

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรก
ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ปริญญานิพนธ์

ของ

พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก
ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

บทคัดย่อ

ของ

พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์

25 ส.ย. 2542

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2542

๑๖๑๖

๑๖๑๖

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. พ.ด.ด. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่
ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตุรงค์กุล, รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด
ภิญโญอนันตพงษ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจาก
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มประชากรเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจาก
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปีการศึกษา 2539 และ 2540 จำนวน 624 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนาย
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตอบทาง
ไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติ
งานครั้งแรกในด้านสถานภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และม
ีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย เป็น
อันดับสุดท้าย
2. ตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้น
สัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่วนการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจ
นครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง

**A STUDY OF JOB SATISFACTION IN THE FIRST OFFICE OF
COMMISSIONED POLICE OFFICERS GRADUATED FROM
THE ROYAL THAI POLICE CADET ACADEMY**

**AN ABSTRACT
BY
POLICE MAJOR WATEWICH NIUM-IN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of
Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
May 1999**

Watewich Nium-in. Police Major. (1999). *A Study of Job Satisfaction in The First Office of Commissioned Police Officers Graduated From The Royal Thai Police Cadet Academy*. Master thesis, M.A. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee : Assoc. Prof. Dr. Kompet Chatsupakul, Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong.

The purpose of this research was to investigate variables effecting job satisfaction in the first office of commissioned police officers graduated from the Royal Thai Police Cadet Academy. The population was 624 commissioned police officers graduated from the Royal Thai Police Cadet Academy in 1996 and 1997. The instrument was a job satisfaction in the first office of commissioned police officers questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis with stepwise method.

The results were as follows :

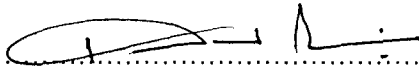
1. The most job satisfaction of the commissioned police officers was related to the status of working, the less one was related to the interpersonal relationship and the least one was policy and administration.
2. Opportunity of selected office had an effect on an increase of job satisfaction and working in Metropolitan police Bureau had an effect on a decrease job satisfaction.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก
ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

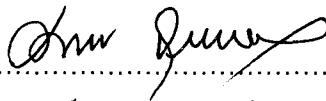
ของ
พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์

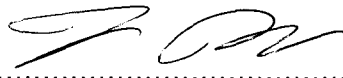
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

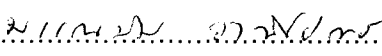
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 1๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2542

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จันทรศุกุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์)

.....กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ พรรณพิศ วาณิชยการ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุภกุล ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญ-อนันตพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ พรรณพิศ วาณิชย์การ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำปรึกษาพร้อมแนวคิดและข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นผลให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และ ดร.นันทา สุรักษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการหาหัวข้อปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณน้อง ๆ นายร้อยตำรวจรุ่นที่ 49 และ 50 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวทุกท่านที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณ เรือเอกหญิง สิริรัตน์ คุณจักร ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลและให้กำลังใจในการทำวิจัย อันเป็นผลให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณสมเกียรติ และคุณยุพเรศ ไพศิรียินยง ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมา อันเป็นผลให้ผู้วิจัยมีพลังใจในการทำปริญญานิพนธ์อย่างเต็มที่

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พลอากาศตรีสิงคาร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทรเพ็ญ เนียมอินทร์ ผู้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความรัก และเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในชีวิตทุกประการของผู้วิจัย

พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	ประชากร.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร.....	12
	ภารกิจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร.....	12
	หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร.....	14
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
	ความหมายของความพึงพอใจ.....	14
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	33
	งานวิจัยภายในประเทศ.....	33
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	38
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
	การกำหนดประชากร.....	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	69
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการสรุปแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน.....	23
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์(Maslow) และทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก(Herzberg).....	24
3	จำนวนประชากรจำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติงาน.....	40
4	กลุ่มประชากรและกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่นำมาทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out).....	45
5	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน.....	47
6	จำนวน ร้อยละของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	55
7	จำนวนและร้อยละของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน.....	56
8	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนาย ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	62
9	การจัดลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติ งานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน นายร้อยตำรวจ.....	64
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา.....	66
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรก.....	67

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวย่อมเกิดได้เสมอขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินงานมูลเหตุที่มีผลกระทบโดยตรงใน การทำงานของคน ได้แก่ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร นั้น ๆ และการที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ (เมธี ปิณฑานนท์. 2529 : 17) ถ้าหากพนักงานหรือบุคคลของหน่วยงานใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กำลัง ปฏิบัติอยู่ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ย่อมมีความรู้สึก ไม่มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ และไม่มีการร่วมแรงร่วมใจที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้ (บุญญ์ สาร. 2526 : 171-172)

ตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ภารกิจหลัก ของตำรวจ คือ เป็นผู้ที่ต้องรักษากฎหมาย มีความสำนึกในหน้าที่ มีความยุติธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่โดยใช้หลักเหตุผล ใช้ดุลยพินิจในการดำเนินการโดยมีกฎหมายรองรับ (ธารา สุขเจริญ. 2540 : 1) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้บุคคลที่มีความพร้อมและเหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเต็มที่ อาชีพนี้มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างมาก ดังคำกล่าวที่ว่า “ตำรวจคือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ถ้าผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ไม่ดี บ้านเมืองก็จะวุ่นวาย มีโจรผู้ร้ายมากขึ้น นอกจากนี้อาชีพตำรวจยัง เป็นอาชีพที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ถ้าหากบุคคลที่เป็นตำรวจไม่พึงพอใจในการปฏิบัติ งานตามหน้าที่ หรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงทำให้ ประชาชนเดือดร้อน และก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นตามมาอีกมากมาย

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันหลักที่ผลิตนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อไป ปฏิบัติหน้าที่ในสถานตำรวจต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจจะเป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือกนักเรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมตรงกับความต้องการ (ประคอง กรรณสูตร และทวีวัฒน์ ปิตตยานนท์. 2525 : 1) นอกจากตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดแล้ว นักเรียนจะต้องมีใจรักในเหล้าตำรวจด้วย (อุทัย ทันตสุวรรณ. 2527 : 1) นักเรียนที่สอบ คัดเลือกได้ใน 2 ปีแรก จะต้องเข้าศึกษาพร้อมกับนักเรียนที่สอบคัดเลือกได้ในเหล้าทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ ที่โรงเรียนเตรียมทหาร และภายหลังจบการศึกษาจากโรงเรียน เตรียมทหารแล้ว จะต้องศึกษาต่อที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นเวลา 4 ปี จึงจะสำเร็จการศึกษา เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นปีการศึกษาสุดท้าย นักเรียนนายร้อยตำรวจ

จะต้องเลือกสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอยู่ทั่วทุกภาคในประเทศไทย ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะมีโอกาสเลือกสถานที่ปฏิบัติงานก่อน ส่วนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำก็จะมีโอกาสเลือกสถานที่ปฏิบัติงานหลัง ตามลำดับ

นักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่สำเร็จการศึกษาเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรบางส่วน เลือกสถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง มีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากการขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 ปีเต็ม จากสถิติของกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ ปี 2539 พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนถึง 128 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40 (กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ. 2540 : 2) และยังมีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาบางรายประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน จนไม่สามารถรอให้ครบกำหนดระยะเวลา 2 ปีได้ จำเป็นต้องหาวิธีการขอย้ายอื่น ๆ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ และถ้าหากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเหล่านี้ไม่สามารถวิ่งเต้นได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการและประชาชนผู้มาใช้บริการโดยตรง ดังที่ได้พบเห็นตามข่าวหนังสือพิมพ์ เช่น ตำรวจไม่ยอมรับแจ้งความ ตำรวจใช้กริยาวาจาไม่สุภาพกับประชาชน หรือตำรวจฆ่าตัวตายเนื่องจากความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

จากการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ในการปฏิบัติงานช่วง 2 ปีแรก นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคน (ร้อยละ 100) ตอบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 56.67 มีปัญหาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและเงินเดือน เช่น อุปกรณ์ในสำนักงานมีไม่เพียงพอ และอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีที่พักอาศัย ไม่มียานพาหนะ และไม่มีอาวุธปืน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรต้องดำเนินการจัดหาหรือจัดซื้อเอง นอกจากนี้ยังต้องใช้เงินส่วนตัวติดต่อประสานงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ทำให้เงินเดือนไม่พอใช้ ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ไม่เอาใจใส่งาน รองลงมานายตำรวจชั้นสัญญาบัตรอีกร้อยละ 30.00 มีปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจาก สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลภูมิลำเนา ทำให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากห่วงใยครอบครัว นอกจากนี้ในบางสถานที่ที่ปฏิบัติงานมีการใช้ภาษาท้องถิ่นคนละภาษาทำให้ติดต่อสื่อสารกันไม่รู้เรื่อง นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจึงปฏิบัติงานด้วยความไม่สบายใจ และนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรอีกร้อยละ 13.33 มีปัญหากับผู้ร่วมงานโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีและไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานระหว่างนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลจากการสำรวจปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-333) ได้กล่าว

ไว้ว่าถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น ดังนี้คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความสำคัญมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานใน 2 ปีแรก ก่อนที่จะมีสิทธิขอรับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสังกัดอื่น ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานครั้งแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา ถ้านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งแรก ก็มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ มิทเชลล์ (Mitchell. 1982:39) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นกุญแจสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งแรก ก็จะมีส่วนทำให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป และปฏิบัติงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ ทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวของ จำเริญ เรืองนอมทรัพย์ (2529 : 1-2) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน งานก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ถ้าหากไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายตัวแปร เช่น ผลการวิจัยของ วอลค์เกอร์ และเกสส์ (ซูลีกร ตั้งเชื่อนันท์. 2540 : 34-35 ; อ้างอิงมาจาก Walker and Guest. 1966 : 99) พบว่า โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ชั่วโมงทำงาน สภาพการทำงานที่ดี สุขสบายจากการทำงาน ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลผลิต เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และฮาร์เรลล์ (กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. 2539 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Harrel. 1964 : 260-268) ก็ยังพบว่า ฐานะอาชีพ ภูมิประเทศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กีเซลลีและบราวน์ (กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. 2539 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 340) ที่พบว่ารายได้เป็นองค์ประกอบสำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจเกี่ยวข้องกับหลายตัวแปร และแต่ละตัวแปรน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานที่ที่เลือกปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ซึ่งนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำเป็นต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ ประกอบการพิจารณาเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลในการแนะแนวนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้มีความสามารถในการพิจารณาเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อจัดลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. เพื่อศึกษาว่า สถานภาพสมรส ภูมิสำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลระดับใดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ความสำคัญของการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการแนะแนวนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร เป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปีการศึกษา 2539 และ 2540 จำนวน 624 คน ซึ่งยังไม่มีสิทธิขอรับการพิจารณาแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่น เนื่องจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรกไม่ครบ 2 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.1.1 โสด
 - 1.1.2 สมรส
 - 1.1.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 1.2 ภูมิลำเนา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.2.1 ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน
 - 1.2.2 ภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดกับสถานที่ปฏิบัติงาน
- 1.3 โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.3.1 เลือกได้ตามความต้องการ
 - 1.3.2 เลือกภายในขอบเขตที่จำกัด
- 1.4 สถานที่ที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 12 สถานที่ คือ
 - 1.4.1 ตำรวจภูธรภาค 1
 - 1.4.2 ตำรวจภูธรภาค 2
 - 1.4.3 ตำรวจภูธรภาค 3
 - 1.4.4 ตำรวจภูธรภาค 4
 - 1.4.5 ตำรวจภูธรภาค 5
 - 1.4.6 ตำรวจภูธรภาค 6
 - 1.4.7 ตำรวจภูธรภาค 7
 - 1.4.8 ตำรวจภูธรภาค 8
 - 1.4.9 ตำรวจภูธรภาค 9
 - 1.4.10 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
 - 1.4.11 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
 - 1.4.12 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งอ้างอิงมาจากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

- 2.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ลักษณะของงาน
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.2.1 ค่าตอบแทน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.2.4 สถานภาพของบุคคลในอาชีพ

2.2.5 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.6 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.7 สภาพการทำงาน

2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.9 ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก อันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งอ้างอิงมาจากทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) โดยก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรสามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เป็นครั้งคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องการปฏิบัติและมีความยากง่ายสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรณีพิเศษ หรืองานในหน้าที่ที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสนับถืออย่างมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2. ปัจจัยคำจูน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรไม่ชอบ ไม่รักงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งมี 9 องค์ประกอบได้แก่

1.2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ และ/หรืออบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและวุฒิให้สูงขึ้นกับตนเอง รวมถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน

1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงานระหว่างนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสามัคคี และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

1.2.4 สถานภาพของบุคคลในอาชีพ หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรรู้สึกที่อาชีพตำรวจเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.2.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ และเทคนิคการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

1.2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานของตำรวจ โดยมีการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ ระบุวิธีปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่เหมาะสม มีเหตุมีผลในการบริหารงาน

1.2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร รู้สึกว่าอาชีพตำรวจมีความยั่งยืน มั่นคง รวมถึงความรู้สึกมั่นคงขององค์การ

2. นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

หมายถึง นายตำรวจระดับรองสารวัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปีการศึกษา 2539 และ 2540 และปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ คือ ตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. สถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

หมายถึง สถานที่ที่นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเลือกปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยสถานที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ตำรวจภูธรภาค 1 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 9 จังหวัด ดังนี้ คือ อุดรธานี นนทบุรี ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ

3.2 ตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 8 จังหวัด ดังนี้ คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก ระยอง ตราด จันทบุรี ปราจีนบุรี และสระแก้ว

3.3 ตำรวจภูธรภาค 3 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 8 จังหวัด ดังนี้ คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ยโสธร และอำนาจเจริญ

3.4 ตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 11 จังหวัด ดังนี้ คือ ขอนแก่น อุดรธานี เลย หนองคาย สกลนคร นครพนม มุกดาหาร มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ และหนองบัวลำภู

3.5 ตำรวจภูธรภาค 5 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 8 จังหวัด ดังนี้ คือ เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอนแพร่ เชียงราย น่าน และพะเยา

3.6 ดำรงภูมิจาก 6 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 9 จังหวัด ดังนี้ คือ พิษณุโลก สุโขทัย พิจิตร อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี ตาก และกำแพงเพชร

3.7 ดำรงภูมิจาก 7 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 8 จังหวัด ดังนี้ คือ นครปฐม สุพรรณบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี และประจวบคีรีขันธ์

3.8 ดำรงภูมิจาก 8 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 7 จังหวัด ดังนี้ คือ สุราษฎร์ธานี ระนอง ภูเก็ต พังงา ชุมพร นครศรีธรรมราช และกระบี่

3.9 ดำรงภูมิจาก 9 ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัด 7 จังหวัด ดังนี้ คือ สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล ตรัง และพัทลุง

3.10 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3.11 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในงานเฉพาะกิจ เช่น กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว กองบังคับการตำรวจเศรษฐกิจ กองบังคับการตำรวจป่าไม้ กองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบังคับการตำรวจน้ำ กองปราบปราม เป็นต้น ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3.12 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตชายแดนของประเทศไทย

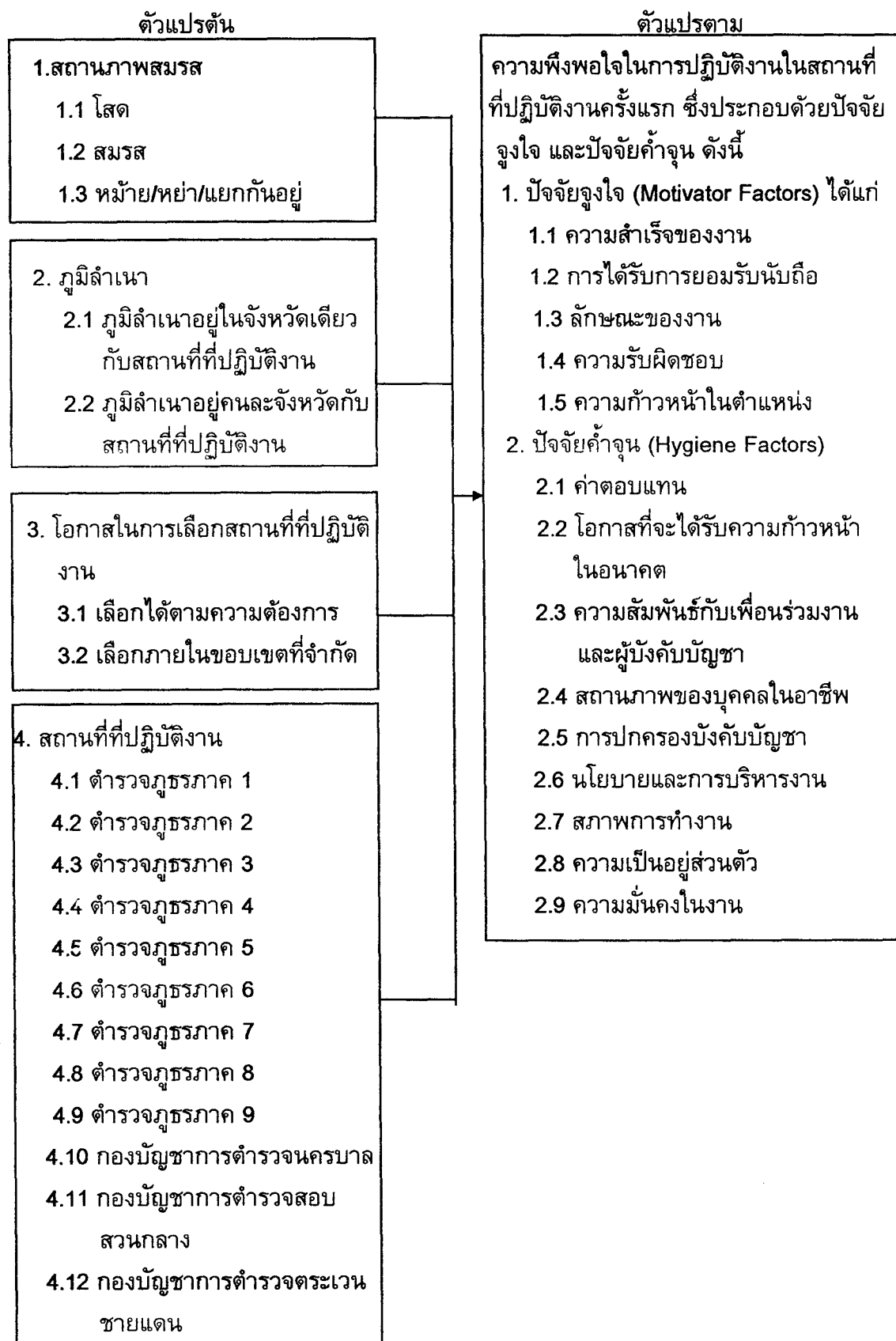
4. โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน

หมายถึง ความเป็นไปได้ของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่จะเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 เลือกได้ตามความต้องการ

4.2 เลือกภายในขอบเขตที่จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

สถานภาพสมรส ภูมิสำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1.1 การกิจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ. 2521 : 2) การกิจและหน้าที่หลักของตำรวจ คือเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Agency) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมความประพฤติสมาชิกในสังคมให้อยู่ภายใต้กรอบหรือระเบียบที่สังคมนั้น ๆ กำหนดให้สมาชิกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติเพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่กันอย่างเป็นปกติสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นผู้ปกป้องรักษามิให้กฎหมายของสังคมถูกละเมิด ทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศโดยป้องกันเหตุร้ายไม่ให้เกิดขึ้น และการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกในสังคมเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล. 2530 : 1) เป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของตำรวจมีขอบเขตกว้างขวางมาก และตามข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ 4 ประการ (กองวิชาการ กรมตำรวจ. 2525 : 1) คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อยภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์ของประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนแล้ว ตำรวจยังต้องมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นงานสำคัญในฐานะเป็นผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และเป็นสิ่งที่สร้างความเป็นมิตรที่ดีต่อประชาชน โดยกรมตำรวจได้กำหนดภารกิจหลักของตำรวจไว้ในแผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งจะประกอบด้วยแผนด้านต่าง ๆ รวม 8 ด้าน ได้แก่

1. แผนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - 1.1 การป้องกันอาชญากรรม
 - 1.2 การปราบปรามอาชญากรรม
 - 1.3 การปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
 - 1.4 การรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว
 - 1.5 การอำนวยความสะดวกป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
2. แผนด้านอำนวยความยุติธรรม
 - 2.1 การสืบสวนสอบสวน
 - 2.2 การสนับสนุนและเสริมงานการสืบสวนสอบสวน
3. แผนด้านการรักษาความมั่นคง
 - 3.1 ความมั่นคงทางการเมืองและการบริหาร
 - 3.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
 - 3.3 ความมั่นคงทางสังคม
4. แผนด้านการบริการสังคม
 - 4.1 งานสาธารณสุข
 - 4.2 งานสาธารณภัย
 - 4.3 งานการทะเบียน
5. แผนด้านประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์
 - 5.1 อาชญากรรม
 - 5.2 ความมั่นคง
 - 5.3 การปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์
6. แผนด้านการบริหาร
 - 6.1 การบริหารและพัฒนากำลังพล
 - 6.2 การพัฒนาระบบงบประมาณและการเงิน
 - 6.3 การพัฒนาส่งกำลังบำรุง
 - 6.4 การพัฒนาองค์กรและระบบวิธีปฏิบัติงาน
7. แผนด้านการจัดการจราจร
 - 7.1 สภาพการจราจรของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
 - 7.2 สภาพการจราจรของเมืองใหญ่ในภูมิภาคและทางหลวงแผ่นดิน
8. แผนด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 - 8.1 สภาพปัญหาเสพติด
 - 8.2 แนวโน้มของปัญหาเสพติดในอนาคต

จากที่กล่าวมาแล้วภารกิจของตำรวจโดยทั่วไปในประเทศนั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่เริ่มมีกิจการตำรวจและเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามกาลเวลา ตามยุคสมัย และมีการพัฒนาการใช้อำนาจหน้าที่เป็นลำดับ สามารถสรุปภารกิจของตำรวจได้ว่ามีอยู่ 8 ประการ (โสภณและคณะ. 2524 : 142-144) คือ

1. การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention)
2. การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Repression)
3. การสืบสวนสอบสวน จับกุม ฟ้องร้องผู้กระทำความผิด (Apprehension of Offendess)
4. การค้นหาทรัพย์สินสูญหาย (Recover of Property)
5. การรักษาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม (Regulation of Noncriminal Conduct)
6. การจัดสรรบริการแก่ประชาชน (Provision of Service)
7. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (Protection of Individual Freedom)
8. การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ (Different Kinds of Functions)

1.2 หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร กำหนดว่าผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง จะต้องมียะเวลการดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งครั้งสุดท้ายนับถึงวันที่ 30 กันยายนของทุกปี รวมแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (หนังสือกรมตำรวจที่ 0604.336/16879 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2540)

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทรรศนะด้วยกัน ดังนี้

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Amo'd. 1983 : 192) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis. 1989 : 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขาทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

นันทิยา ชุณณวงษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วินัย โกยกุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยังผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ศิริภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย หรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

ปริชาติ ดันติวัฒน์ (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ เมโย และคนอื่น ๆ (เกติณี ที่ปประสาน. 2539 : 61 ; อ้างอิงมาจาก Mayo and others. n.d.) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Industry) ของบริษัท เวสเทิร์น อิเล็กทริกคอมปานี (Western

Electric Company) ในปี ค.ศ.1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยดัดแปลงความเข้มของแสงสว่างในบริเวณที่ทำงาน การกำหนดมาตราส่วนของการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงงาน เพื่อทดสอบดูว่าผลการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่า ผลผลิตของพนักงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเร็วกว่าเดิมก็ตาม เมโยอธิบายสรุปได้ว่า ผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้น เมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวคนงาน การเอาใจใส่ดังกล่าวจะทำให้คนงานรู้สึกว่าคุณมีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยเสริมทัศนคติที่ดีของคนงาน คนงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนถูกหลอกหรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักร จะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสารประกอบการสอน พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527 : 533) สรุปแนวคิดไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการทำงาน เป็นแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ เน้นว่าความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังผลผลิต และกำไรขององค์กรในที่สุด ผู้ที่ศึกษาแนวคิดนี้ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) เป็นต้น

2. การทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจ นักวิชาการที่มีแนวคิดนี้ได้คัดค้านความคิดของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ ผู้ที่คัดค้าน ได้แก่ พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler) ซึ่งเน้นว่าความพยายามและการทำงานที่บรรลุผลเป็นที่มาของความพึงพอใจ

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-333) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้ว ที่นั้นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้ความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาด หรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Mumford. 1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ กลุ่มนี้ได้แก่ โครซีเยอร์ และโกลเดอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของการออกแบบงาน (Work Content and Job Design School) มองความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มจากสถาบัน ทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (สมชาติ กงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่า มี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ได้แก่ แนวความคิดของวรูม (Vroom)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ ผลงานของ เบรฟิลด์ และครอกเคท (Brayfield and Crockett)

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two Factors Theory) หรือที่นิยมเรียกว่าทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้ คือ

2.1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's Theory of Human Motivation) อันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานภาพทางสังคม

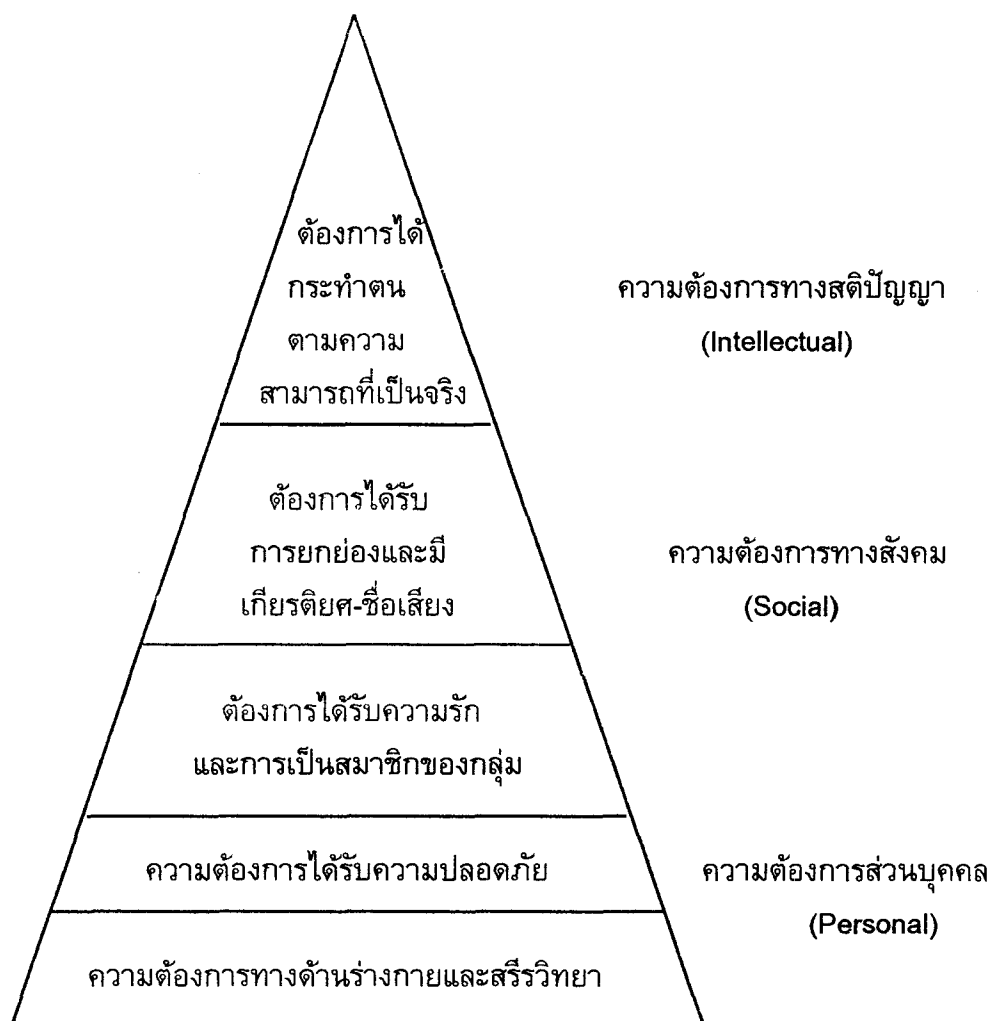
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Sense of Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และ

มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้น ของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น และการมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบในลำดับต้น ๆ ลำดับขั้นความต้องการดำเนินไปตามลำดับขั้นของทฤษฎี Maslow's Theory of Hierarchy of Needs ดังภาพประกอบ 1 (สุวรรณวงศ์, 2538 : 90)



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กมีหลายชื่อ เช่น Motivation-Maintenance Theory, Dual Factors Theory และ Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากเฮิร์ชเบิร์กและคนอื่น ๆ ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 2, 29, 91) สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivator Factors and Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เป็นครั้งคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีในความสำเร็จ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท้าทายให้ต้องการปฏิบัติและความยากง่ายสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ หรืองานในหน้าที่ที่บุคคลมีโอกาสนับถืออย่างมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จะทำให้บุคคลไม่ชอบ ไม่รักงานและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งมี 9 องค์ประกอบได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลมี โอกาสได้รับการศึกษาต่อ และ/หรืออบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและวุฒิให้สูงขึ้นกับ ตนเอง รวมถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การ ประสานงานระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสามารถในการ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีความสามัคคี และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

2.4 สถานภาพของบุคคลในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทราบดีว่าอาชีพที่ ปฏิบัติอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ทุกระดับมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ และเทคนิคการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของ หน่วยงานโดยมีการวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่ เหมาะสม มีเหตุมีผลในการบริหารงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น การที่บุคคล ต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับ การทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทราบดีว่าอาชีพที่ปฏิบัติมีความ ยั่งยืน มั่นคง รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กร

จากผลการศึกษาเอิร์ชเบิร์กได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้ เห็นดังปรากฏในตาราง 1 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 100)

ตาราง 1 แสดงการสรุปแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทำให้พอใจ ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (Job Content) - ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ <u>ปัจจัย</u> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ รักษาและป้องกันงานที่ทำ รวมทั้งสถานที่ทำงาน (Job Context) - ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน <u>ปัจจัย</u> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ได้ ดังปรากฏในตาราง 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 407)

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี
 จูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก
ความต้องการตามความคิด	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จ โอกาสเติบโต
ความต้องการมีลักษณะเด่น	ความก้าวหน้า การยอมรับ ฐานะ
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ - นาย - เพื่อน - ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการด้านความมั่นคง	นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการทางร่างกาย	เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นอันมาก และทั้งสองทฤษฎีมีปัจจัยที่ส่งผลเอื้ออำนวยต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากทั้งสอง ทฤษฎีนี้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยยึดแนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กเป็นหลัก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของเขา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจทั้งต่อการทำงาน และต่อบรรยากาศภายในองค์กร ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอจะสรุปเป็นแนวคิดได้ ดังนี้

กิเซลลี และบราว (กอบเกียรติ สง่างงเคราะห์. 2539 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 340) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาและค้นพบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้ คือ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยค่าจูง มี 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4. สถานภาพของบุคคลในอาชีพ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ความมั่นคงในงาน
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260-268) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการที่สำคัญและควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
 - 1.2 จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูง
 - 1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - 1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 ปี หรือ 8 ปี
 - 1.5 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ
2. องค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชนิดของงาน งานที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่างานที่จำเจ
 - 2.2 ทักษะที่ต้องการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ
 - 2.3 ฐานะอาชีพ
 - 2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ๆ
 - 2.5 ขนาดขององค์กร ในองค์กรขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจสูงกว่าในองค์กรขนาดใหญ่
3. องค์ประกอบด้านการบริหารและการควบคุม เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

สมิธ และคณะ (Smith and others. 1969 : 169) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การให้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา

3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ซักชวนการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ระหว่งกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน

3. สถานที่ทำงานและการบริหารงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพึงพอใจในการบริหารงาน

4. ค่าจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าหญิง

5. ลักษณะของงานที่ทำ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพอใจ

6. การนิเทศงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะมี ความพึงพอใจ

8. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำและ ห้องส้วม

10. ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่

อาศัย ฯลฯ

ล๊อค (Locke. 1976 : 1300-1302) ได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานมีหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน พบว่า มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work) เป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลาย มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ
 2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนที่ได้รับ มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จัดให้มีระเบียบวิธีการจ่ายเงินเป็นระบบ
 3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
 4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในความสามารถเมื่อทำงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับและมีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน
 5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benifits) หมายถึง การได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดประจำปี หรือค่าใช้จ่ายระหว่างการลา
 6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง หรือรูปแบบการก่อสร้างอาคาร
 7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีวิธีการชักจูง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความชำนาญในการดำเนินงานบริหาร
 8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง การที่มีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำกันได้ หรือมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
 9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแล และมีนโยบายการจัดการของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์แก่บุคลากร
- มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงานโอกาสที่จะทำให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ และทักษะการบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320) กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งสามารถจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม การจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

ภิญโญ สาร (2526 : 103) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ วิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้น เรียกว่า “วิธีให้อามิส” ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. ปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

อารี เพชรผุด (2532 : 60-62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกัน บุคคลก็จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจได้ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 เทคโนโลยี จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า งานที่ใช้เทคโนโลยีสูงทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความพอใจสูง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสามารถเฉพาะและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

1.5 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.5.1 เป็นงานที่ใช้ทักษะและความสามารถ
- 1.5.2 เป็นงานที่ทำให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่
- 1.5.3 เป็นงานที่ทำให้ผู้ทำเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 1.5.4 เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนหลายอย่าง ไม่ซ้ำซาก
- 1.5.5 เป็นงานที่ยากพอสมควร ทำให้เกิดความท้าทาย
- 1.5.6 เป็นงานที่มีจำนวนพอเหมาะกับความสามารถรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสามารถ

2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่หากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่องานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2.1.4 การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่สร้างความยุ่งยากและหนักใจอย่างหนึ่งในการบริหารงานของผู้บริหาร ก็คืองานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้

ถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหน่วยงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้กล่าวถึงวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงาน และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอธิบายงานที่มอบให้ เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความใส่ใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง และบทบาทของหน่วยงานของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรมอบงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนการได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่าย

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ และสภาพทางกายภาพตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับรางวัลที่เป็นสิ่งของ ได้แก่ โอกาสที่ได้รับการแต่งตั้ง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขสบาย

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่มีผลงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational attractiveness) เป็นความสัมพันธ์อันดีที่ก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล (Adaptation of condition to habitual methods and attitude) เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงานหาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

7. โอกาสที่จะร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม มีความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข

ภิญโญ สาร (2523 : 360-361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ที่สำคัญได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ความเท่าเทียมกันทุกด้าน
5. สร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน

กิตติมา ปริดีติล (2529 : 331-332) ได้มีแนวความคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานมาศึกษา โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วที่นั้นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้ว จะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคล ในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจัดงานให้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำหาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง

10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานในทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้เป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ซึ่งเกี่ยวกับตัวงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพภาพของบุคคลในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นี้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สรวง เวชสิทธิ์ (2528 : 76) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งกำลังบำรุงของนายทหารที่ผ่านหลักสูตรโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดต่อบัณฑิตความรู้สึกเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและความมีศักดิ์ศรีของงาน มีความรู้สึกอยู่ในระดับต่ำสุดต่อบัณฑิตเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่

รุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนและชั้นยศ มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

สงคราม เสงี่ยมพัคตร์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของรองสารวัตรสังกัดกองกำลังพลและในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า

1. รองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ด้านสวัสดิการในระดับน้อย

นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนรองสารวัตรในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในระดับน้อย นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. รองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนรองสารวัตรในสังกัดสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย

3. รองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการ

4. รองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล ที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกปัจจัย ยกเว้น ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำลังพลที่มีสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร และสวัสดิการ

ชุมพล ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 จำแนกตามวุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 ตามปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามปัจจัยค่าจูง และด้านสภาพการทำงาน พึงพอใจในระดับมากและปานกลาง ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล และด้านนโยบายและการบริหาร พึงพอใจในระดับปานกลาง

สำหรับผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2 จำแนกตามวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิ ปวช. และคำว่า ปวช. กับวุฒิสูงกว่า ปวช. และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ประจบ แสงวิเชียร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก 10 ด้าน ปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

4. ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดตราด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดตราด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

✓ อำนาจ เตชะสุข (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 จากการสร้างเครื่องมือ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความสำเร็จ สภาพการทำงาน ลักษณะของงานการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แยกตามปัจจัยสองปัจจัยได้ดังนี้ ปัจจัยสูงใจ คือ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ปัจจัยต่ำใจ คือ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ และเมื่อได้ศึกษาวิจัยโดยการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยสูงใจกับปัจจัยต่ำใจ ปัจจัยสูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยต่ำใจ

ปราโมทย์ ใหญ่อรุณ (2534 : 105-106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของรองผู้กำกับการ (สอบสวน) กองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในระดับต่ำในเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้ และสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องของสภาพงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและความยุติธรรม และมีความพึงพอใจในระดับสูง ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

✓ ดร.ณิ ไยเผือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูมีคุณวุฒิปริญญาตรี ครูที่มีสาขา

วิชาเรียนต่างกันไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และครูที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ที่ทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีภูมิสำเนาอยู่ในถิ่นอื่น

✓ ปราณี ศรีใส (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2536 : 31-32) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสูญเสียกำลังคนในองค์กร การรักษากำลังคนในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เป็นสาเหตุของการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการเรียงตามลำดับมากที่สุด คือ ปัญหาเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ปัญหาความก้าวหน้าในการทำงาน ปัญหาการบริหารงานในระบบราชการ ปัญหาความยุติธรรมในการบริหาร ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษา ปัญหาเรื่องการเดินทางมาทำงาน ปัญหาความขัดแย้งภายในและการทำงานต่ำกว่าระดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ยุทธวิธีสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหากลุ่มการสูญเสียกำลังคนในองค์กรที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ เสริมสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรม ใช้คนให้ตรงกับงาน สร้างระบบการประเมินงานที่เป็นธรรม พัฒนาระบบการบริหารให้บุคลากรระดับล่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น มีการพัฒนาทีมงานที่เหมาะสม การมีที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พักอาศัย และการมีสถานศึกษาอยู่ใกล้ที่พักอาศัย

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง พบว่า โดยภาพรวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยมีดังนี้คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ

พรพิมล โกลิภาพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า อาจารย์สอนเสริมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตัวแปร พบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษา และสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

✓ สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 92-101) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา โดยนำแนวคิดจากทฤษฎีของ เอิร์ชเบิร์กมาเป็นกรอบในการวิจัย ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า

1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเพียง 1 ด้าน คือ ด้านฐานะอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนรายได้ ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า ระดับการศึกษา และประเภทสถานศึกษา ไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา, กลุ่มอายุ, สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ชารา สุขเจริญ (2540 : 50-52) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า รองสารวัตรมีความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการ และลักษณะหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ และมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

ปริญดา เปล่งสงวน (2540 : 72-73) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาโดยสรุป พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสการได้รับประโยชน์เกื้อกูล โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เกียรติภูมิ และชิ้นงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

✓ เวเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้านของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 1973 : 191-207) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 2,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

✓ ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทนสถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

✓ จากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานภาพสมรส ภูมิสำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่าตัวแปรสถานภาพสมรส ภูมิสำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจปีการศึกษา 2539 และ 2540 จำนวน 624 คน ซึ่งยังไม่มีสิทธิรับการพิจารณาแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่น เนื่องจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่ครบ 2 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากรที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา		
	2539	2540	รวม
ตำรวจภูธรภาค 1	19	7	26
ตำรวจภูธรภาค 2	16	9	25
ตำรวจภูธรภาค 3	32	12	44
ตำรวจภูธรภาค 4	30	25	55
ตำรวจภูธรภาค 5	14	32	46
ตำรวจภูธรภาค 6	17	15	32
ตำรวจภูธรภาค 7	13	16	29
ตำรวจภูธรภาค 8	12	14	26
ตำรวจภูธรภาค 9	11	28	39
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	72	72	144
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง	55	36	91
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน	23	44	67
รวม	314	310	624

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบกับการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two Theory) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Charoong Pasuwan (1972 : 100-107) ชุติกร ตั้งเชื่อนขันธุ์(2540 : 87-97) และ ธารา สุขเจริญ (2540 : 69-75)
3. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาจากข้อ 1 และ 2

ลักษณะของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว และสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

- ✓ 2.1.1 ความสำเร็จของงาน
- ✓ 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- ✓ 2.1.3 ลักษณะของงาน
- ✓ 2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- ✓ 2.2.1 ค่าตอบแทน
- 2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ✓ 2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.2.4 สถานภาพของบุคคลในอาชีพ
- 2.2.5 การปกครองบังคับบัญชา
- ✓ 2.2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- ✓ 2.2.7 สภาพการทำงาน
- 2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.2.9 ความมั่นคงในงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อยที่สุดและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- ระดับที่ 2 น้อย หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อย และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองปานกลาง และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับที่ 4 มาก หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองมาก
และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนอง
มากที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน มีดังต่อไปนี้

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ตัวอย่าง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความมากน้อย ตาม
ความคิดเห็นของท่าน
การเลือกตอบถือเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับที่ 1 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด
และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- ระดับที่ 2 น้อย หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อย และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- ระดับที่ 3 ปานกลาง หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนอง
ปานกลาง และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ระดับที่ 4 มาก หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองมาก
และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- ระดับที่ 5 มากที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนอง
มากที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0.	ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
00.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ยอมรับใน ความคิดเห็นของท่าน					
000.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์อย่างเต็มที่ในหน้าที่ของท่าน					
0000	ท่านพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วย งาน					
0000 0.	ท่านชอบจังหวัดที่หน่วยงานของท่านตั้งอยู่					

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว นำมาตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ และ ดร. นันทา สุริक्षा พิจารณาข้อความในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นว่าสามารถวัดได้ตามลักษณะต่าง ๆ ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้หรือไม่ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามแต่ละ 6 ข้อ รวมทั้งฉบับมีจำนวนข้อทั้งหมด 84 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 100 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 4 แล้วตรวจแบบสอบถามโดยให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ นำมาหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายด้านที่ตัดคะแนนรายข้อ ๆ นั้นออก หลังจากนั้นพิจารณาเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตัดข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออก ทั้งนี้การพิจารณาตัดข้อคำถามออกให้คำนึงถึงความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประกอบกันไปด้วย หลังจากผ่านขั้นตอนนี้ได้ข้อคำถามแต่ละ 5 ข้อ รวมทั้งฉบับมีจำนวนข้อทั้งหมด 70 ข้อ

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่นำมาทดลองใช้แบบ
สอบถาม (Try out)

สถานที่ปฏิบัติงาน	ปีสำเร็จการศึกษา			
	2539		2540	
	กลุ่มประชากร	กลุ่ม Try out	กลุ่มประชากร	กลุ่ม Try out
ตำรวจภูธรภาค 1	19	3	7	1
ตำรวจภูธรภาค 2	16	3	9	1
ตำรวจภูธรภาค 3	32	5	12	2
ตำรวจภูธรภาค 4	30	5	25	4
ตำรวจภูธรภาค 5	14	2	32	5
ตำรวจภูธรภาค 6	17	3	15	2
ตำรวจภูธรภาค 7	13	2	16	2
ตำรวจภูธรภาค 8	12	2	14	2
ตำรวจภูธรภาค 9	11	2	28	6
กองบัญชาการตำรวจ- นครบาล	72	11	72	12
กองบัญชาการตำรวจ- สอบสวนกลาง	55	8	36	6
กองบัญชาการตำรวจ- ตระเวนชายแดน	23	4	44	7
รวม	314	50	310	50

3. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามในข้อ 2 มาวิเคราะห์หาความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งพัฒนา
โดยครอนบัค (Cronbach 1971 : 161) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ
0.9417

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอรายชื่อและที่อยู่ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปีการศึกษา 2539 และ 2540 จากกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบทางไปรษณีย์ ตามที่อยู่ที่ได้จากกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้เขียนที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ถึงตนเองในแผ่นหลังของแบบสอบถามไว้เรียบร้อยแล้ว พร้อมกับกำหนดวันในการส่งแบบสอบถามกลับ โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจะติดตามโดยการส่งการ์ดติดตามทางไปรษณีย์เริ่มติดตามหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และรออีก 1 สัปดาห์ สำหรับแบบสอบถามที่อยู่ระหว่างเดินทาง

3. ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาโดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน

สถานที่ปฏิบัติงาน	ปีสำเร็จการศึกษา								
	2539			2540			รวม		
	ส่ง	คืน	ร้อยละ	ส่ง	คืน	ร้อยละ	ส่ง	คืน	ร้อยละ
ตำรวจภูธรภาค 1	16	12	75.00	6	5	83.33	22	17	72.27
ตำรวจภูธรภาค 2	13	12	92.30	8	6	75.00	21	18	85.71
ตำรวจภูธรภาค 3	27	23	85.18	10	9	90.00	37	32	86.48
ตำรวจภูธรภาค 4	25	21	84.00	21	20	95.23	46	41	89.13
ตำรวจภูธรภาค 5	12	10	83.33	27	23	85.18	39	33	84.61
ตำรวจภูธรภาค 6	14	13	92.85	13	12	92.30	27	25	92.59
ตำรวจภูธรภาค 7	11	10	90.90	14	11	78.57	25	21	84.00
ตำรวจภูธรภาค 8	10	8	80.00	12	10	83.33	22	18	81.81
ตำรวจภูธรภาค 9	9	7	77.77	22	22	100.00	31	29	93.54
กองบัญชาการตำรวจ- นครบาล	61	58	95.08	60	56	93.33	121	114	94.21
กองบัญชาการตำรวจ- สอบสวนกลาง	47	40	85.10	30	27	90.00	77	67	87.01
กองบัญชาการตำรวจ- ตระเวนชายแดน	19	15	78.94	37	35	94.59	56	50	89.28
รวม	264	229	86.74	260	236	90.76	524	465	88.74

จากตาราง 5 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 524 ฉบับ ได้รับกลับคืน 465 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.74 ของแบบสอบถามที่ส่งไป เมื่อพิจารณาตามปีสำเร็จการศึกษา พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2539 ส่งแบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 86.74 และกลุ่มที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2540 ส่งแบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 90.76

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences / Personal Computer plus) โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์ ดังนี้
 - 2.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ
 - 2.2 ศึกษาตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน

3.1.1 ค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.

2528 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

3.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายด้านที่ตัดคะแนนรายข้อ ๆ นั้นออก โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537 : 321-322)

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach ' s Coefficient Alpha) ใช้สูตร (Cronbach. 1971 : 161)

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (β , b) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

3.3.1.1 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น (ตัวพยากรณ์)

ค่า Beta weight (β) (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 25)

$$\beta_i = \frac{S_i \cdot b_i}{S_y}$$

เมื่อ β_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ค่า Beta weight ของตัวแปรต้นตัวที่ i

b_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นในรูปของคะแนนดิบ
ค่า Score weight ของตัวแปรต้นตัวที่ i

S_y แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม

S_i แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต้นตัวที่ i

ค่า Score weight (b) (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 87)

$$b_i = r_{iy} \cdot \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ b_i แทน ค่า Score weight ของตัวแปรต้นตัวที่ i

r_{iy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ i กับตัวแปรตาม

S_y แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม

S_i แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต้นตัวที่ i

3.3.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 75)

$$R^2_{y.123\dots m} = \sum \beta_i r_{iy}$$

เมื่อ $R^2_{y.123\dots m}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรต้น
ตัวที่ i ถึง m กับตัวแปรตาม (Y)

β_i แทน ค่า Beta weight ของตัวแปรต้นตัวที่ i

r_{iy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ i
กับตัวแปรตาม (Y)

3.3.2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร
(Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 75)

$$F = \frac{R^2 / m}{(1 - R^2)/(N-m-1)}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

m แทน จำนวนตัวแปรต้น

3.3.3 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยใช้สูตร (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 167)

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

เมื่อ t_i แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ t
เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

b_i แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นตัวที่ i ที่ต้องการ
ทดสอบนัยสำคัญ

SE_{b_i} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ตอนที่ 2** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ตอนที่ 3** ลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ตอนที่ 4** การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร
X	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสหสัมพันธ์พหุคูณ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F – distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
STATUS1	แทน	สถานภาพสมรสโสด
STATUS2	แทน	สถานภาพสมรสคู่
STATUS3	แทน	สถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
PUM	แทน	ภูมิลำเนา
POP	แทน	โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

S1	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 1
S2	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 2
S3	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 3
S4	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 4
S5	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 5
S6	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 6
S7	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 7
S8	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 8
S9	แทน	ตำราจรรยาบรรณ 9
S10	แทน	กองบัญชาการตำรวจนครบาล
S11	แทน	กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
S12	แทน	กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
AT	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิเคราะห์ในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแจกแจงนับความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 6-7

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		แปลผล
			$\bar{X}$	S.D.	
ตำรวจภูธรภาค 1	17	3.65	3.51	.52	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 2	18	3.87	3.01	.38	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 3	32	6.89	3.24	.46	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 4	41	8.81	3.27	.34	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 5	33	7.08	3.15	.38	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 6	25	5.37	3.04	.27	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 7	21	4.51	3.25	.36	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 8	18	3.80	3.14	.29	ปานกลาง
ตำรวจภูธรภาค 9	29	6.24	3.04	.35	ปานกลาง
กองบัญชาการตำรวจ- นครบาล	114	24.52	3.05	.41	ปานกลาง
กองบัญชาการตำรวจ- สอบสวนกลาง	67	14.42	3.14	.42	ปานกลาง
กองบัญชาการตำรวจ- ตระเวนชายแดน	50	10.76	3.19	.53	ปานกลาง
รวม	524	100.00	3.13	.41	ปานกลาง

จากตาราง 6 จะเห็นว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานครั้งแรกที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล คิดเป็นร้อยละ 24.52 รองลงมาคือ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.42 และปฏิบัติงานที่ตำรวจภูธรภาค 1 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.65

เมื่อพิจารณาตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกสถานที่ อยู่ระดับปานกลาง

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำแนกตามตัวแปร สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน					
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	1	0.21	-	-	1	0.21
		อยู่คนละจังหวัด	4	0.86	10	2.15	14	3.01
	ตำรวจภูธรภาค 1	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	2	0.43	2	0.43
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
	รวม		5	1.07	12	2.58	17	3.65
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	3	0.64	2	0.43	5	1.07
		อยู่คนละจังหวัด	4	0.86	5	1.07	9	1.94
	ตำรวจภูธรภาค 2	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	2	0.43	2	0.43
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	2	0.43	2	0.43
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
	รวม		7	1.50	11	2.37	18	3.87

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน					
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำรวจภูธรภาค 3	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	2	0.43	4	0.86	6	0.29
		อยู่คนละจังหวัด	6	1.29	14	3.01	20	4.30
	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	3	0.65	3	0.65	6	1.30
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
รวม			11	2.37	21	4.52	32	6.89
ตำรวจภูธรภาค 4	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	1	0.21	3	0.65	4	0.86
		อยู่คนละจังหวัด	9	1.94	13	2.79	22	4.73
	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	1	0.21	-	-	-	0.21
		อยู่คนละจังหวัด	4	0.86	10	2.15	14	3.01
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
รวม			15	3.22	26	5.59	41	8.81

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน					
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	1	0.21	-	-	1	0.21
		อยู่คนละจังหวัด	5	1.07	16	3.44	21	4.51
	ตำรวจภูธรภาค 5	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	5	1.07	6	1.29	11	2.36
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
	รวม		11	2.35	22	4.73	33	7.08
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	1	0.21	-	-	1	0.21
		อยู่คนละจังหวัด	8	1.72	11	2.37	19	4.09
	ตำรวจภูธรภาค 6	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	3	0.65	3	0.65
		อยู่คนละจังหวัด	1	0.21	1	0.21	2	0.42
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
	รวม		10	2.14	15	3.23	25	5.37

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน						
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	2	0.43	2	0.43	
		อยู่นอกจังหวัด	10	2.15	8	1.72	18	3.87	
	ตำรวจภูธรภาค 7	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	1	0.21	1	0.21
			อยู่นอกจังหวัด	-	-	-	-	-	-
หม้าย/หย่า/แยก		อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-	
		อยู่นอกจังหวัด	-	-	-	-	-	-	
รวม			10	2.15	11	2.36	21	4.51	
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-	
		อยู่นอกจังหวัด	3	0.65	11	2.37	14	3.02	
	ตำรวจภูธรภาค 8	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
			อยู่นอกจังหวัด	2	0.43	2	0.43	4	0.86
หม้าย/หย่า/แยก		อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-	
		อยู่นอกจังหวัด	-	-	-	-	-	-	
รวม			5	1.08	13	2.80	18	3.80	

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน					
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำรวจภูธรภาค 9	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	3	0.65	-	-	3	0.65
		อยู่คนละจังหวัด	3	0.65	16	3.44	19	4.09
	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	6	1.29	6	1.29
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	1	0.21	1	0.21
รวม			6	1.30	23	4.94	29	6.24
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	11	2.37	9	1.94	20	4.31
		อยู่คนละจังหวัด	46	9.89	39	8.39	85	18.28
	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	2	0.43	-	-	2	0.43
		อยู่คนละจังหวัด	5	1.07	2	0.43	7	1.50
	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
รวม			64	13.76	50	10.76	114	24.52

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน					
			ตามความต้องการ		ภายในขอบเขตที่จำกัด		รวม	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	25	5.38	13	2.80	38	8.18
		อยู่คนละจังหวัด	7	1.51	18	3.87	25	5.38
	คู่	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	2	0.43	2	0.43	4	0.86
กองบัญชาการ ตำรวจสอบสวน กลาง	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	-	-	-	-
	รวม		34	7.32	33	7.10	67	14.42
		โสด	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-
อยู่คนละจังหวัด			7	1.50	31	6.67	38	8.17
คู่		อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	-	-	11	2.37	11	2.37
ชายแดน	หม้าย/หย่า/แยก	อยู่จังหวัดเดียวกัน	-	-	-	-	-	-
		อยู่คนละจังหวัด	1	0.22	-	-	1	0.22
	รวม		8	1.72	42	9.04	50	10.76

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา พบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสโสด เลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกได้ภายในขอบเขตที่จำกัด และมีภูมิลำเนาอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิเคราะห์ในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่
ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านต่าง ๆ ของปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ปัจจัยจุดใจ</u>			
ความสำเร็จของงาน	3.44	.53	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	.53	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	3.23	.70	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.45	.62	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.84	.60	ปานกลาง
<u>ปัจจัยคำจูน</u>			
ค่าตอบแทน	2.66	.57	ปานกลาง ✓
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.06	.58	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ- ผู้บังคับบัญชา	3.51	.66	มาก
สถานภาพของบุคคลในอาชีพ	3.90	.66	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.12	.75	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	2.18	.57	น้อย
สภาพการทำงาน	2.64	.69	ปานกลาง ✓
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.15	.79	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	2.89	.65	ปานกลาง
รวม	3.13	.41	ปานกลาง

จากตาราง 8 จะเห็นว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การวิเคราะห์ในตอนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านต่าง ๆ ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน และนำมาจัดลำดับปัจจัยย่อย ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การจัดลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน
ครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
สถานภาพของบุคคลในอาชีพ	3.90	.66	มาก	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ- ผู้บังคับบัญชา	3.51	.66	มาก	2
ความรับผิดชอบ	3.45	.62	ปานกลาง	3
ความสำเร็จของงาน	3.44	.53	ปานกลาง	4
ลักษณะของงาน	3.23	.70	ปานกลาง	5
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	.53	ปานกลาง	6
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.15	.79	ปานกลาง	7
การปกครองบังคับบัญชา	3.12	.75	ปานกลาง	8
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.06	.58	ปานกลาง	9
ความมั่นคงในงาน	2.89	.65	ปานกลาง	10
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.84	.60	ปานกลาง	11
ค่าตอบแทน	2.66	.57	ปานกลาง	12
สภาพการทำงาน	2.64	.69	ปานกลาง	13
นโยบายและการบริหารงาน	2.18	.57	น้อย	14

จากตาราง 9 จะเห็นว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านสถานภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 3-13 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การศึกษาตัวแปร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน
ครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

การวิเคราะห์ในตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายระหว่างตัวแปร ดังแสดงในตาราง 10 และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ
Stepwise ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ (Beta
weight) ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พร้อมทั้งการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงใน
ตาราง 11

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา

ตัวแปร	STATUS1	STATUS2	STATUS3	PUM	POP	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	AT
STATUS1	1.0000	-.9849**	-.1441**	.0940	.0707	.0283	-.0265	-.0109	-.1594**	-.1179*	-.0174	.0719	-.0265	-.0471	.1393*	.1226*	-.0622	-.0144
STATUS2		1.0000	-.0296	-.0893	-.0737	-.0263	.0291	.0141	.1646**	.1223*	.0204	-.0701	.0291	.0268	-.1342*	-.1191*	.0482	.0056
STATUS3			1.0000	-.0323	.0133	-.0128	-.0132	-.0179	-.0205	-.0182	-.0157	-.0143	-.0132	.1189*	.0373	-.0270	.0832	.0508
PUM				1.0000	.1660**	-.0667	.0990	-.0045	-.0567	-.1145*	-.0205	-.0281	-.0985	-.0591	.0010	.3877**	-.1705**	.0920
POP					1.0000	-.0425	-.0049	-.0317	-.0222	-.0381	-.0004	.0335	-.0505	-.1022	.1916**	.0894	-.1708**	.2113**
S1						1.0000	-.0392	-.0531	-.0607	-.0540	-.0465	-.0425	-.0392	-.0504	-.1107*	-.0801	-.0678	.0090
S2							1.0000	-.0547	-.0625	-.0556	-.0479	-.0437	-.0404	-.0519	-.1140*	-.0825	-.0698	-.0584
S3								1.0000	-.0847	-.0753	-.0649	-.0593	-.0547	-.0703	-.1544**	-.1118*	-.0946	.0718
S4									1.0000	-.0861	-.0743	-.0678	-.0625	-.0804	-.1766**	-.1279*	-.1082*	.1086*
S5										1.0000	-.0660	-.0602	-.0556	-.0714	-.1570**	-.1137*	-.0962	.0143
S6											1.0000	-.0520	-.0479	-.0616	-.1354*	-.0980	-.0829	-.0549
S7												1.0000	-.0437	-.0562	-.1235*	-.0894	-.0757	.0605
S8													1.0000	-.0519	-.1140*	-.0825	-.0698	.0044
S9														1.0000	-.1465**	.1061	-.0897	-.0566
S10															1.0000	-.2331**	.1972**	.1158*
S11																1.0000	-.1428*	.0074
S12																	1.0000	.0535
AT																		1.0000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 10 จะเห็นว่า ตัวแปรต้นส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน (POP) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก (AT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ .2113 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ตำรวจภูธรภาค 4 (S4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก (AT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .1086 และการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล (S10) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก (AT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.1158

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

ตัวแปรต้น	b	SE _b	β	$\beta\%$	t
POP	14.3217	2.7014	.2423	59.9159	5.296**
S10	-10.9433	3.0876	-.1621	40.0841	-3.544**
R = .2645					
R ² = .0699					
F = 17.3453**					

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 11 จะเห็นว่า ตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาจากค่า β (Beta Weight) โดยไม่คิดเครื่องหมาย จะเห็นว่าตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่

ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกเพิ่มขึ้น ส่วนการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกลดลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เพื่อจัดลำดับปัจจัยย่อยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. เพื่อศึกษาว่า สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลระดับใดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สมมุติฐานของการวิจัย

สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจปีการศึกษา 2539 และ 2540 จำนวน 624 คน ซึ่งยังไม่มีสิทธิขอรับการพิจารณาแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่น เนื่องจากได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่ครบ 2 ปี ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบกับการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว และสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีจำนวนทั้งหมด 70 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยนำมาหาความเที่ยงได้ เท่ากับ 0.9417

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบทางไปรษณีย์ ตามที่อยู่ที่ได้จากกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล กรมตำรวจ โดยผู้วิจัยได้เขียนที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ถึงตนเองในแผ่นหลังของแบบสอบถามไว้เรียบร้อยแล้ว พร้อมกับกำหนดวันในการส่งแบบสอบถามกลับ โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจะติดตามโดยการส่งการ์ดติดตามทางไปรษณีย์เริ่มติดตามหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และรออีก 1 สัปดาห์ สำหรับแบบสอบถามที่อยู่ระหว่างเดินทาง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 524 ฉบับ ได้รับกลับคืน 465 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.74 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์ ดังนี้
 - 2.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ
 - 2.2 ศึกษาตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพของบุคคลในอาชีพอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย

2. นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านสภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 3-13 ตามลำดับ

3. ตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกเพิ่มขึ้น ส่วนการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกลดลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านสภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย

จากผลการวิจัย พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านสภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาชีพตำรวจมีภารกิจหลักสำคัญ 4 ประการคือ (กองวิชาการ กรมตำรวจ. 2521) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในและภายนอกเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา การบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และการดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ จากภารกิจดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ตำรวจต้องรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้บริการประชาชนในฐานะเป็นผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รวมทั้งเป็นที่พึ่งของประชาชนยามเดือดร้อน

ดังนั้นจึงทำให้บุคคลในอาชีพตำรวจเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญดา เปล่งสงวน (2540 : 74) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเกียรติภูมิอาชีพของตน ซึ่งได้รับความเชื่อถือจากประชาชน

นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของตำรวจโดยส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม/ทีม หรือ ชุดปฏิบัติการ ที่ต้องอาศัยความสามัคคีและสัมพันธภาพระหว่างหมู่คณะในการปฏิบัติการให้สำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงคราม เสงี่ยมพัศตร์ (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ธารา สุขเจริญ (2540 : 50-52) ที่พบเช่นกันว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีหลายระดับชั้น จึงทำให้ขั้นตอนการบังคับบัญชามีความซับซ้อน นโยบายและการบริหารงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น และอาจมีอิทธิพลภายนอกมาแทรกแซงนโยบายและการบริหารงาน เช่นอิทธิพลจากนักการเมือง เป็นต้น ทำให้การบริหารงานบางอย่างขาดความยุติธรรม เช่นการแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลไปดำรงตำแหน่งไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน สุขหรั่ง (2538 : 55-57) ที่พบว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรมีความคิดเห็นว่ขั้นตอนการปกครองบังคับบัญชามีความยุ่งยาก ซับซ้อน ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา มักถูกอิทธิพลภายนอกมาแทรกแซง ซึ่งจะเห็นได้จากหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายไม่มีความแน่นอน ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งบุคคลไปดำรงตำแหน่งไม่เหมาะสม

2. ตัวแปรโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกเพิ่มขึ้น ส่วนการปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกลดลง

จากผลการวิจัยพบว่า โอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการ ทำให้มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เซคคอร์ด และ แบคแมน (มนตรี ยิ้มแย้ม. 2535 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Secord and Backman. 1964 : 391) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์กร และถ้าหากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ก็จะทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังที่ ชิต ควรเดชะคุปต์ (2523 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า การบรรจุและแต่งตั้งนักเรียนนายร้อยตำรวจโดยไม่คำนึงถึงความสมัครใจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ดังกล่าว เป็นพื้นที่ในเขตชุมชนเมืองที่มีสถิติการเกิดคดีอาญามาก อีกทั้งรูปคดีที่เกิดขึ้นมีความซับซ้อน ยากต่อการสอบสวนและติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด จึงทำให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก อัตราการเสียชีวิตในการปฏิบัติงานก็สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิต ควรเดชะคุปต์ (2523 : 69-70) ที่พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจไม่พึงพอใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ที่มีพลเมืองหนาแน่น มีสถิติการเกิดคดีอาญาสูง มีคนร้ายและคดีอาชญากรรมทุกประเภท ลักษณะงานเป็นงานที่มีความเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติมาก อีกทั้งมีผู้บังคับบัญชาซึ่งสามารถให้คำแนะนำให้โทษ ทำงานควบคุมอย่างใกล้ชิดทุกระดับตลอดเวลา ทำให้เกิดความลำบากใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อย ข้อค้นพบนี้เป็นแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงนโยบายและการบริหารงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ขจัดอิทธิพลภายนอกที่แทรกแซงนโยบายและการบริหารงานที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการตำรวจ รวมทั้งการแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลไปดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความสมัครใจและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี เพื่อให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานเพิ่มขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ข้อค้นพบนี้เป็นแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้นักเรียนนายร้อยตำรวจเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ เพื่อช่วยส่งเสริมให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่งผลให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ข้อค้นพบนี้เป็นข้อมูลประกอบการแนะแนวการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยให้เลือกสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในกองบัญชาการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก และเมื่อเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงขอโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาติดตามกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มนี้หลังจากปฏิบัติงานครบ 2 ปีแล้ว ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร และมีการขอแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นมากน้อยเพียงใด และสาเหตุใดเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มนี้ขอแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น

2. ควรมีการศึกษาระยะยาวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั่วประเทศไทย โดยแยกศึกษาตามพื้นที่หลัก 4 กองบัญชาการ คือ กองบัญชาการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแต่ละพื้นที่ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ตัวแปรจำแนกกลุ่มนายตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ โดยนำตัวแปรอื่น ๆ มาศึกษาเพิ่มเติมด้วย เช่น ประสบการณ์ใน
การทำงาน สุขภาพร่างกายและจิตใจ และบุคลิกภาพของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2529-2530). เอกสารวิจัยความคิดเห็นของประชาชนผู้
พักอาศัยในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล. กรุงเทพฯ
: กองบัญชาการตำรวจนครบาล .
- กรมตำรวจ. (2540, 9 ธันวาคม). หนังสือกรมตำรวจที่ 0604.336/6879 เรื่อง หลักเกณฑ์การ
แต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร.
- กรมตำรวจ. กองวิชาการ. (2525). ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1.
กรุงเทพฯ : กองวิชาการ กรมตำรวจ.
- กรมตำรวจ. สำนักงานแผนงานและงบประมาณ . (2539). แผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 3
(พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานแผนงานและงบประมาณ กรมตำรวจ.
- กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์
แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนะ.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. (2536). องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
หัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาค.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- เกติณี ที่ปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ โนราช. (2537). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
ห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จีระ หงส์ดามรงค์. (2536). การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบ
ราชการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเริญ เรืองนอมทรัพย์. (2529). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนใน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อ.ฮอด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชิต ควรเดชะคุปต์. (2523). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกหน่วยปฏิบัติงาน
ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ชุมพล ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- ๑) ชูลีกร ตั้งเชื่อนพันธ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความ
ความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
งานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2537). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดรุณี ไยเผือก. (2534). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ๒) ธารา สุขเจริญ. (2540). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรในสังกัดกองบังคับการ
อำนวยการ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทิยา ชุนณวงษ์. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :
๓) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง กรรณสูตร. (2525). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- ประจบ แสงวิเชียร. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ศรีใส. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญ
ศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ ใหญ่อรุณ. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของรองผู้กำกับการ
(สอบสวน) กองบัญชาการตำรวจนครบาล. สารนิพนธ์ ร.ม. มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปริญดา เปล่งสงวน. (2540). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชาดิ ดันติวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรพิมล โกสิยาภ. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การคำจรัสสภา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2527). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนตรี ยิ้มแย้ม. (2535). ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสารวัตรใหญ่ กองบัญชาการตำรวจภูธร 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ปิไลธนานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- รุ่งโรจน์ แสงคราม. (2532). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2528). หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิเคเตอร์เพาเวอร์พอยท์.
- วินัย ไกยคุลย์. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สงคราม เสี่ยงมพัคตร์. (2533). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเปรียบเทียบระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

- สมจินตนา ภูระหงษ์. (2539). ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สรวง เวชสิทธิ์. (2528). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งกำลังบำรุงของนายทหารที่ผ่านหลักสูตรโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน สุขห่อ. (2538). ความพึงพอใจในงานของรองสารวัตรในสังกัดกองทะเบียนผลกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2540). รายงานผลเบื้องต้น การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2525). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- โสภา ชูพิกุลชัย, และคณะ. (2524). ยุทธวิธีและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและสังคมในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เน็คกัล.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2532). คุรุวาทะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- อำนาจ เตชะสุข. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย นตสุวรรณ. (2527). การสำรวจลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนเหล่า. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

Charoong Pasuwan. (1972). *Adaptive of the Herzberg Job Satisfaction Model Vocation Education Personnel in Thailand*. Dissertation, Ph.D (Education). India. : The Indiana University. Photocopied.

Clements, Evelyn. (1983, February). "A study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Satisfaction among Student Personnel Works in Community Colleges," *Dissertation Abstracts International*. 2587 A.

Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York : Harper.

✓ Feldman, Daniel C., and Arnold, Hugh. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Oranizations*. Auckland : McGraw-Hill Book Company.

✗ Ghiselli, Edwin E., and Brown, Charence W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. Second edition. New York : McGraw-Hill Book Company.

✗ Gilmer, Van Haller B. and others. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Haji, Hashim. (1986, January). "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia," *Dissertation Abstracts International*. 1971 A.

✗ Harrell, Thomus W. (1964). *Industrial Psychology*. Oxford : IBM Publishing Company.

✗ Herberg, F. et al. (1959). *The Motivation To Work*. New York : John Wiley and Sons.

Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. 7660 A.

Kerlinger, F.N., and Pedhazur, E.J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt, Rinehart, and Winson.

Locke, Edwin A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction," *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Ran McNally.

✗ Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2 nd ed. New York : Harper and Row, Inc.

Milton, Charies R. (1981). *Human Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentica-Hall Inc.

- ✓ Mitchell, Terence R. (1982). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior*. 2 nd ed. Tokyo : McGraw-Hill, Kagakusha.
- ✓ Newstrom, John W., and Davis, Keith. (1989). *Organizational Behavior*. 5th.ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- ✓ Quitugua, Franklin Josept. (1975, September). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts*. 36 : 224-A.
- Sergiovani, Thomas J. (1973). "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," *Exploration in Educational Administration*. St.Louis : University of Queensland Press.
- ✓ Smith, Cain., Patricia, L.M., Kendall, and C.L. Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand McNally.
- ✓ Velez, Guillermo V. (1972, September). "A Study of Faculty Satisfactors Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," *Dissertation Abstracts*. 33(3) : 997-A.
- Walker, Charles R. and Robert H. Guest. (1966). *The Man on the Assembly Line*. Harvard University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
จดหมายขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

85

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.โทร.....5644.....
ที่.....ทม 1007/1664.....วันที่.....18 มีนาคม 2542.....
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรสุกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และ ดร.นันทา สุรักษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1007/1730

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ มีนาคม ๒๕๔๒

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตนในสถานที่ที่ปฏิบัติตนครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร นัตรสุกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเจิด ภิญญอนันตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 100 นาย ตอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตนในสถานที่ที่ปฏิบัติตนครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๔๒

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าว ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๙



ที่ ทม 1007/1790

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตนในสถานที่ที่ปฏิบัติตนครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรสุกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิธัญญอนันตพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาใน 2 ปี จากสถานีตำรวจทั่วประเทศ จำนวน 625 นาย ตอบแบบสอบถามการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติตนในสถานที่ที่ปฏิบัติตนครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในระหว่างเดือนเมษายน 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก
ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

แบบสอบถาม
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก
ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ถึง น้อง ๆ นายร้อยตำรวจที่รักทุกท่าน

ด้วยขณะนี้พี่กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากน้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตอบแบบสอบถามฉบับนี้และกรุณาพับส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ซึ่งพิมพ์ไว้ด้านหลังของแบบสอบถามภายในวันที่ 5 มีนาคม 2542

อีกหนึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนนายร้อยตำรวจรุ่นหลังที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อันเป็นสถาบันที่รักยิ่งของพวกเรา พี่จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากน้อง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พ.ต.ต.เวทวิชญ์ เนียมอินทร์

สว.งาน 6 กก.2 ทพ.

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อขอทราบรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับตัวท่าน ในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ท่านตอบไปใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น และจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการทำให้ท่านได้รับความเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ให้ครบทุกข้อ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
- ☐ คู่
- ☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

2. ภูมิลำเนา

- ☐ ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน
- ☐ ภูมิลำเนาอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

- ☐ เลือกได้ตามความต้องการ
- ☐ เลือกภายในขอบเขตที่จำกัด

4. สถานที่ปฏิบัติงาน

- ☐ ตำรวจภูธรภาค 1
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 2
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 3
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 4
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 5
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 6
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 7
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 8
- ☐ ตำรวจภูธรภาค 9
- ☐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- ☐ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
- ☐ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรก

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความมากน้อย
ตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

การเลือกตอบถือเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับที่ 1 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- ระดับที่ 2 จริงน้อย หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองน้อย และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- ระดับที่ 3 จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองปานกลาง และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ระดับที่ 4 จริงมาก หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองมาก และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- ระดับที่ 5 จริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความในข้อนั้นได้รับการตอบสนองมากที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		จริง น้อย ที่สุด	จริง น้อย	จริง ปาน กลาง	จริง มาก	จริง มาก ที่สุด
1.	ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
2.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์อย่างเต็มที่ในหน้าที่ของท่าน					
4.	ท่านพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงาน					
5.	ท่านชอบจังหวัดที่หน่วยงานของท่านตั้งอยู่					
6.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นผู้บริหารที่ดี					
7.	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
8.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับตนเองกับท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					
10.	หน่วยงานของท่านจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเพียงพอ					
11.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพิจารณาโอกาสก้าวหน้า					
12.	ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
13.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14.	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานของท่าน					
15.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของท่าน					
16.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีเพื่อนในหน่วยงานนี้					
17.	ท่านมีความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
18.	ท่านรู้สึกว่าคุณปรับตัวเข้ากับท้องถิ่นที่หน่วยงานตั้งอยู่ได้ยาก					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		จริง น้อย ที่สุด	จริง น้อย	จริง ปาน กลาง	จริง มาก	จริง มาก ที่สุด
19.	ท่านมีความรู้สึกว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
20.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
21.	ตำแหน่งของท่านเป็นตำแหน่งที่ถาวร					
22.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
23.	ถ้าหากงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก ท่านใช้เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ					
24.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าของท่าน					
25.	ท่านพอใจที่หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อได้					
26.	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
27.	แม้ว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเจ ท่านก็พยายามทำงานให้สำเร็จ					
28.	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับในผลงานของท่าน					
29.	ท่านมีความสะดวกสบายที่ได้อาศัยอยู่ในจังหวัดนี้					
30.	การเป็นตำรวจทำให้ท่านได้รับความเคารพนับถือจากประชาชน					
31.	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านหนักเกินไป					
32.	หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเช่าบ้าน แก่ข้าราชการตำรวจอย่างเหมาะสม					
33.	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
34.	ท่านรู้สึกว่าค่าพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ได้มีหลักการที่แน่นอน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		จริง น้อย ที่สุด	จริง น้อย	จริง ปาน กลาง	จริง มาก	จริง มาก ที่สุด
35.	ท่านพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
36.	เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์พอๆ กัน อาชีพตำรวจก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับอาชีพอื่น					
37.	ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
38.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีอนาคตดี					
39.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
40.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
41.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชาว่าจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ได้					
42.	ท่านรู้สึกว่าการมีฐานะทางสังคมต่ำด้อยในสายตาประชาชนทั่วไป					
43.	ท่านพอใจในสวัสดิการของหน่วยงานนี้					
44.	ท่านได้รับคำแนะนำต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา					
45.	เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพอๆ กัน อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้มากกว่า					
46.	การจัดระบบพัสดุ-ธุรการในหน่วยงานนี้ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
47.	ท่านรู้สึกว่าการรับราชการในหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า					
48.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		จริง น้อย ที่สุด	จริง น้อย	จริง ปาน กลาง	จริง มาก	จริง มาก ที่สุด
49.	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารในหน่วยงานกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้					
50.	ท่านรู้สึกว่าคุณตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านได้อาศัยอยู่ในจังหวัดนี้ตามที่ท่านปรารถนา					
51.	ท่านภูมิใจในการเป็นนายตำรวจ					
52.	ถ้าท่านปฏิบัติงานบกพร่อง ท่านจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นเพราะเหตุใด และท่านก็มีโอกาสแก้ตัวใหม่					
53.	ท่านพอใจในระบบการให้บำเหน็จ บำนาญแก่ข้าราชการที่เกษียณอายุ					
54.	ท่านรู้สึกว่าทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร					
55.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับความต้องการของท่านและครอบครัว					
56.	ห้องทำงานในหน่วยงานนี้สะอาดมาก					
57.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนี้มีความยุติธรรม					
58.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
59.	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
60.	ท่านไม่ค่อยภูมิใจในผลงานของตนเอง					
61.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
62.	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี					
63.	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของหน่วยงานของท่าน					
64.	จังหวัดนี้มีทุกอย่างที่ท่านต้องการ					
65.	ท่านรู้สึกพอใจในการเป็นนายตำรวจ					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความรู้สึก				
		จริง น้อย ที่สุด	จริง น้อย	จริง ปาน กลาง	จริง มาก	จริง มาก ที่สุด
66.	ท่านพอใจกับการนิเทศงานของหน่วยงานของท่าน					
67.	ถ้าท่านลาออกจากอาชีพตำรวจไปประกอบอาชีพอื่น ท่านจะได้รับเงินเดือนสูงกว่านี้					
68.	ห้องทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ สีทึบ และมีเสียงดังรบกวน					
69.	ท่านพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งของท่าน					
70.	เมื่อผู้บังคับบัญชาเหนือท่านไม่อยู่ ท่านจะได้รับมอบหมายให้รักษาการแทน					

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ก

ข้อคำถามในแต่ละด้านของแบบสอบถาม

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนาย
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถาม
จำนวน 70 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ดังนี้

ด้าน	ข้อคำถาม
1. ปัจจัยจูงใจ 1.1 ความสำเร็จของงาน	1. ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 15. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานของท่าน 26. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ 39. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 60. ท่านไม่ค่อยภูมิใจในผลงานของตนเอง
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ยอมรับความคิดเห็นของท่าน 28. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับในผลงานของท่าน 52. ถ้าท่านปฏิบัติงานบกพร่อง ท่านจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นเพราะเหตุใด และท่านก็มีโอกาสแก้ตัวใหม่ 62. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี 70. เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านไม่อยู่ ท่านจะได้รับมอบหมายให้รักษาการแทน
1.3 ลักษณะของงาน	3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์อย่างเต็มที่ในหน้าที่ของท่าน 15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของท่าน 35. ท่านพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ 48. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน 61. งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน

ด้าน	ข้อคำถาม
1.4 ความรับผิดชอบ	12. ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ 2. ถ้าหากงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมาก ท่านใช้เวลานอกเวลาราชการปฏิบัติงานจนเสร็จ 27. แม้ว่าจะงานที่ท่านทำเป็นงานที่จำเจ ท่านก็พยายามทำงานให้สำเร็จ 37. ความรับผิดชอบของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 58. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	13. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 24. ท่านพอใจในความก้าวหน้าของท่าน 36. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์พอ ๆ กัน อาชีพตำรวจก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับอาชีพอื่น ๆ 57. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนี้มีความยุติธรรม 69. ท่านพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งของท่าน
2. ปัจจัยคำจูน 2.1 คำตอบแทน	9. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม 42. ท่านรู้สึกว่า การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ได้มีหลักการที่แน่นอน 45. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพอ ๆ กัน อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีรายได้มากกว่า 55. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับความต้องการของท่านและครอบครัว 67. ถ้าท่านลาออกจากอาชีพตำรวจไปประกอบอาชีพอื่น ท่านจะได้รับเงินเดือนสูงกว่านี้

ด้าน	ข้อคำถาม
2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	11. ท่านมีความรู้สึกที่อาชีพตำรวจมีโอกาสก้าวหน้า 25. ท่านพอใจที่หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อได้ 38. ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีอนาคตดี 47. ท่านรู้สึกว่าการรับราชการในหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า 59. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้
2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	8. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน 16. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองมีเพื่อนในหน่วยงานนี้ 22. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน 40. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 54. ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร
2.4 สถานภาพของบุคคลในอาชีพ	19. ท่านมีความรู้สึกที่อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติ 30. การเป็นตำรวจทำให้ท่านได้รับความเคารพนับถือจากประชาชน 42. ท่านรู้สึกว่านายตำรวจมีฐานะทางสังคมต่ำต้อยในสายตาประชาชนทั่วไป 51. ท่านภูมิใจในการเป็นนายตำรวจ 65. ท่านรู้สึกพอใจในการเป็นนายตำรวจ
2.5 การปกครองบังคับบัญชา	6. ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นผู้บริหารที่ดี 20. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ 33. ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม 41. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บังคับบัญชาว่าจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ได้

ด้าน	ข้อคำถาม
	44. ท่านได้รับคำแนะนำต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา
2.6 นโยบายและการบริหารงาน	4. ท่านพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงาน 17. ท่านมีความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 49. ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารในหน่วยงานกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ 63. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของหน่วยงานของท่าน 66. ท่านพอใจกับการนิเทศงานของหน่วยงานของท่าน
2.7 สภาพการทำงาน	10. หน่วยงานของท่านจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเพียงพอ 31. ท่านรู้สึกว่างานของท่านหนักเกินไป 46. การจัดระบบพัสดุ-ธุรการในหน่วยงานนี้ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 56. ห้องทำงานในหน่วยงานนี้สะอาดมาก 68. ห้องทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ สีทึบ และมีเสียงดังรบกวน
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	5. ท่านชอบจังหวัดที่หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ 18. ท่านรู้สึกว่าการปรับตัวเข้ากับท้องถิ่นที่หน่วยงานตั้งอยู่ได้ยาก 29. ท่านมีความสุขสบายที่ได้อาศัยอยู่ในจังหวัดนี้ 50. ท่านรู้สึกว่าการหาตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านได้อาศัยอยู่ในจังหวัดนี้ตามที่ท่านปรารถนา 64. จังหวัดนี้มีทุกอย่างที่ท่านต้องการ
2.9 ความมั่นคงในงาน	7. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน 21. ตำแหน่งของท่านเป็นตำแหน่งที่ถาวร 32. หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ แก่ข้าราชการ การดำรงอยู่อย่างเหมาะสม 43. ท่านพอใจในสวัสดิการของหน่วยงานนี้ 53. ท่านพอใจในระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ แก่ข้าราชการที่เกษียณอายุ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์
วันเดือนปีเกิด	8 เมษายน 2510
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	301/23 ซอย 29 ถนนประชาชื่น แขวงทุ่งสองห้อง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	สารวัตรงาน 6 กองกำกับการ 2 กองทะเบียนพล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองกำกับการ 2 กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถนนพระราม 1 เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2529	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
พ.ศ.2533	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ.2542	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร