

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน
สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ณัฐธิดา เ้าร้าง

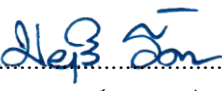
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน
สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

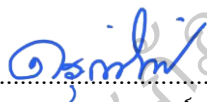
ณัฐธิดา เ้าร้าง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 1 เสนอโดย นางณัฐธิดา เอ้ารัมย์ เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

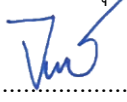
.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
วันที่ 7 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรุณศักดิ์ ตติยะลาภะ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกตผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ชื่อนักศึกษา	ณัฐธิดา เชาว์รัง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้นและประเภทของสายงาน เก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้นและประเภทของสายงาน จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี L.S.D.

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และ 3) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้นมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประเภทของสายงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา เอาใจใส่ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยและทำให้การค้นคว้าอิสระมีความ สมบูรณ์ถูกต้องอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะชั้นหมาก อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พันตำรวจเอกวิโรจน์ ข้าวบ่อ รองผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พันตำรวจเอกหญิง ธนิตา ศิริมาสง่า ผู้กำกับการอำนวยการกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการ วิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการและขอขอบพระคุณ กำลังพลในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ทุก ๆ ท่านที่ได้เสียสละเวลาใน การให้ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนร่วมหลักสูตรที่ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือ เก็บรวบรวม ข้อมูลและเป็นที่กำลังใจสำคัญด้วยดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่ บิดา - มารดา ตลอดจนครู - อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

ณัฐธิดา เฝ้าร้าง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	9
ข้อมูลกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
สรุปผลการวิจัย.....	55
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	64

	หน้า
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	71
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	73
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	77
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	81
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	83
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	87

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	แจกแจงบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1.....	26
ตาราง 2	กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1.....	27
ตาราง 3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ตาราง 4	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม.....	35
ตาราง 5	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงาน.....	36
ตาราง 6	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน....	37
ตาราง 7	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้า.....	38
ตาราง 8	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	39
ตาราง 9	ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์.....	40
ตาราง 10	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม.....	41
ตาราง 11	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน.....	41
ตาราง 12	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	42
ตาราง 13	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร.....	42
ตาราง 14	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	43
ตาราง 15	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์.....	43
ตาราง 16	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น.....	44

		หน้า
ตาราง 17	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน.....	45
ตาราง 18	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน.....	45
ตาราง 19	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร.....	46
ตาราง 20	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	47
ตาราง 21	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์...	48
ตาราง 22	การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น.....	49
ตาราง 23	การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน.....	50
ตาราง 24	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากร กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม จำแนกตาม ประเภทของสายงาน.....	51
ตาราง 25	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่าง กัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และ กองกำกับการสืบสวน 3.....	52
ตาราง 26	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่าง กัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ.....	52
ตาราง 27	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่าง กัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และ กลุ่มงานสอบสวน.....	53

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะส่วนราชการในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ได้เห็นชอบการกำหนดหน่วยเจ้าภาพเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมอบหมายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบเป้าหมายแผนย่อยด้านการรักษาความสงบภายในประเทศ: เป้าหมายคือ ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น และมีตัวชี้วัด “ระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศและศักยภาพตำรวจระดับสากล (World Internal Security and Police Index (WISPI)) ดีขึ้น” ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ประสานและบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำเป้าหมายและแนวทางตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565) นโยบายประเทศไทย 4.0 นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับสถานการณ์และแนวโน้มสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ปัญหาด้านชายแดน การก่ออาชญากรรม ทั้งในรูปแบบปกติและอาชญากรรมทางไซเบอร์ ความรุนแรงในสังคมและครอบครัว การหลบหนีเข้าเมือง การโยกย้ายถิ่นฐานของประชาชน การเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ ยาเสพติด และการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองและความสามัคคีของ คนในชาติ การเข้าสู่สังคมสูงวัย ตลอดจน ปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ภัยพิบัติและโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ที่ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยได้มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน ด้วยการบริหารงานขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ รองรับนโยบายรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ของตำรวจภูธรจังหวัด จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำรวจภูธรจังหวัดอ่างทอง ตำรวจภูธรจังหวัดสิงห์บุรี ตำรวจภูธรจังหวัดชัยนาท

ตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี โดยมีอำนาจหน้าที่สนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดทั้ง 9 แห่ง แต่เนื่องจากกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีที่ทำการตั้งอยู่ที่ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ส่วนกองกำกับการปฏิบัติการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีที่ทำการตั้งอยู่ที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการออกไปปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการเดินทางจากที่ทำการไปในเขตจังหวัดพื้นที่รับผิดชอบซึ่งจะมีระยะทางที่แตกต่างกัน นอกจากนี้กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังประกอบด้วยบุคลากรในที่ทำงานตามประเภทของสายงาน จำนวน 7 สายงาน ซึ่งแต่ละประเภทของสายงานมีบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งการปฏิบัติงานต้องทำด้วยความเร่งรีบภายใต้สภาวะกดดันสูง ก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เคร่งเครียด เวลาในการทำงานที่ไม่แน่นอน ทำให้มีเวลาส่วนตัวหรือเวลาในการดูแลครอบครัวลดลง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความสุขในการทำงาน ที่แสดงผลออกมาในรูปของอัตราการลาออก อัตราการย้ายเข้า-ออก ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ปีงบประมาณ 2564 ย้ายเข้า-ออก จำนวน 58 คน (ระดับชั้นสัญญาบัตร 40 คน, ชั้นประทวน 18 คน) 2. ปีงบประมาณ 2565 ลาออก 2 ราย ย้ายเข้า-ออก จำนวน 62 คน (ระดับชั้นสัญญาบัตร 42 คน, ชั้นประทวน 20 คน) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชี่ยวชาญและความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรประสิทธิภาพขององค์กรและสะท้อนออกสู่บุคคลภายนอกได้ ดังนั้นการทำงานด้วยความสุขจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอันจะทำให้เป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบความสำเร็จ จึงต้องการศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับใด
3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีระดับชั้น และประเภทของสายงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

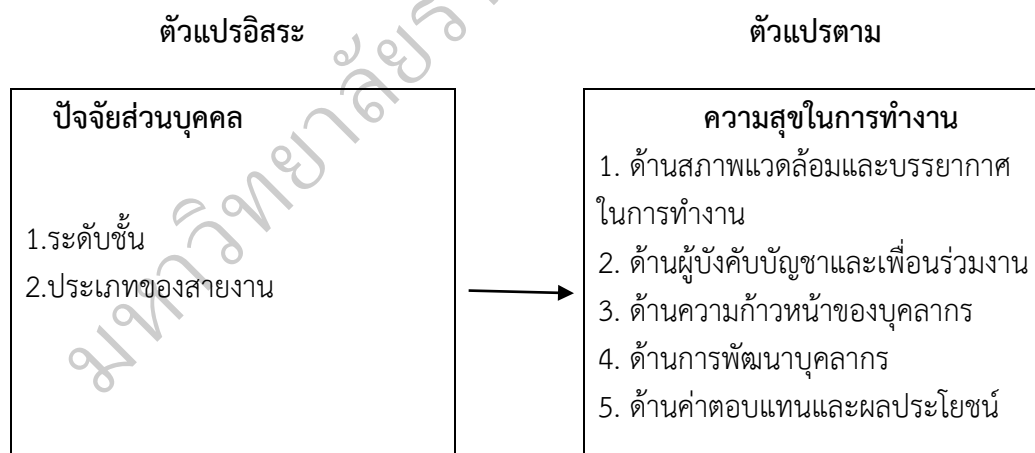
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น และประเภทของสายงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีระดับชั้นและประเภทของสายงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวัดความสุขโดยการประยุกต์แนวคิดของ พอร์เตอร์ (Porter, 1961) เกี่ยวกับความพอใจในงาน ซึ่งแนวคิดของ พอร์เตอร์เกี่ยวกับความพอใจในงานเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสภาพจริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวัดความสุขในการทำงานในการวิจัยในครั้งนี้ จากความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในการทำงานและสภาพจริงในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยระดับชั้นและประเภทของสายงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกเป็นตัวแปร ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ได้แก่ ระดับชั้น และประเภทของสายงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น จำนวน 2 ระดับ ดังนี้ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ประเภทของสายงาน จำนวน 7 สายงาน ดังนี้ 1) กองกำกับการสืบสวน 1 2) กองกำกับการสืบสวน 2 3) กองกำกับการสืบสวน 3 4) กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ 5) กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ 6) ฝ่ายอำนวยการ และ 7) กลุ่มงานสอบสวน จำนวน 345 คน (ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น จำนวน 2 ระดับ ดังนี้ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ประเภทของสายงาน จำนวน 7 สายงาน ดังนี้ 1) กองกำกับการสืบสวน 1 2) กองกำกับการสืบสวน 2 3) กองกำกับการสืบสวน 3 4) กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ 5) กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ 6) ฝ่ายอำนวยการ และ 7) กลุ่มงานสอบสวน จำนวน 203 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนมิถุนายน 2566 – เดือนพฤศจิกายน 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
2. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
3. กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ปรับปรุงหรือเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยแบ่งเป็น 2 ระดับชั้น คือ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน

ชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

ชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจยศตั้งแต่สิบตำรวจตรีถึงดาบตำรวจ

ประเภทของสายงาน หมายถึง งานหน้าที่และความรับผิดชอบโดยแบ่งตาม ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2563 ซึ่งแบ่งจำนวน 7 สายงาน ดังนี้ 1) กองกำกับการสืบสวน 1 2) กองกำกับการสืบสวน 2 3) กองกำกับการสืบสวน 3 4) กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ 5) กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ 6) ฝ่ายอำนวยการ และ 7) กลุ่มงานสอบสวน โดยแบ่งบุคลากรเป็นระดับชั้น คือ สัญญาบัตร และชั้นประทวน

ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 คิดว่าควรจะได้หรือต้องการได้รับในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

สภาพจริงในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ได้รับภายในสถานการณ์การทำงานจริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ซึ่งตอบสนองความรู้สึกต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ โดยมุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมประเภทสถานที่ อุปกรณ์สนับสนุนในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงาน และเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ

3. ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การมีโอกาที่จะก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

5. ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการ รายได้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือน สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้

คะแนนความสุขในการทำงาน หมายถึง ค่าที่ได้จากผลต่างของคะแนนระหว่างความคาดหวังในการทำงานและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 หากผลคะแนนความสุขมีค่าน้อย (ผลต่างน้อย) แสดงว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานมาก เนื่องจากความคาดหวังในการทำงานและสภาพจริงในการปฏิบัติงาน มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอภิปรายต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ข้อมูลกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน

ความหมายของความคาดหวังในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คาดหวัง” หมายถึง นึกไว้ หมายถึง “หวัง” หมายถึง คาดว่าจะได้ ปองไว้ หมายถึง เมื่อรวมคำจึงมีความหมายว่า ความรู้สึกคาดว่าจะได้ หรือหมายความว่า

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง หมายถึง แรงจูงใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้รับ

การ์เดอร์ (Gardner, 1959) กล่าวว่าความหวัง หมายถึง การคาดหวังสิ่งที่ต้องการไว้ล่วงหน้าซึ่งมี 2 แบบ คือ สิทธิและหน้าที่ ซึ่งสิทธิคือความคาดหวังซึ่งผู้สวมบทบาทคาดหวังการกระทำบางอย่างจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ส่วนหน้าที่คือความคาดหวังซึ่งผู้สวมบทบาทคาดหวังการกระทำบางอย่างต่อบุคคลที่ตนจะต้องแสดงตอบ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติ

ณัฐภูมิ ชนะภักดี (2560) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ โดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก ทั้งในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

สรุปได้ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของจิตใจซึ่งเป็นความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าจะได้รับในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน

1. แนวคิดของแบค (Beck, 2004, pp.405-406) ได้สรุปถึงมิติของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย

- (1) ลักษณะงาน คือ งานที่ได้เรียนรู้ ทำหยาและมืออิสระ

(2) รางวัล คือ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เหมาะสมกับงาน และมีความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งการได้รับคำยกย่อง การยอมรับนับถือและความไว้วางใจในงาน

(3) บริบทของงาน คือ สภาพแวดล้อมในงาน ที่มีความเหมาะสม เช่น ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้คุณภาพชีวิตการทำงาน และสวัสดิการ

1.2 บุคคลในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

(1) ตัวพนักงาน ในด้านของทัศนคติ ทักษะและความสามารถในการงาน

(2) บุคคลอื่นภายในบริษัท คือ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสามารถในงานอย่างเพียงพอ เป็นมิตร และให้ความช่วยเหลือ

(3) บุคคลอื่นภายนอกบริษัท เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) ชูติกาญจน์ สลาหลง (2563), อับราฮัม มาสโลว์ (A. H. Maslow) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นคำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุดคือ

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น น้ำ อาหาร ยารักษาโรค เสื้อผ้าเครื่องนุ่มห่ม และที่อยู่อาศัย

2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน

2.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ทำให้มีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคนตามที่แต่ละคนจะนึกคิด

ในปัจจุบัน ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ได้ถูกแบ่งออกเป็น 8 ขั้น โดยที่ เดอพอย, และกิลสัน (DePoy, & Gilson, 2012, pp.121-122) กล่าวถึง ลำดับ 8 ขั้นของความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs pyramid) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (need for safety) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับ (need for love and acceptance) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพันความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (need for self-esteem) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง (knowledge and understanding needs) ในด้านความสามารถ ความสนใจ สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมอย่างแท้จริง โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ทำทุกอย่างที่เป็นความสบายใจของตนเอง และเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ 6 ความต้องการเข้าถึงสุนทรียะความงามของชีวิต (need for aesthetics/beauty) มีความสามารถในการมองเห็นสิ่งสวยงามที่อยู่รอบตัวที่คนอื่นมองไม่เห็น เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนสวยงามและมีคุณค่าในตนเอง

ขั้นที่ 7 ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน

ขั้นที่ 8 ความต้องเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ (transcendence) เป็นอัจฉริยะบุคคลที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับมนุษยชาติอย่างที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ มีชีวิตอยู่เพื่อผู้อื่น

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory) (ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548) แมคคิลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย

ฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

3.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

3.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายความต้องการหรือแรงจูงใจของมาสโลว์

3.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพจน์หรือมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ หรือต้องการมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้แมคคิลแลนดยังพบว่าผู้ที่มีความแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตัวเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
3. พวกเขาต้องการสื่อย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งต้องการรู้ว่าการงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการมีอำนาจเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง, มักใช้เข้าคู่กับคำ เป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้ เป็นสุข ๆ นะ

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

คเยยร์ลฟ (Kjerulf, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน เบิกบานใจ และรู้สึกภาคภูมิใจจากการทำงานที่มีคุณค่า จากการทำงานที่ยิ่งใหญ่และการที่ได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น

เป็นที่ยอมรับ รวมถึงรู้สึกว่าคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของหน่วยงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของแต่ละบุคคลซึ่งตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรับรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคคล จากข้อมูลแต่ละบุคคลที่ตนเก็บสะสมมาจากการประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา ทำให้เกิดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำ โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน สบายใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน

สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ ความเพลิดเพลิน รู้สึกภาคภูมิใจ เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกอยากที่จะทำงานและมีความผูกพันกับการทำงานและผู้ร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) อธิบายถึงความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำงานเกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานจึงก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ และเกิดความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนเกิดการรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความสุข

ภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น รายได้ สภาพแวดล้อม โดยแยกได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและการกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายชีวิตและสอดคล้องกับความจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้ รื่นรมย์หรุษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธากับสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

วาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางจิตใจโดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน เป็นความรู้สึกชั่ววอกที่ไม่มีการกระตุ้นทางจิตใจนั่นคือ เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกไม่ดี 2) ความสบายใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่อยู่ระหว่างความเพลิดเพลินชั่ววอกและการกระตุ้นทางจิตใจชั่วลบ ซึ่งตรงกันข้ามกับความวิตกกังวล 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่อยู่ระหว่างความเพลิดเพลินชั่วลบและการกระตุ้นทางจิตใจชั่ววอก ซึ่งตรงข้ามกับความซึมเศร้า

คัคณางค์ มณีศรี, และวัชรารณณ์ บุญญศิริวัฒน์ (2560) กล่าวว่า วิธีที่จะทำให้มีความสุขประกอบด้วย

1. เป็นคนที่นับถือตนเองสูง ซึ่งหมายถึงว่าเป็นคนที่ชอบตัวเอง มองตัวเองในแง่บวก เช่น มองว่าตัวเองมีเสน่ห์ ฉลาดกว่าคนอื่น เข้ากับผู้อื่นได้ดี สุขภาพร่างกายแข็งแรงกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งบางครั้งเป็นการคิดเข้าข้างตัวเองฝ่ายเดียว

2. การรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองคุ้มค่าของตัวเรา เป็นคนที่เชื่อว่าชีวิตเป็นของเรา จะดีจะร้ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ อยู่ที่ตัวเราเอง ไม่รอโชคชะตา เชื่อว่าเราควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชีวิตเราเองได้

3. การเป็นคนมองโลกในแง่ดี ไม่ว่าจะทำอะไรก็มองหาแง่มุมที่ทำให้ตนเองมีกำลังใจทำงานสำเร็จก็มองว่าเป็นเพราะตัวเองเก่ง ไม่ใช่เพราะโชคช่วย ถ้าต้องเจอกับงานใหม่ ที่เรียนใหม่ ก็

มองว่าตัวเองจะทำได้ดี เพียงแค่คิดในแง่ดีเช่นนี้ก็มีโอกาสประสบความสำเร็จ มีสุขภาพดี และมีความสุขกว่าคนอื่น ๆ

4. การเป็นคนเปิดเผย ชอบแสดงออกทางความรู้สึก เช่น ยิ้มหน้าบานเมื่อรู้สึกดีใจ เป็นคนชอบเข้าสังคมสังสรรค์เฮฮา มีเพื่อนฝูงมากมายให้พูดคุย ไม่ใช่คนเก็บตัวเงียบอยู่คนเดียว

5. การหัวเราะ การหัวเราะมีประโยชน์หลายอย่าง การหัวเราะทำให้ร่างกายหลั่งสารที่ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และรักษาความเจ็บป่วยบางอย่างได้ ที่สำคัญกว่าอะไรทั้งหมด คือเมื่อหัวเราะจะรู้สึกดี

ลายาร์ด (Layard, 2007) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ

1. สถานการณ์ทางการเงิน กล่าวคือ เงินมีผลต่อความสุขในการทำงาน หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ที่ฐานะยากจน ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ถือเป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมด้วยเช่นกัน เพราะความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุขนั้น มาจากพฤติกรรมการเปรียบเทียบกับคนอื่น

2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว กล่าวคือ สถานการณ์ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3. การงาน กล่าวคือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้แล้ว ยังสูญเสียความเคารพตัวเองและความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

4. สังคมและเพื่อนฝูง กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข

5. สุขภาพ คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข

6. เสรีภาพส่วนบุคคล คือการปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสรีภาพปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบบการปกครองที่ดี

7. ค่านิยมส่วนบุคคล กล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเอาใจใส่ผู้อื่น การทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน และเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1959 โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ปัจจัยที่สร้างความรู้สึที่ดีและปัจจัยที่สร้างความรู้สึที่ไม่ดีเป็นคนละปัจจัยกัน เขาจึงสร้างทฤษฎี 2 ปัจจัยเพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก ดังนี้ (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562)

1.1 ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น ให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป จะทำให้รู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) และเป็นสิ่งของอยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (extrinsic

factors) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้ยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor ไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี อาทิ ค่าจ้างโดยมีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีเหตุผล นโยบายการบริหารควรมีความยืดหยุ่น มีความเป็นธรรมและชัดเจน ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือกฎหมายกำหนด เช่น เงินโบนัสหรือควรให้สมาชิกในครอบครัวควรได้รับสวัสดิการบางอย่างหรือมีโครงการให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาส่วนตัว สภาพแวดล้อมการทำงานควรมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ไม่ควรมีข้อขัดแย้งหรือการทำให้ต้องอับอายกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

1.2 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นองค์ประกอบจำพวกที่เป็นเนื้อหาของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายของบุคคล (Intrinsic factors) โดยมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เติมเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) อาทิ การยกย่องเชิดชูผู้มีการปฏิบัติงานที่ดี ความตระหนักในความสำเร็จทำให้เห็นความสำคัญของการประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จนั้นให้เกิดขึ้น โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบทำให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติ งานที่มีความหมายควรเป็นงานที่มีความหมาย น่าสนใจ และมีความท้าทายมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานอยากทำให้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยกระตุ้นที่จิตใจให้มีความกระตือรือร้นและมีแรงผลักดันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยไม่ให้เกิดความพอใจเป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจโดยไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเพื่อเหนี่ยวนำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงานและองค์การเท่านั้น

2. ทฤษฎีดุลภาคของอาดัมส์ เจ. สเตซี่อาดัมส์ (J. Stacey Adams, 1959) (สิริอร วิชชาวุธ, 2544, หน้า 241 –251) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจชื่อว่า Equity theory โดยสังเกตเห็นว่าบุคคลมักจะเปรียบเทียบอัตราการลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกันหรือไม่ การที่บุคคลจะทราบว่าจะเหมาะสมหรือไม่ จากการนำอัตราส่วนระหว่างการลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของการลงทุนของเพื่อนร่วมงานกับผลตอบแทนที่เพื่อนร่วมงานได้รับในสถานภาพของงานที่เหมือนกันว่าได้เท่ากันหรือไม่ ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวเท่ากัน เขาจะเกิดความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมหรือมีดุลภาค ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวไม่เท่ากัน เขาจะรู้สึกไม่พึงพอใจและจะต้องทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะทำให้เขากลับไปอยู่สถานะที่มีดุลภาค ด้วยทฤษฎีแรงจูงใจนี้มีข้อสันนิษฐานว่าพนักงานทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างจากองค์การและมีแรงจูงใจด้วยการได้รับการปฏิบัติเสมอภาคเท่าเทียมกัน สิ่งที่สำคัญในทฤษฎีนี้มี 4 สิ่งคือ 1) บุคคล ผู้รับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนการลงทุนกับผลตอบแทน 2) การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น บุคคลอื่นในที่นี้เป็นได้ทั้งที่เป็นบุคคลคน

เดียวกันหรือเป็นกลุ่มคน ซึ่งบุคคลจะนำมาเปรียบเทียบกับอ้างอิงอัตราการลงแรงกับผลตอบแทน เช่น เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 3) การลงแรงคือ สิ่งที่บุคคลลงทุนไป ซึ่งจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น แรงงาน วุฒิการศึกษา เงิน ความขยัน เวลา ความจงรักภักดี ประสิทธิภาพ อายุงาน เป็นต้น บุคคลแต่ละคนอาจใช้ชนิดของการลงแรงแต่ละชนิดต่างกันและแม้เป็นการลงแรงชนิดเดียวกันก็อาจจะมีระดับไม่เท่ากัน 4) ผลตอบแทนซึ่งจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น เงินค่าจ้าง เงินโบนัส คะแนน สิ่งของ ค่าชมเชย ตำแหน่ง เป็นต้น

3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal setting theory) เกิดจากการพยายามหาคำตอบว่าทำไมคนบางคนจึงสามารถทำงานได้ดีกว่าคนบางคน ล็อก, และลาทาม (Locke, & Latham, 1990) (สิริอร วิชชาวุธ, 2544, หน้า 241 – 251) ให้ความเห็นว่าคนทำงานดีกว่ากันอาจเป็นเพราะความรู้และความสามารถของบุคคลหรือกลวิธีที่ใช้หรือทรัพยากรที่ลงทุนต่างกัน แต่สิ่งที่ไม่นำมามองข้ามคือการมีเป้าหมายที่ต่างกัน ล็อก, และลาทาม เสนอแนะว่า เป้าหมาย (goal) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เป้าหมายตัวกระตุ้นทำให้บุคคลรู้ว่าตนจะต้องทำอะไรและเป็นตัวกำหนดทิศทางการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลจะต้องใช้การลงแรงมากน้อยเพียงใด และทำให้บุคคลได้ค้นหาวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ความสำเร็จในเป้าหมายจะกลายเป็นแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลกำหนดเป้าหมายใหม่ที่สูงหรือยากขึ้นกว่าเดิม เช่นนี้เรื่อย ๆ ไป

4. ทฤษฎีของความไม่ตรงกัน (Discrepancy theory) ล็อก (Locke, 1969) (ปิยธิดา ปัญญา, 2560, หน้า 15) (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550, หน้า 36) มีความเชื่อว่า มนุษย์จะมีความพอใจหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งที่บุคคลได้รับจริง ๆ สอดคล้องกับสิ่งที่เขาปรารถนาหรือไม่ และ 2) ปริมาณของสิ่งที่เขาได้รับนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าหรือเท่ากับระดับขั้นต่ำสุดที่เขาปรารถนาหรือไม่ บุคคลจะพอใจ เมื่อได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา และจะพอใจเมื่อได้รับเท่ากับจำนวนที่คาดหวังไว้บุคคลมักไม่พอใจ หากได้รับสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา และ/หรือได้รับสิ่งตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง สิ่งที่ปรารถนาเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว อาจเป็นลักษณะงาน ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะหัวหน้าและอื่น ๆ เราสามารถคิดได้ว่าความพอใจหรือไม่พอใจจะเกิดจากผลรวมของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงของสิ่งที่เราได้รับในองค์ประกอบต่าง ๆ แนวความคิดนี้มีนักจิตวิทยาอื่น ๆ นำไปใช้เพื่อหาความพอใจในงาน เช่น พอร์เตอร์ (Porter, 1961) ให้คำจำกัดความของความพอใจในงานว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตอบแทนในความคาดหวังกับการได้รับสิ่งตอบแทนในสภาพเป็นจริง เขาแบ่งการรับรู้ของบุคคลต่อการได้รับสิ่งตอบแทนออกเป็น 2 ส่วน คือ การรับรู้ว่า ควรจะได้ และการรับรู้ว่า ได้รับจริงปัจจัยที่กำหนดในการรับรู้ที่ได้รับจริง ประกอบด้วย 1) ตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความต้องการบุคลิกภาพ และแบบลักษณะของตน และ 2) สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลในสังคม ปทัสถานของกลุ่มอ้างอิง และองค์ประกอบของงานในอดีต

5. ซีลิเกแมน (Seligman, 2006) (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์, 2561, หน้า 26) ได้ให้แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสนุกสนานที่ไม่มีกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และไม่มีพิธีรีตอง แต่ทุกคนต้องรู้ถึงจุดประสงค์ของการทำงาน และต้องทำงานเป็นทีมได้

เป็นอย่างดี ซีลิกแมนได้ทบทวนวรรณกรรมจากนักวิจัยแล้วสรุปว่า การสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการสร้างจากตัวบุคคล และเชื่อมโยงไปสู่สิ่งแวดล้อม ดังนี้

5.1 การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่เข้มแข็ง โดยการมีสัมพันธภาพที่ดี มีส่วนร่วมในชุมชน ทำให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการผลิตนวัตกรรมที่มีคุณภาพร่วมกัน

5.2 การสร้างและใช้จุดแข็งของตน โดยทุกคนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างในจุดแข็งของแต่ละคน พร้อมทั้งมีความเคารพในความเชี่ยวชาญของตนและเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันหากพบว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจุดอ่อน ต้องได้รับการแก้ไขทันที ไม่ควรละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนในการแก้ปัญหา ปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือทีมได้หลายด้าน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณค่าในตนและมีความสุข

5.3 การสร้างรายได้จากผลงานจะเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น

5.4 การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การให้บริการแก่ผู้อื่นและการเสียสละ จะนำไปสู่ความสุขให้กับตนมากขึ้น และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการที่จะทำให้พนักงานมีการเสียสละ และทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

5.5 การสร้างความไม่พอใจ เพื่อการสร้างสมรรถนะที่ดีในการทำงาน โดยการพัฒนาคุณภาพจิตใจของตนให้มองโลกในแง่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เพราะคนมองโลกในแง่ดีจะกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่มีด้วยความท้าทาย แต่อย่างไรก็ตามผู้มองโลกในแง่ดียังต้องการสิ่งที่ทำให้พอใจที่สร้างสรรค์ เพื่อเสริมแรงบวกกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อมูลกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน ด้วยการบริหารงานขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ รองรับนโยบายรัฐบาล ตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย ที่น่าสมัย ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” โดยมีนโยบายดังนี้

1. เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 เพื่อพิทักษ์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เทิดพระเกียรติ และสนองพระบรมราโชบายในทุกด้าน

1.2 เพื่อป้องกันปราบปรามการกระทำความผิด และอำนวยความสะดวกทางอาญา

1.3 เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร

1.4 เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นประโยชน์แห่งรัฐ และประชาชน

2. ที่ทันสมัย โดยมีการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านบุคลากร สิ่งอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี

2.1 ด้านบุคลากร ข้าราชการตำรวจเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง รู้เท่าทันสถานการณ์ทาง สังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศ และ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีมาตรฐานสากล

2.2 ด้านสิ่งอุปกรณ์ ข้าราชการตำรวจต้องมีอาวุธ ยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากล เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถ จัดการข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงมีนวัตกรรมด้านสิ่งอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับองค์กร

2.3 ด้านบริหารจัดการที่ดี ต้องมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย ปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกภาพชัดเจน เหมาะสมสอดคล้อง กับบริบทและมีการทำงานเป็นทีม โดยประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อรองรับความท้าทายของโลกใน อนาคตด้วยมาตรฐานสากล

3. ในระดับมาตรฐานสากล ต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานและมีมาตรฐานการประเมินการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเทียบเคียงกับต่างประเทศ

3.1 มีคู่มือการปฏิบัติงาน (SOPs: Standard Operating Procedures) ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจทุกสายงาน บอกรายละเอียดของยุทธวิธี วิธีปฏิบัติงาน วิธีการทำงานที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัด กำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 มีมาตรฐานการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเทียบเคียงกับ ต่างประเทศที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

4. ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา โดยให้ดำเนินการดังนี้

4.1 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส ได้มาตรฐาน วิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของกฎหมายและสังคมไทย

4.2 มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรีอย่างสม่ำเสมอ และ ต่อเนื่องให้เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจควบคู่กับผลงาน

4.3 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สินความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการ

4.4 สนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ และคุณค่าทางสังคมที่ดีงาม

4.5 ได้รับการยอมรับในระดับสากล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562- 2565 เพื่อใช้ในการดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติรองรับการพัฒนาและ เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ โดยปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ถึง ความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ ปรองดองเสริมสร้างความรักและภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย

และชาติไทยผ่านทางกลไกต่าง ๆ รวมถึง น้อมนำและเผยแพร่ศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงแนวทางพระราชดำริต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติใช้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้ง จัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติและพระราชกรณียกิจ และสนับสนุนงานจิตอาสาอย่างสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอำนวยความสะดวกทางอาญา รองรับการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคงของมนุษย์และสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการจราจร ปัญหาความรุนแรงในสังคม ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การพัฒนามาตรการ กลไกการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจทั้งในการกระทำผิดรูปแบบปกติและออนไลน์ พัทธกิจ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยปลูกจิตสำนึก และเสริมสร้างความเป็นพลเมือง ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญ มุ่งใช้เทคโนโลยีและการบังคับใช้กฎหมาย ในการแก้ไขปัญหาในระยะยาว รวมทั้งใช้หลักการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ เพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาพร้อมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง รองรับการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดน การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการควบคุมฝูงชนตามพระราชบัญญัติชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจความมั่นคงในภาพรวม โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการให้ทันสมัย สู่ระบบราชการไทย 4.0 ให้เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามাত্রตรวจสอบการทำงานได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) ทำงานในเชิงรุกมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) เตรียมการรับมือล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ โดยจัดองค์กรมีความเหมาะสมบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารให้พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรักเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความโปร่งใส และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

ประวัติกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

พ.ศ. 2537 กรมตำรวจ ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีการยุบเลิกกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 - 4 จัดตั้งเป็นกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 โดยกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 9 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี อ่างทอง ลพบุรี ปทุมธานี สระบุรี สิงห์บุรี สมุทรปราการ อยุธยา ชัยนาท ต่อมา พ.ศ. 2541 ได้โอนกรมตำรวจ จัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

พ.ศ. 2548 มีการแบ่งส่วนราชการ โดยปรากฏชื่อ ศูนย์สืบสวนสอบสวน เป็นหน่วยราชการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 1 - 9 ซึ่งศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีหน่วยงานในสังกัดคือ งานอำนวยการ งานศูนย์ข้อมูลและการข่าว กลุ่มงานสืบสวน กลุ่มงานสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และสตรี และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีหัวหน้าหน่วยงาน เรียกว่า “รองผู้บังคับการ”

พ.ศ. 2552 ได้เปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น “กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1” มีหัวหน้าหน่วยงานเรียกว่า “ผู้บังคับการ”

พ.ศ. 2563 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยโอนบางส่วนของกองบังคับการคดีและกฎหมาย ตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งปัจจุบันกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน (สายงาน) ดังนี้ กองกำกับการสืบสวน 1 - 3 กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ ฝ่ายอำนวยการ และกลุ่มงานสอบสวน

โครงสร้างภายในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2563 ได้กำหนดโครงสร้างกองบังคับการสืบสวนสอบสวนไว้ดังนี้

1. กองกำกับการสืบสวน 1
2. กองกำกับการสืบสวน 2
3. กองกำกับการสืบสวน 3
4. กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ
5. กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ
6. ฝ่ายอำนวยการ
7. กลุ่มงานสอบสวน

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ รวมทั้งรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอื่น ๆ
2. ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค
3. ดำเนินการเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีและความผิดเกี่ยวเนื่อง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี

6. ดำเนินการด้านกรรมวิธีข่าวกรอง และเป็นศูนย์รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรมและความมั่นคงในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

7. สืบสวนสอบสวนคดีอาญาโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพด้านการสืบสวนสอบสวนให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษต่าง ๆ

8. ควบคุมและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการชุมนุมสาธารณะ การควบคุมฝูงชน การเจรจาต่อรอง และช่วยเหลือตัวประกัน

9. ให้คำปรึกษา แนะนำหน่วยงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค

10. สืบสวนติดตามคดีสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย

11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีโครงสร้างประกอบด้วยหน่วยงาน ดังนี้

1. กองกำกับการสืบสวน 1 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา อาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของกองกำกับการสืบสวน

1.2 ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค

1.3 ดำเนินการสืบสวนความผิดทางอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

1.4 สืบสวนอาชญากรรมที่เกี่ยวกับทรัพย์ ชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง

1.5 สืบสวนความผิดเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

1.6 สืบสวนความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายและความมั่นคงของชาติ

1.7 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมยานพาหนะ

1.8 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง

1.9 ดำเนินการสืบสวนติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับค้างเก่า

1.10 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามบ่อนการพนัน สถานบริการ และแหล่งอบายมุขที่ผิดกฎหมาย

1.11 ดำเนินการสืบสวนความผิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจ

1.12 ดำเนินการสืบสวนความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1.13 ดำเนินการสืบสวนความผิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและคนเข้าเมือง

1.14 ดำเนินการสืบสวนความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา โรงแรมภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาด การฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอ

แข่งขัน ราคาในการประมูลงานราชการ การค้าของเก่า การเรียไร ภาพยนตร์ และวีดิทัศน์ ลิขสิทธิ์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

- 1.15 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ
- 1.16 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมสินค้าทางน้ำ
- 1.17 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- 1.18 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง
- 1.19 ดำเนินการสืบสวนความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี และการค้ามนุษย์
- 1.20 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
- 1.21 ดำเนินการสืบสวนปราบปรามการก่อการร้ายข้ามชาติ
- 1.22 ดำเนินการสืบสวนติดตามคดีสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย
- 1.23 ให้คำปรึกษาและคำแนะนำหน่วยงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค
- 1.24 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

และมีพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดนนทบุรี ลพบุรี ชัยนาท นอกจากนี้ยังรับผิดชอบศูนย์ปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง (ศปอ.) ศูนย์ป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับหนี้ออกระบบ (ศปน.) ศูนย์ปราบปรามคนร้ายข้ามชาติและเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (ศปชก.)

2. กองกำกับการสืบสวน 2 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลคาบเกี่ยวหลายพื้นที่ให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนงานสืบสวนในเขตพื้นที่ของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 เช่นเดียวกับกองกำกับการสืบสวน 1 และมีพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดปทุมธานี สระบุรี สิงห์บุรี นอกจากนี้ยังรับผิดชอบศูนย์ปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (ศปลป.) ศูนย์บริหารจัดการคนหาย และศพนิรนาม (ศบคน.) ศูนย์ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ศปปง.) ศูนย์ปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ศปทส.)

3. กองกำกับการสืบสวน 3 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลคาบเกี่ยวหลายพื้นที่ให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนงานสืบสวนในเขตพื้นที่ของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 เช่นเดียวกับกองกำกับการสืบสวน 1 และมีพื้นที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดสมุทรปราการ อยุธยา ชัยนาท นอกจากนี้ยังรับผิดชอบศูนย์ป้องกันและปราบปรามการแข่งรถในทางและความผิดอื่นที่เกี่ยวข้อง (ศปข.) ศูนย์อำนวยความสะดวกและปราบปรามยาเสพติด (ศอ.ปส.) ศูนย์ปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ (ศปจร.) ศูนย์บริหารงานสอบสวนคดีอาญา (ศส.) ร่วมกับกลุ่มงานสอบสวน

4. กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญา สืบสวนอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ การเฝ้าฟัง และการใช้เครื่องมือพิเศษในการสืบสวนหาข่าว รวมทั้งเป็นศูนย์รวบรวม วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรมและความมั่นคงในเขตอำนาจการรับผิดชอบโดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

4.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของกองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ

4.2 งานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรมและความมั่นคงในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

4.3 ดำเนินการงานบูรณาการด้านการข่าว รวมทั้งการดำเนินกรรมวิธีต่อข่าว เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาและประสานงานการข่าวกับส่วนราชการต่าง ๆ

4.4 สืบสวนคดีอาญาโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนให้มีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษต่าง ๆ

4.5 งานเฝ้าฟัง สืบสวนพฤติการณ์บุคคลและกลุ่มของอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่

4.6 งานสืบสวนหาข่าวโดยใช้เครื่องมือพิเศษและเทคนิคเฝ้าฟัง

4.7 งานฐานข้อมูลอาชญากรรมและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.8 ให้คำปรึกษาและคำแนะนำหน่วยงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค

4.9 งานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด

4.10 สืบสวนติดตามคดีสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย

4.11 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

และรับผิดชอบศูนย์ปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ศปอส.) ศูนย์ต่อต้านอากาศยานซึ่งไม่มีนักบินประเภทอากาศยานที่ควบคุมการบินจากภายนอก (โดรน) (ศตอ.) ศูนย์ปฏิบัติการสั่งการและควบคุมการติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ (CCOC) ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอมและความมั่นคง (ศตปค.)

5. กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ควบคุม ดูแลและปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา รวมทั้งสนับสนุน การปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่และหน่วยอื่น ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น อันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย การรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ ป้องกันและปราบปราม การก่อการจลาจลและต่อต้านการก่อการร้ายในเมือง รวมทั้งการฝึกทางด้านยุทธวิธีให้กับตำรวจท้องที่ หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีเขตอำนาจรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาคและเขตที่พื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจจะสั่งการ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

5.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า – ออกของกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ

5.2 ดำเนินการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจท้องที่ ในการถวาย ความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ตลอดจน สถานที่สำคัญของทางราชการ

5.3 ดำเนินการหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจท้องที่ ทางด้านการใช้อาวุธ และอุปกรณ์พิเศษในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การก่อความไม่สงบ การก่อจลาจล การก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

5.4 ดำเนินการหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจท้องที่ ทางด้านการเจรจาต่อรอง เมื่อมีเหตุก่อความไม่สงบ การก่อจลาจล การก่อการร้าย หรือเมื่อมีการจับตัวประกัน

5.5 ดำเนินการหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจท้องที่ ในการช่วยเหลือตัวประกันจากการก่ออาชญากรรม การก่อความวุ่นวาย และความไม่สงบเรียบร้อย การก่อจลาจล การก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

5.6 ดำเนินการหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจท้องที่ ในการควบคุมฝูงชนจากการก่อจลาจล การก่อความวุ่นวายและความไม่สงบเรียบร้อยที่เกิดขึ้นจากเหตุต่าง ๆ

5.7 งานรักษาการณ์ รักษาความปลอดภัย จัดการจราจร และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำรวจภูธรภาค

5.8 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

และรับผิดชอบศูนย์ปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง (ศปนม.) ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมง (ศพดส.)

6. ฝ่ายอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

6.1 งานธุรการและงานสารบรรณ

6.2 งานบริหารงานบุคคล

6.3 งานคดีและวินัย

6.4 งานนโยบายและแผน และงานยุทธศาสตร์

6.5 งานการเงินและงานบัญชี

6.6 งานงบประมาณ

6.7 งานส่งกำลังบำรุง

6.8 งานสวัสดิการ

6.9 งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ

6.10 งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6.11 งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

6.12 งานศึกษาอบรม

6.13 งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

6.14 งานวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์ และบูรณาการด้านการข่าวอาชญากรรม

6.15 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6.16 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ

6.17 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญา สอบสวนคดีอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพลที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ หรือเป็นคดีสำคัญในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค ให้ข้อเสนอแนะ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับด้านกฎหมายและสำนวนการสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค โดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

7.1 งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า-ออกของกลุ่มงานสอบสวน

7.2 งานสถิติข้อมูลด้านการสอบสวน และการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ขั้นพนักงานสอบสวน อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และความมั่นคงของรัฐ

7.3 ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพล และการกระทำผิดที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่ที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค

7.4 ดำเนินการสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบตำรวจภูธรภาค

7.5 ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ รวบรวมกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.6 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิตา ปาละกุล, และอรนันท์ กลั่นทุประ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานและด้านระยะเวลาทำงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธาวี ยงทรัพย์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรกได้แก่ น้ำใจดี ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน รองลงมา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ณัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560) ศึกษาระดับความคาดหวัง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพจริงในการปฏิบัติงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ

นุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบคลุมดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับต่ำ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างปานกลาง 2) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงานไม่มีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน และ 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าความสุขในการทำงานทั้ง 8 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานซึ่งอยู่ในระดับมากจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้วย

วุฒิพงศ์ อรรถคำ, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2559) ศึกษาแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 21 กองทัพภาคที่ 2 พบว่า ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารทั้ง 3 ชั้นยศ มีระดับขวัญและกำลังใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า/เลื่อนชั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนากานต์ ผ่องคณะ (2557) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และสายงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ (2556) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติ สถานภาพสมรส อายุ และตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามสายงานของบุคลากร จำนวน 7 สายงาน ดังนี้ 1) กองกำกับการสืบสวน 1 2) กองกำกับการสืบสวน 2 3) กองกำกับการสืบสวน 3 4) กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ 5) กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ 6) ฝ่ายอำนวยการ 7) กลุ่มงานสอบสวน รวมจำนวน 345 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แจกแจงบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ลำดับ	ประเภทสายงาน	ระดับชั้น		รวม
		สัญญาบัตร	ประทวน	
1	กองกำกับการสืบสวน 1	22	25	47
2	กองกำกับการสืบสวน 2	18	30	48
3	กองกำกับการสืบสวน 3	20	27	47
4	กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ	13	19	32
5	กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ	40	73	113
6	ฝ่ายอำนวยการ	8	8	16
7	กลุ่มงานสอบสวน	42	0	42
รวมทั้งสิ้น		163	182	345

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ยามาเน่ (Yamane Taro, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 186 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่าง 203 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่กำหนดคือไม่น้อยกว่า 186 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ลำดับ	ประเภทสายงาน	ระดับชั้น		รวม
		สัญญาบัตร	ประทวน	
1	กองกำกับการสืบสวน 1	13	15	28
2	กองกำกับการสืบสวน 2	11	18	29
3	กองกำกับการสืบสวน 3	12	16	28
4	กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ	8	11	19
5	กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ	24	44	68
6	ฝ่ายอำนวยการ	5	3	8
7	กลุ่มงานสอบสวน	23	0	23
รวมทั้งหมด		96	107	203

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดซึ่งศึกษาจากทฤษฎีและเอกสารตำราเรียนตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดไว้ในงานวิจัยทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับชั้นและประเภทของสายงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความคาดหวัง สภาพจริง และความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
2. ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร
4. ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร

5. ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

โดยแบ่งระดับการวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเชิงโครงสร้าง และภาษา จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัด (วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2558, หน้า 117-119) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก ตำแหน่ง อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 พันตำรวจเอกวิโรจน์ ข้าวบ่อ ตำแหน่ง รองผู้บังคับการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

3.3 พันตำรวจเอกหญิง ธนิตา ศิริมาสง่า ตำแหน่ง ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้อยู่ระหว่าง 0.7-0.8 หรือระดับดีมาก อยู่ระหว่าง 0.8-0.9 (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557, หน้า 95) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง อธิบายถึงจุดประสงค์ของการตอบข้อมูลให้เข้าใจ และรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. บันทึกข้อมูลที่ได้ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และคำนวณค่าร้อยละ (%)

3. วิเคราะห์ระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997, p.190) โดยแบ่งช่วงการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความคาดหวัง/สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความคาดหวัง/สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความคาดหวัง/สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความคาดหวัง/สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความคาดหวัง/สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4. วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ได้มาจากผลต่างระหว่างความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997, p.190) โดยแบ่งช่วงการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.21-4.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.41-3.20 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.61-2.40 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.81-1.60 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.80 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) เมื่อตัวแปรจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2548, หน้า 88)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

2. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. ค่าร้อยละ (percentage) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	f	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

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

เมื่อ	$\sum$	แทน	ผลรวม
	X	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	แทน	คะแนนแต่ละข้อที่ i
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6. สถิติทดสอบ ที (t - test) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 226-228)

6.1 ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma^2 \neq \sigma^2$) และ $n_1 \neq n_2$ จะใช้

สูตร

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{เมื่อ } df = \left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2 / \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 2}$$

6.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบเท่ากัน ($n_1 = n_2$) จะใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง
	n_1	แทน	จำนวนของผู้ตอบในกลุ่มสูง
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	S_2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง
	n_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

7. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 296)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน(mean square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน(mean square) ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of square)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean square)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F - test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
P	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามสายงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 203)	ร้อยละ %
1. ระดับชั้น		
ประทวน	107	52.70
สัญญาบัตร	96	47.30
2. ประเภทของสายงาน		
กองกำกับการสืบสวน 1	28	13.79
กองกำกับการสืบสวน 2	29	14.28
กองกำกับการสืบสวน 3	28	13.79
กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ	19	9.40
กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ	68	33.50
ฝ่ายอำนวยการ	8	3.94
กลุ่มงานสอบสวน	23	11.33
รวม	203	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับชั้นประทวน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และประเภทของสายงานกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ตาราง 4 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	3.86	0.68	มาก	2.90	0.71	ปานกลาง
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.87	0.67	มาก	2.86	0.69	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าของ บุคลากร	3.86	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.83	0.65	มาก	2.81	0.68	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์	3.80	0.66	มาก	2.74	0.66	ปานกลาง
ภาพรวม	3.86	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.67) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.67) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.68) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.66) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 2.90$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.86$, S.D.=0.69) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 2.83$, S.D.=0.69) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.81$, S.D.=0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 2.74$, S.D.=0.66)

ตาราง 5 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	3.88	0.69	มาก	2.96	0.73	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	3.89	0.68	มาก	2.89	0.68	ปานกลาง
3. มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	3.84	0.65	มาก	2.86	0.66	ปานกลาง
4. ความต้องการไปทำงานตลอดเวลา	3.87	0.67	มาก	2.86	0.71	ปานกลาง
5. ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ	3.89	0.70	มาก	2.86	0.75	ปานกลาง
ภาพรวม	3.86	0.68	มาก	2.90	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.=0.68) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.=0.68) และได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.=0.70) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.88, S.D.=0.69) มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.=0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.84, S.D.=0.65) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.90, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X}$ = 2.96, S.D.=0.73) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 2.89, S.D.=0.68) มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X}$ = 2.86, S.D.=0.66) ความต้องการไปทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 2.86, S.D.=0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X}$ = 2.86, S.D.=0.75)

ตาราง 6 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.68	มาก	2.90	0.71	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และ ทำงานร่วมกัน	3.87	0.66	มาก	2.87	0.68	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความพร้อม ที่จะทำงานร่วมกัน	3.89	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง
4. ขณะทำงานเพื่อนร่วมงาน พร้อมปกป้องดูแลความ ปลอดภัย	3.87	0.69	มาก	2.84	0.68	ปานกลาง
ภาพรวม	3.87	0.67	มาก	2.86	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ารวมอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.67) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.68) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.67) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.69) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.86$, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.90$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=2.87$, S.D.=0.68) ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย ($\bar{X}=2.84$, S.D.=0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.69)

ตาราง 7 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประเมินผลงานของ หน่วยงานมีความโปร่งใส	3.86	0.65	มาก	2.85	0.65	ปานกลาง
2. ได้รับการประเมินผลงาน อย่างเหมาะสม	3.85	0.68	มาก	2.81	0.70	ปานกลาง
3. การประเมินผลงานทำให้มี ขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน	3.88	0.67	มาก	2.85	0.71	ปานกลาง
4. มีความก้าวหน้าตามความ สามารถ	3.90	0.68	มาก	2.81	0.72	ปานกลาง
ภาพรวม	3.86	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.=0.67) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.90, S.D.=0.68) รองลงมาคือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D.=0.67) การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.=0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.=0.68) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 2.85, S.D.=0.65) และการประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.85, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 2.81, S.D.=0.70) และมีความก้าวหน้าตามความสามารถ ($\bar{X}$ = 2.81, S.D.=0.72)

ตาราง 8 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	3.83	0.66	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.85	0.67	มาก	2.80	0.71	ปานกลาง
3. ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	3.86	0.65	มาก	2.81	0.67	ปานกลาง
4. การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	3.85	0.63	มาก	2.79	0.65	ปานกลาง
ภาพรวม	3.83	0.65	มาก	2.81	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X}$ =3.83, S.D.=0.65) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =3.86, S.D.=0.65) รองลงมาคือ การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.63) ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{X}$ =3.83, S.D.=0.66) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.81, S.D.=0.68) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{X}$ =2.83, S.D.=0.69) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =2.81, S.D.=0.67) ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X}$ =2.80, S.D.=0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ =2.79, S.D.=0.65)

ตาราง 9 ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	3.85	0.72	มาก	2.79	0.72	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ	3.84	0.66	มาก	2.75	0.68	ปานกลาง
3. ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ	3.77	0.64	มาก	2.71	0.60	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.79	0.63	มาก	2.69	0.65	ปานกลาง
ภาพรวม	3.80	0.66	มาก	2.74	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{X}$ =3.80, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ ($\bar{X}$ =3.84, S.D.=0.66) สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}$ =3.79, S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ ($\bar{X}$ =3.77, S.D.=0.64) สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.74, S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ =2.79, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ ($\bar{X}$ =2.75, S.D.=0.68) ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ ($\bar{X}$ =2.71, S.D.=0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}$ =2.69, S.D.=0.65)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตาราง 10 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.97	0.16	มาก
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1.01	0.17	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	1.03	0.19	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	1.03	0.18	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.07	0.19	มาก
ภาพรวม	1.02	0.18	มาก

จากตารางที่ 10 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 1.02$, S.D.=0.18) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 0.97$, S.D.=0.16) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 1.01$, S.D.=0.17) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 1.03$, S.D.=0.18) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 1.03$, S.D.=0.19) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 1.07$, S.D.=0.19)

ตาราง 11 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	0.91	0.34	มาก
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	0.99	0.40	มาก
3. มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	0.97	0.34	มาก
4. มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา	0.99	0.30	มาก
5. ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ	0.98	0.30	มาก
ภาพรวม	0.97	0.34	มาก

จากตารางที่ 11 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 0.97$, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X} = 0.91$, S.D.=0.34) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X} = 0.97$, S.D.=0.34) ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 0.98$,

S.D.=0.30) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ =0.99, S.D.=0.40) มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ =0.99, S.D.=0.30)

ตาราง 12 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.99	0.31	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน	0.98	0.28	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน	1.04	0.35	มาก
4. ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย	1.01	0.41	มาก
ภาพรวม	1.01	0.34	มาก

จากตารางที่ 12 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.01, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =0.98, S.D.=0.28) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =0.99, S.D.=0.31) ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย ($\bar{X}$ =1.01, S.D.=0.41) และเพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =1.04, S.D.=0.35)

ตาราง 13 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร

ความก้าวหน้าของบุคลากร	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส	1.00	0.31	มาก
2. ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	1.03	0.36	มาก
3. การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1.02	0.36	มาก
4. มีความก้าวหน้าตามความสามารถ	1.08	0.41	มาก
ภาพรวม	1.03	0.37	มาก

จากตารางที่ 13 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.03,

S.D.=0.37) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ($\bar{X}$ =1.00, S.D.=0.31) รองลงมาคือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.02, S.D.=0.36) ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =1.03, S.D.=0.36) และมีความก้าวหน้าตามความสามารถ ($\bar{X}$ =1.08, S.D.=0.41)

ตาราง 14 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	1.00	0.37	มาก
2. ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	1.04	0.39	มาก
3. ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	1.03	0.36	มาก
4. การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือได้รับคำตอบแทนเพิ่มขึ้น	1.06	0.38	มาก
ภาพรวม	1.03	0.38	มาก

จากตารางที่ 14 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.03, S.D.=0.38) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.00, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.03, S.D.=0.36) ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.04, S.D.=0.39) และการเพิ่มพูนความรู้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือได้รับคำตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ =1.06, S.D.=0.38)

ตาราง 15 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์

คำตอบแทนและผลประโยชน์	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างคำตอบแทนมีความเหมาะสม	1.05	0.34	มาก
2. คำตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ	1.07	0.36	มาก
3. ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ	1.05	0.31	มาก
4. สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม	1.09	0.44	มาก
ภาพรวม	1.07	0.36	มาก

จากตารางที่ 15 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.36) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ ($\bar{X}=1.05$, S.D.=0.31) และ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=1.05$, S.D.=0.34) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.36) และสวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.44)

ตาราง 16 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น

ความสุขในการทำงาน	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.97	0.18	มาก	0.96	0.13	มาก
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1.02	0.16	มาก	0.99	0.18	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	1.02	0.17	มาก	1.04	0.21	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	1.01	0.17	มาก	1.06	0.19	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.06	0.17	มาก	1.07	0.20	มาก
ภาพรวม	1.01	0.10	มาก	1.02	0.09	มาก

จากตารางที่ 16 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่า ระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.01$, S.D.= 0.10) ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.02$, S.D.= 0.09) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=0.97$, S.D.=0.16) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=1.01$, S.D.=0.17) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=1.02$, S.D.=0.16) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X}=1.02$, S.D.=0.17) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.17) สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=0.96$, S.D.=0.13) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=0.99$, S.D.=0.18) ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X}=1.04$, S.D.=0.21) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.19) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.20)

ตาราง 17 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
จำแนกตามระดับชั้น ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ความสุขด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ	0.95	0.32	มาก	0.85	0.35	มาก
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	0.99	0.47	มาก	0.98	0.32	มาก
3. มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	0.98	0.41	มาก	0.96	0.25	มาก
4. มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา	0.97	0.38	มาก	1.01	0.18	มาก
5. ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ	0.96	0.39	มาก	1.00	0.15	มาก
ภาพรวม	0.97	0.18	มาก	0.96	0.13	มาก

จากตารางที่ 17 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 0.97, S.D. = 0.18) ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 0.96, S.D. = 0.13) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X}$ = 0.95, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X}$ = 0.96, S.D. = 0.39) มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 0.97, S.D. = 0.38) มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X}$ = 0.98, S.D. = 0.41) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 0.99, S.D. = 0.47) สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ($\bar{X}$ = 0.85, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X}$ = 0.96, S.D. = 0.25) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 0.98, S.D. = 0.32) ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X}$ = 1.00, S.D. = 0.15) มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 1.01, S.D. = 0.18)

ตาราง 18 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
จำแนกตามระดับชั้น ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.01	0.29	มาก	0.97	0.34	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ความสุขด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน	0.98	0.27	มาก	0.98	0.29	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกัน	1.06	0.36	มาก	1.03	0.34	มาก
4. ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้อง ดูแลความปลอดภัย	1.02	0.43	มาก	1.00	0.38	มาก
ภาพรวม	1.02	0.16	มาก	0.99	0.18	มาก

จากตารางที่ 18 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.02, S.D.= 0.12) ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =0.99, S.D.= 0.18) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =0.98, S.D.=0.27) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =1.01, S.D.=0.29) ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย ($\bar{X}$ =1.02, S.D.=0.43) เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =1.06, S.D.=0.36) สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =0.97, S.D.=0.34) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =0.98, S.D.=0.29) ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย ($\bar{X}$ =1.00, S.D.=0.38) เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =1.03, S.D.=0.34)

ตาราง 19 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
จำแนกตามระดับชั้น ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร

ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความ โปร่งใส	0.99	0.26	มาก	1.01	0.37	มาก
2. ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	1.00	0.36	มาก	1.07	0.36	มาก
3. การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	1.04	0.30	มาก	1.00	0.41	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ความสุขด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	ขั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
4. มีความก้าวหน้าตามความสามารถ	1.07	0.42	มาก	1.09	0.41	มาก
ภาพรวม	1.02	0.17	มาก	1.04	0.21	มาก

จากตารางที่ 19 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร พบว่า ระดับขั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.02, S.D.= 0.17) ระดับขั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ =1.04, S.D.= 0.21) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ขั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ($\bar{X}$ =0.99, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =1.00, S.D.=0.36) การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.04, S.D.=0.30) มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ($\bar{X}$ =1.07, S.D.=0.42) สำหรับระดับขั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}$ =1.00, S.D.=0.41) รองลงมาคือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ($\bar{X}$ =1.01, S.D.=0.37) ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =1.07, S.D.=0.36) มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ($\bar{X}$ =1.09, S.D.=0.41)

ตาราง 20 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสุขด้านการพัฒนาบุคลากร	ขั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	0.97	0.26	มาก	1.02	0.46	มาก
2. ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	1.00	0.39	มาก	1.09	0.39	มาก
3. ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	1.02	0.41	มาก	1.05	0.30	มาก
4. การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	1.06	0.38	มาก	1.06	0.38	มาก
ภาพรวม	1.01	0.17	มาก	1.06	0.19	มาก

จากตาราง 20 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.01$, S.D.= 0.17) ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.06$, S.D.= 0.19) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=0.97$, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X}=1.00$, S.D.=0.39) ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}=1.02$, S.D.=0.41) การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.38) สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=1.02$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X}=1.05$, S.D.=0.30) การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.38) ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.39)

ตาราง 21 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ความสุขด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	ชั้นประทวน			สัญญาบัตร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	1.06	0.30	มาก	1.04	0.38	มาก
2. ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ	1.07	0.36	มาก	1.07	0.36	มาก
3. ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ	1.06	0.33	มาก	1.04	0.29	มาก
4. สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม	1.06	0.41	มาก	1.13	0.46	มาก
ภาพรวม	1.06	0.17	มาก	1.07	0.20	มาก

จากตารางที่ 21 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.06$, S.D.= 0.17) ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=1.07$, S.D.= 0.20) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.30) ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.33) สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=1.06$, S.D.=0.41) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.36) สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตรมีความสุขระดับสูงสุด คือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ($\bar{X}=1.04$, S.D.=0.38) ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ ($\bar{X}=1.04$, S.D.=0.29) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ ($\bar{X}=1.07$, S.D.=0.36) สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=1.13$, S.D.=0.46)

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้นและประเภทของสายงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

1. การวิเคราะห์ความสุขในภาพรวมในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น ด้วยวิธีการทดสอบแบบกลุ่มอิสระ (t-test)

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น

ความสุขในการทำงาน	ชั้นประทวน		สัญญาบัตร		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	0.97	0.18	0.96	0.13	0.53	.59
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	1.02	0.16	0.99	0.18	0.89	.37
3. ด้านความก้าวหน้าของ บุคลากร	1.02	0.17	1.04	0.21	0.76	.45
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	1.01	0.17	1.06	0.19	1.78	.08
5. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์	1.06	0.17	1.07	0.20	0.36	.72
ภาพรวม	1.01	0.10	1.02	0.09	0.56	.58

จากตารางที่ 22 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น ในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามประเภทของสายงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	6	0.05	2.02	.06
	ภายในกลุ่ม	5.06	196	0.03		
	รวม	5.38	202			
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.42	6	0.07	1.62	.14
	ภายในกลุ่ม	8.52	196	0.04		
	รวม	8.94	202			
3. ด้านความก้าวหน้าของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.50	6	0.08	2.34	.03*
	ภายในกลุ่ม	6.96	196	0.04		
	รวม	7.46	202			
4. ด้านการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.323	6	0.06	1.69	.12
	ภายในกลุ่ม	6.35	196	0.03		
	รวม	6.68	202			
5. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	0.08	6	0.01	0.38	.89
	ภายในกลุ่ม	7.11	196	0.04		
	รวม	7.20	202			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	6	0.03	2.93	.01**
	ภายในกลุ่ม	1.77	196	0.01		
	รวม	1.92	202			

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 23 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ในภาพรวม มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในภาพรวมในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน ด้วยวิธี L.S.D.

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการ
สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม จำแนกตามประเภทของสายงาน

	กองกำกับการ การ สืบสวน 1	กองกำกับการ การ สืบสวน 2	กองกำกับการ การ สืบสวน 3	กองกำกับการ วิเคราะห์ข่าว และเครื่องมือ พิเศษ	กองกำกับการ การ ปฏิบัติการ พิเศษ	ฝ่าย อำนวยการ	กลุ่มงาน สอบสวน
กองกำกับการ สืบสวน 1	-	.09	.00**	.06	.00**	.19	.03*
กองกำกับการ สืบสวน 2	-	-	.11	.91	.11	.54	.49
กองกำกับการ สืบสวน 3	-	-	-	.12	.73	.97	.41
กองกำกับการ วิเคราะห์ข่าว และเครื่องมือ พิเศษ	-	-	-	-	.12	.57	.53
กองกำกับการ ปฏิบัติการ พิเศษ	-	-	-	-	-	.93	.52
ฝ่าย อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	.75
กลุ่มงาน สอบสวน	-	-	-	-	-	-	-

** $p \leq .01$

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม จำแนกตามประเภทของสายงาน ด้วยวิธี L.S.D. พบว่า กองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3 มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกลุ่มงานสอบสวน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่างกัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3

ความสุขในการทำงาน	กองกำกับการสืบสวน 1		กองกำกับการสืบสวน 3		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.89	0.19	1.01	0.16	-2.43	.02*
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.96	0.17	1.04	0.18	-1.92	.06
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	0.94	0.19	1.09	0.18	-3.06	.00**
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.98	0.17	1.01	0.14	-0.65	.52
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.04	0.22	1.08	0.22	-0.76	.45
ภาพรวม	0.96	0.11	1.04	0.09	-3.10	.00**

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3 ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่างกัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ

ความสุขในการทำงาน	กองกำกับการสืบสวน 1		กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.89	0.19	1.00	0.17	-2.55	.01**
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.96	0.17	1.02	0.16	-1.69	.10
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	0.94	0.19	1.06	0.17	-2.86	.01**

ตาราง 26 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กองกำกับการ		กองกำกับการ		t	Sig. (2-tailed)
	สืบสวน 1		ปฏิบัติการพิเศษ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.98	0.17	1.06	0.19	-1.87	.07
5. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์	1.04	0.22	1.08	0.19	-1.02	.31
ภาพรวม	0.96	0.11	1.04	0.09	-3.31	.00**

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ ในภาพรวม มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ตามประเภทของสายงานที่มีความสุขแตกต่างกัน ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกลุ่มงานสอบสวน

ความสุขในการทำงาน	กองกำกับการ		กลุ่มงาน		t	Sig. (2-tailed)
	สืบสวน 1		สอบสวน			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	0.89	0.19	0.93	0.14	-0.80	.43
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	0.96	0.17	0.99	0.18	-0.70	.49
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	0.94	0.19	1.04	0.22	-1.82	.05*
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.98	0.17	1.11	0.18	-2.57	.01**
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.04	0.22	1.07	0.24	-0.45	.65
ภาพรวม	0.96	0.11	1.02	0.09	-2.25	.03*

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และ กลุ่มงานสอบสวน ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

1. รู้สึกมีความพึงพอใจในการที่มีการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน ทำให้ไม่ต้องออกไปทานอาหารด้านนอกสถานที่ทำงานและช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย
2. ต้องการให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในบริเวณที่ทำงาน เพื่อจะช่วยให้ร่างกายมีความแข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงาน
3. ต้องการให้สหกรณ์ออมทรัพย์ลดดอกเบี้ยเงินกู้ลง เพื่อจะช่วยลดค่าครองชีพและภาระการชำระหนี้สินให้เร็ว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามสายงานของบุคลากร จำนวน 7 สายงาน ดังนี้ 1) กองกำกับการสืบสวน 1 2) กองกำกับการสืบสวน 2 3) กองกำกับการสืบสวน 3 4) กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ 5) กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ 6) ฝ่ายอำนวยการ และ 7) กลุ่มงานสอบสวน จำนวน 345 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 203 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) โดยผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 203 คน จำแนกตามสายงานส่วนใหญ่เป็นประเภทสายงานกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 68 คน รองลงมาคือ กองกำกับการสืบสวน 2 จำนวน 29 คน จำแนกตามระดับชั้น ระดับชั้นประทวน จำนวน 107 คน ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 96 คน

2. ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า

- 2.1 จำแนกในภาพรวม ความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า

ของบุคลากรสภาพจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 จำแนกในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และได้รับผิดชอบงานตรงตามความสามารถ รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ สภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

2.2.2 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน สภาพจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน

2.2.3 ด้านความก้าวหน้า ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความก้าวหน้าตามความสามารถ รองลงมาคือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส และการประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม

2.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน รองลงมาคือ การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน

2.2.5 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่างับภาระงานที่ทำสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่างับภาระงานที่ทำ

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า

3.1 จำแนกในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

3.2 จำแนกในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา

3.2.2 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย และเพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

3.2.3 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส รองลงมาคือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม และมีความก้าวหน้าตามความสามารถ

3.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในงาน และการเพิ่มพูนความรู้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

3.2.5 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับมีความสุขระดับสูงสุดคือ ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ และโครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ และสวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม

3.3 จำแนกตามระดับชั้น พบว่าระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก แต่ระดับชั้นประทวนมีระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นสัญญาบัตร และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

3.3.1 จำแนกตามระดับชั้นด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าระดับชั้นประทวนอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ชั้นประทวนมีความสุขระดับสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ รองลงมาคือ ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับระดับชั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ และมีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา

3.3.2 จำแนกตามระดับขั้นด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับขั้นประหวณอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับขั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ขั้นประหวณมีความสุขระดับสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน สำหรับระดับขั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

3.3.3 จำแนกตามระดับขั้นด้านความก้าวหน้าของบุคลากร พบว่า ระดับขั้นประหวณอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับขั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ขั้นประหวณมีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส รองลงมาคือ ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าตามความสามารถ สำหรับระดับขั้นสัญญาบัตร มีความสุขระดับสูงสุด คือ การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม มีความก้าวหน้าตามความสามารถ

3.3.4 จำแนกตามระดับขั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ระดับขั้นประหวณอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับขั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ขั้นประหวณมีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในงาน ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับระดับขั้นสัญญาบัตรมีความสุขระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในงาน

3.3.5 จำแนกตามระดับขั้น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ระดับขั้นประหวณอยู่ในระดับมีความสุขมาก ระดับขั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ขั้นประหวณมีความสุขระดับสูงสุด คือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่างับภาระงานที่ทำ สำหรับระดับขั้นสัญญาบัตรมีความสุขระดับสูงสุด คือ โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนคุ้มค่างับภาระงานที่ทำ สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม

4. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับขั้นและประเภทของสายงาน เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

4.1 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ในภาพรวม และในแต่ละด้าน มีความสุขไม่แตกต่างกัน

4.2 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ในภาพรวมมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความก้าวหน้าของ บุคลากรมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า กองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3 มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกลุ่มงานสอบสวน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.1 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3 พบว่าในภาพรวมมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ของกองกำกับการสืบสวน 1 และกลุ่มงานสอบสวน ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1

5.1 รู้สึกมีความพึงพอใจในการที่มีการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน ทำให้ไม่ต้องออกไปทานอาหารด้านนอกสถานที่ทำงานและช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย

5.2 ต้องการให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในบริเวณที่ทำงาน เพื่อจะช่วยให้ร่างกายมีความแข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงาน

5.3 ต้องการให้สหกรณ์ออมทรัพย์ลดดอกเบี้ยเงินกู้ลง เพื่อจะช่วยลดค่าครองชีพและภาระการชำระหนี้สินให้เร็ว

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลไว้ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงาน

1.1 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพจริงในการทำงานพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าความคาดหวังในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งแบ่งปัจจัยในการทำงานที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) จะเป็นปัจจัยที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานแต่เป็นเพียงรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นสิ่งของอยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (extrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจ เขาก็จะมีลักษณะอารมณ์เป็นปกติสุข แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียดและวิตกกังวลองค์ประกอบประเภทซ่อมแซมนี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เงินค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร 2) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยจำพวกที่เป็นเนื้อหาของงานโดยตรง สร้างแรงจูงใจและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายของบุคคล (Intrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านความนิยมยกย่องนับถือในตน หรือในด้านอิสระในการกระทำและด้านพัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เมื่อเกิดความพอใจ เขาก็ทำงานมากยิ่งขึ้นหมั่นกับมันมากยิ่งขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาก็ไม่มีความรู้สึกใดองค์ประกอบประเภทเสริมสร้างนี้ถือว่าเป็นสิ่งปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับการรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ นอกจากนี้ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐณี ชนะภักดี (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความคาดหวัง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความคาดหวังใน

การปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพจริงในการทำงานไม่สอดคล้องกัน โดยสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคม ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันอาจสืบเนื่องมาจาก กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีระเบียบ คำสั่ง ข้อกฎหมาย โดยมีวิธีและขั้นตอนให้ปฏิบัติตามเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผลทำให้การทำงานและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานมีความยุ่งยาก มีความล่าช้าและไม่เพียงพอ นอกจากนี้การปฏิบัติงานจะต้องมีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาหลายระดับและการปฏิบัติงานส่วนมากจะไปปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของหน่วยงาน จึงทำให้มีสภาพจริงในการทำงานมีระดับน้อยกว่าของบริษัท โทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนซึ่งการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้นและการทำงานจะอยู่ในที่ตั้งจึงทำให้สภาพจริงการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน

2. ความสุขในการทำงาน

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สอดคล้องกับการวิจัยของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นความสุขในภาพรวมจึงมีความสอดคล้องกัน ส่วนการพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ซึ่งรายด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่าไม่สอดคล้องกัน อันอาจเนื่องมาจากบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 และเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพพื้นที่ สภาพแวดล้อม และลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน จึงทำให้ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดของรายด้านไม่สอดคล้องกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดของรายด้านพบว่ามีความสอดคล้องกัน อันแสดงให้เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ถึงแม้จะมีสภาพพื้นที่ สภาพแวดล้อม และลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน แต่มีระดับความสุขต่ำสุดจากการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ อันอาจเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

สวัสดิการน้อยหรือไม่เพียงพอ อันส่งผลให้มีค่าระดับความสุขเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทักษสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิจัยของ นูร์ปาซีเยห์ ฎูนา (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข อันอาจเนื่องมาจากบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี เป็นข้าราชการเช่นเดียวกัน ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพจึงทำให้มีระดับความสุขในการทำงานสอดคล้องกัน

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีระดับระดับความสุขไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของความไม่ตรงกัน (Discrepancy theory) ล็อก (Locke, 1969) ซึ่งมีความเชื่อว่า มนุษย์จะมีความสุขหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งที่คุณค่าได้รับจริง ๆ สอดคล้องกับสิ่งที่เขาปรารถนาหรือไม่ และ 2) ปริมาณของสิ่งที่เขาได้รับนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าหรือเท่ากับระดับชั้นต่ำสุดที่เขาปรารถนาหรือไม่ บุคคลจะพอใจเมื่อได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา และจะพอใจเมื่อได้รับเท่ากับจำนวนที่คาดหวังไว้บุคคล มักไม่พอใจหากได้รับสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา และ/หรือได้รับสิ่งตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง สิ่งที่เขาปรารถนาเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว อาจเป็นลักษณะงาน ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะหัวหน้าและอื่น ๆ เราสามารถคิดได้ว่าความพอใจหรือไม่พอใจจะเกิดจากผลรวมของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงของสิ่งที่เราได้รับในองค์ประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำปานกลาง และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมากซึ่งไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยพบว่าชั้นประทวนมีระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นสัญญาบัตร อันอาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติหน้าที่ระดับชั้นสัญญาบัตรเมื่อถึงวาระโยกย้ายประจำปีจะมีการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ทำให้ต้องมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถโยกย้ายไปได้ทั่วประเทศโดยที่บางครั้งตนเองไม่ได้สมัครใจที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ก่อให้เกิดความกังวลในการทำงานจึงมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากชั้นประทวนซึ่งถ้าไม่สมัครใจโยกย้ายหรือถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัยก็จะไม่ถูกคำสั่งให้โยกย้าย จึงทำให้ระดับชั้นสัญญาบัตรมีระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการลาออก อัตราการย้ายเข้า-ออก ของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ปีงบประมาณ 2564 - 2565 พบว่าระดับชั้นสัญญาบัตร

มีอัตราการโยกย้ายมากกว่าชั้นประทวนและมีบางส่วนได้ถูกโยกย้ายออกไปนอกตำรวจภูธรภาค 1 โดยไม่ได้สมัครใจ นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วุฒิพงศ์ อรรถคำ, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2559) ศึกษาแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 21 กองทัพภาคที่ 2 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า/เลื่อนขั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่าชั้นยศมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน โดยระดับชั้นสัญญาบัตรมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นประทวน อันอาจสืบเนื่องมาจากการทำงานของตำรวจเผชิญเหตุในสถานการณ์เร่งด่วนและใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนทำงานร่วมกันเป็นทีมงานเดียวกัน ส่วนข้าราชการทหารมีอาวุธร้ายแรงเป็นการทำงานป้องกันความสงบจากภายนอกประเทศจึงต้องเชื่อฟังการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนอย่างเคร่งครัด ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่ามากกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน นอกจากนี้ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่าความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ชนาภานต์ ผ่องคณะ (2557) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสายงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ลลิตา ปาละกุล, และอรันันท์ กลั่นหุประ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อันอาจสืบเนื่องมาจากการทำงาน ข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีรายละเอียดการทำงานแต่ละสายงานและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีความสุขในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร พบว่าพนักงานที่มีแผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อันอาจสืบเนื่องมาจากความแตกต่างของอาชีพระหว่างข้าราชการตำรวจกับพยาบาลวิชาชีพ และการทำงานของบุคลากรกองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนภูธรภาค 1 แต่ละสายงานมีอำนาจหน้าที่และพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งการทำงานส่วนใหญ่จะต้องไปทำงานนอกที่ตั้งของสำนักงาน ส่วนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะปฏิบัติภายในที่ตั้งของโรงพยาบาล

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ได้แก่ การเลี้ยงอาหารกลางวันเพื่อดำเนินการอยู่แล้ว และสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงานซึ่งยังไม่มี ส่วนการลดดอกเบี้ยสหกรณ์ออมทรัพย์ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานของหน่วยงานไม่มีอำนาจตัดสินใจ และจะต้องเสนอไปยังกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคาดหวังมาก แตกต่างจากสภาพจริงในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องประชุมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้สำรวจข้าราชการตำรวจดีเด่นในแต่ละสายงานในแต่ละเดือน นำเอาข้อคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามาปรับปรุงในการทำงานเพื่อเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องสนับสนุนให้ข้าราชการดีเด่นดังกล่าวได้มีความก้าวหน้าในการรับราชการ

1.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมีความสุขมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับมีความสุขสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ได้แก่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอและการได้รับผิดชอบกับงานตรงกับความสามารถ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ซึ่งผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องรักษาลักษณะดังกล่าวไว้ ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ที่มีระดับความสุขรองลงมานั้น ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคนเพื่อนร่วมงานจะต้องร่วมมือและส่งเสริมให้มีการกระตุ้นให้มีความทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน มีความเอาใจใส่ในการทำงาน ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย การประเมินผลของหน่วยมีความโปร่งใส มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมสวัสดิการบางส่วนแล้ว เช่น อาหารกลางวัน ทุนการศึกษาบุตร เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรแล้ว แต่จะต้องส่งเสริมการเพิ่มรายได้ของครอบครัว เช่น การจัดหาร้านค้าสวัสดิการราคาถูก การส่งเสริมอาชีพหรือแนะนำอาชีพเพิ่มเติมสำหรับแม่บ้าน เพื่อจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ของ

ครอบครัว ทำให้บุคลากรความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จและชื่อเสียงของหน่วยต่อไป

1.3 ประเภทของสายงานที่ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ กองกำกับการสืบสวน 1 เปรียบเทียบกับกองกำกับการสืบสวน 3 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ และกลุ่มงานสอบสวน ถึงแม้ความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกันทั้ง 4 สายงาน คือ ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าเช่นเดียวกันทั้ง 4 สายงาน นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่ากองกำกับการสืบสวน 1 มีความสุขมากกว่า ซึ่งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในประเภทของสายงาน กองกำกับการสืบสวน 3 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ และกลุ่มงานสอบสวน จะต้องร่วมมือและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยให้กองกำกับการสืบสวน 1 แบ่งปันประสบการณ์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่าง และนำมาใช้ปรับปรุงในการทำงานเพื่อให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ได้แก่ การเลี้ยงอาหารกลางวันที่ดำเนินการอยู่แล้ว และสิ่งที่เห็นควรดำเนินการคือ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน ส่วนการเสนอให้ลดดอกเบี้ยสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานของไม่มีอำนาจตัดสินใจ เห็นควรเสนอไปยังกรรมการสหกรณ์ ออมทรัพย์พิจารณาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงความพร้อมและคุณภาพของการทำงาน

2.2 ควรทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อนำไปสู่การศึกษาว่าประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยงานอื่นมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากร กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 หรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ควรทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1. (2566). เอกสารบรรยายสรุปข้อมูลของกอง
บังคับการสืบสวนสอบสวน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- คัคนางค์ มณีศรี, และวัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์. (2560). ความสุขคืออะไร. สืบค้น มกราคม 8,
2566, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/what-is-happiness/>.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนากานต์ ผ่องคณะ. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุดิภาณูจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, อ้างถึงใน วราภรณ์
ทรัพย์รวงทอง. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. นครสวรรค์: รีมิ่ง.
- ณัฐฤดี ชนะภักดี. (2560). ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call
Center บริษัทโครคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ
ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทาง
สังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg). สืบค้น มกราคม 8,
2566, จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2561). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้น
เรียนของนักศึกษาวิชาครู. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1. (2565). ข้อมูลสถานะกำลังพล
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.
- เมธาวี ยงทรัพย์. (2564). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้น มกราคม 8, 2566, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.
- ลลิตา ปาละกุล, และอรันันท์ กลั่นทปฺระ. (2565). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงานยุทธศาสตร์ตำรวจ**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2558). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. นครสวรรค์: รีมปิง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). **การบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิพงศ์ อรรถคำ, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. (2559). **แนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 21 กองทัพภาคที่ 2**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหมาย ปราบสุธา. (2548). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนดำนมะขามเตี้ยวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). **แผนปฏิรูปราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2565**. สืบค้น มกราคม 8, 2566, จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan65.pdf>
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). **ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). **วิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล**. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล (หน่วยที่ 14, หน้า 1-53). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Adams, J. S. (1959). Inequity in social exchange. **Advance in Experimental and Social Psychology**, 2, 267-299, อ้างถึงใน สิริอร วิชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Beck, Robert C. (2004). **Motivation: Theories and Principles** (15th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Best, John W. (1997). **Research in Education**. Boston MA: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1971). **Essentials of Psychological Testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- DePoy, E., & Gilson, S. F. (2012). **Human Behavior Theory and Applications: A Critical Thinking Approach**. California: SAGE.
- Diener, E. (2003). **The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being**. Retrieved January 8, 2023, from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/Diener-Oshi.pdf>.
- Gardner, Lindzey. (1959). **Handbook of Social Psychology: Theory and Method**. Massachusetts: Addison – Wesley, อ้างถึงใน สมหมาย ปรามสุธา. (2548). **ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนด้านมะขามเตี้ยวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Herzberg, F.B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Kjerulf, Alexander. (2007). **Praise for Happy Hour is 9 to 5**. Petersburg: Alexander.
- Layard, Richard. (2007). **ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข**. แปลจาก Happiness : Lessons from a New Science. โดย รักดี โชติจินดา, และเจริญเกียรติ ธนสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาและสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- Locke, E. A. (1969). Towards a Theory of Task Motivation and Incentives. **Organizational Behavior and Human Performance**, 3, 157-189.
- _____, & Latham, G. P. (1990). **The theory of goal setting and performance**. New Jersey: Prentice Hall, อ้างถึงใน สิริอร วิชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-655.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. **Journal of Applied Psychology**, 45, 3.
- _____, & Lawler, E. E. (1968). **Managerial attitudes and Performance**. Illinois: Richard D. Irwin.

- Seligmen, M. E. P. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*. สืบค้น
มกราคม 8, 2566 จาก <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.772>, อ้างถึงใน
รัชนี้กรณ์ ปานวงศ์. (2561). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence
Erlbaum Associates.
- Yamane, T. (1970). **Statistic: an Introductory Analysis** (2nd ed.). New York: Harper &
Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก | อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. พันตำรวจเอกวิโรจน์ ข้าวบ่อ | รองผู้บังคับการ กองบังคับการสืบสวน
สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 |
| 3. พันตำรวจเอกหญิง ธนิตา ศิริมาสง่า | ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ
สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ที่ มนส. วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางณัฐธิดา เอ้ารัมย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี กำลังดำเนินการค้นคว้า
 อิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๑ โดยมี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
 ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
 วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๑๖๑๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจเอก วิโรจน์ ข้าวบ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางณัฐธิดา เ้าร้าง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี กำลังดำเนินการค้นคว้า
อิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๑ โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๕๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๒๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกหญิง ธนิดา ศิริมาสง่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางณัฐธิดา เชาว์รัง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์ผลหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะชั้นหมาก ตำแหน่ง อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 2) พันตำรวจเอกวิโรจน์ ชำวบ่อ ตำแหน่ง รองผู้บังคับการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
- 3) พันตำรวจเอกหญิง ธนิตา ศิริมาสง่า ตำแหน่ง ผู้กำกับฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ระดับชั้น () ประทวน () สัญญาบัตร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	หน่วยงานที่สังกัด () กองกำกับการสืบสวน 1 () กองกำกับการสืบสวน 2 () กองกำกับการสืบสวน 3 () กองกำกับการวิเคราะห์ข่าว และเครื่องมือพิเศษ () กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ () ฝ่ายอำนวยการ () กลุ่มงานสอบสวน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงาน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน						
3	สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	มีอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	มีความต้องการไปทำงานตลอดเวลา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
7	ได้รับผิดชอบงานตรงกับความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
8	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร						
12	การประเมินผลงานของหน่วยงานมีความโปร่งใส	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	ได้รับการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14	การประเมินผลงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	มีความก้าวหน้าตามความสามารถ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
16	มีการส่งเสริมให้มีความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
17	ได้รับโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	การเพิ่มพูนความรู้มีโอกาที่จะก้าวหน้าหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์						
20	โครงสร้างค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
21	ค่าตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23	สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

24. แนวทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความคาดหวังในการทำงาน

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

25. แนวทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสภาพจริงในการทำงาน

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	0
Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.88	30

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 1

โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงาน คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อตัวท่าน ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามที่เป็นจริง

1. ระดับชั้น

- ☐ ประทวน
☐ สัญญาบัตร

2. ประเภทของสายงาน

- | | |
|---|---|
| ☐ กองกำกับการสืบสวน 1 | ☐ กองกำกับการสืบสวน 2 |
| ☐ กองกำกับการสืบสวน 3 | ☐ กองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ |
| ☐ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ | ☐ ฝ่ายอำนวยการ |
| ☐ กลุ่มงานสอบสวน | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากร

กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีความคาดหวัง/สภาพจริงในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความคาดหวัง/สภาพจริงในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีความคาดหวัง/สภาพจริงในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความคาดหวัง/สภาพจริงในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความคาดหวัง/สภาพจริงในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็นคำถามในการทำงาน		ความคาดหวัง					สภาพจริง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์											
18.	โครงสร้างคำตอบแทนมีความเหมาะสม										
19.	คำตอบแทนคุ้มค่ากับภาระงานที่ทำ										
20.	ต้องการมีรายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงานปกติ										
21.	สวัสดิการที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากร
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

3.1 แนวทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความคาดหวังในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 แนวทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสภาพจริงในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางณัฐธิดา เ้าร้าง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2510
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 30/1022 หมู่ 2 ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2567 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี