดับชั้น ปวส.2 การบัญชี ที่เป็นผู้เรียนเก่ง ในวิชาการบัญชีชั้นสูง 2 โดยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน. รายงานการ วิจัยในชั้นเรียน. สิงห์บุรี : วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี.
- นุชจรี ฉายเณตร. (2538). ผลของการฝึกทักษะการดำเนินชีวิตที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทิกา อนันต์ชัยพัทธนา. (2551). การเปรียบเทียบความมีคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้นระหว่าง โรงเรียนประจำและโรงเรียนไปกลับ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บัญญัติ ไวร่อง. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ร้านสะดวกซื้อ ดุชะฎิณิพนธ์. ปรินญาดุชะฎิณิพนธ์ มหาวิทยาลัทยปทุมธานี.
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อุษณีย์ ดอนสกุล. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคม อุตสาหกรรมบางพลี. วิทยานิพนธ์ วท.ม.วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อำนวยแสงสว่าง (2544 : 88). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- อุเทนตั้งพิทักษ์เสมอ.(2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลในกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9.ปรินญานิพนธ์ สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Brumel, C.M. (2001). Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya). Ph.D. Dissertation University of Maryland.
- Edward, G.C. (1980). Implementing public. Washington DC : Congressional Quarterly Press.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw - Hill.
- Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Herzberg, F., Masner, B. and Snyderman, B.B. (1971). The Motivation to Work. New York : Willy and Sons.