

Personnel Happiness at Work of the Investigation Division, Provincial Police Region 1

Nattida Haorang

Student in Master of Public Administration degree, Public Administration
Program, Thepsatri Rajabhat University

First Author: nattida.sam11@gmail.com

Waraporn Subruangthong

Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri
Rajabhat University

Corresponding Author: waraporn.ns@gmail.com

Mayuri Rattanasermpong

Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: mnida7@gmail.com

Received: August 20, 2024 **Revised:** September 17, 2024 **Accepted:** October 16, 2024

Abstract

This research aimed to study: 1. the level of expectation, actual conditions, and happiness at work; 2. compare the happiness at work of the personnel of the Investigation Division, Provincial Police Region 1, classified by working levels and types of working lines. This quantitative research was conducted with personnel working at the Investigation Division, Provincial Police Region 1. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.88. The data were analyzed statistically by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. When there was statistical significance, the pairwise difference test was employed using the L.S.D. method.

The results showed that the personnel's expectation in working was at a high level. The working conditions were at a moderate level. The participants' happiness in working was at a high level. Working environment and atmosphere were ranked at the highest, followed by relationships with supervisors and colleagues, personnel development, personnel advancement, and compensation and benefits, respectively. When classified by working levels, the personnel's happiness in working did not differ, but there were statistically significant differences in job satisfaction at the .01 level when categorized by types of working lines.

Keywords: The Expectation, Happiness, Provincial Police Region 1

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 1

ณัฐธิดา เอ้ารัง

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

First Author: nattida.sam11@gmail.com

วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: waraporn.ns@gmail.com

มยุรี รัตนเสริมพงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: waraporn.ns@gmail.com

ได้รับบทความ: 20 สิงหาคม 2567 ปรับปรุงแก้ไข: 17 กันยายน 2567 ตอรับตีพิมพ์: 16 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคาดหวัง สภาพจริง และความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 2. เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น และประเภทของสายงาน ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี L.S.D.

ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับมาก สภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้นมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประเภทของสายงานมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, ความสุข, ตำรวจภูธรภาค 1

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะส่วนราชการในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2565, 2565) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 64 ก. หน้า 3-4 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ได้เห็นชอบการกำหนดหน่วยเจ้าภาพเป้าหมายในระดับต่าง ๆ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมอบหมายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบเป้าหมายแผนย่อยด้านการรักษาความสงบภายในประเทศ: เป้าหมาย คือ ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น และมีตัวชี้วัด “ระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศและศักยภาพตำรวจระดับสากล [World Internal Security and Police Index (WISPI)] ดีขึ้น” (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2565) ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ประสานและบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ของตำรวจภูธรจังหวัด จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำรวจภูธรจังหวัดอ่างทอง ตำรวจภูธรจังหวัดสิงห์บุรี ตำรวจภูธรจังหวัดชัยนาท ตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี และ ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี โดยมีอำนาจหน้าที่สนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดทั้ง 9 แห่ง แต่เนื่องจากกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีที่ทำการตั้งอยู่ที่ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ส่วนกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 มีที่ทำการตั้งอยู่ที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการออกไปปฏิบัติหน้าที่ต้องเดินทางจากที่ทำการไปในเขตจังหวัดพื้นที่รับผิดชอบซึ่งมีระยะทางที่แตกต่างกัน นอกจากนี้กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังประกอบด้วยบุคลากรตามประเภทของสายงาน จำนวน 7 สายงาน ซึ่งแต่ละประเภทของสายงานมีบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งการปฏิบัติงานต้องทำด้วยความเร่งรีบภายใต้ภาวะกดดันสูง 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 คน ย้ายเข้า-ออก จำนวน 62 คน (ระดับชั้นสัญญาบัตร 42 คน, ชั้นประทวน 20 คน) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชี่ยวชาญและความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ประสิทธิภาพขององค์กร และสะท้อนออกสู่บุคคลภายนอกได้ (กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1, 2566) จากปัญหาที่ตั้งของหน่วยงานอยู่นอกพื้นที่ปฏิบัติงาน บุคลากรมีลักษณะงานและความรับผิดชอบแตกต่างกัน การปฏิบัติงานมีภาวะความกดดันและเคร่งเครียด ซึ่งแสดงผลออกมาในรูปแบบของอัตราการลาออก อัตราการย้ายเข้า-ออก ในระดับสูงดังกล่าว ซึ่งการทำงานด้วยความสุขจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจากการศึกษาถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย

มาใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวัง สภาพจริง และความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น และประเภทของสายงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

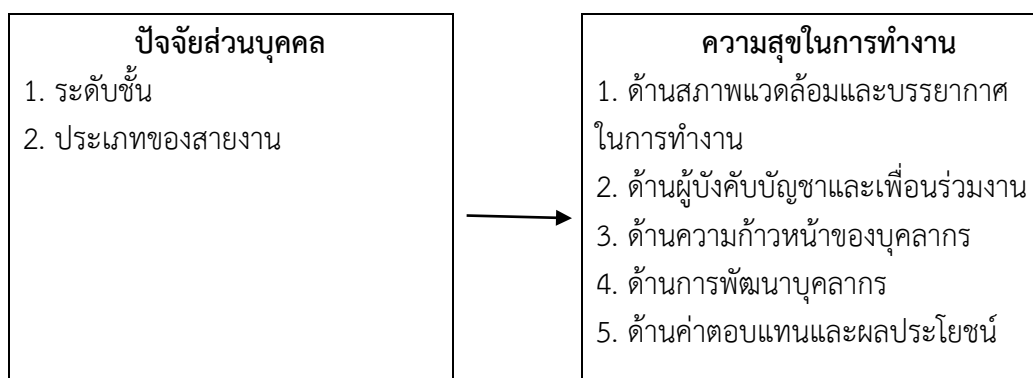
1. แนวคิดของ Porter (1961) เกี่ยวกับความพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีของความไม่ตรงกัน (Discrepancy theory) ของล็อก (Locke) (อ้างถึงใน ปิยะธิดา ปัญญา, และไพศาล วรคำ, 2560) โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์จะมีความพอใจหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับ 1. สิ่งที่เขาได้รับจริง ๆ สอดคล้องกับสิ่งที่เขาปรารถนาหรือไม่ และ 2. ปริมาณของสิ่งที่เขาได้รับนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าหรือเท่ากับระดับขั้นต่ำสุดที่เขาปรารถนาหรือไม่ บุคคลจะพอใจเมื่อได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา และจะพอใจเมื่อได้รับเท่ากับจำนวนที่คาดหวังไว้ บุคคลมักไม่พอใจหากได้รับสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา และ/หรือได้รับสิ่งตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง สิ่งที่เขาปรารถนาเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว อาจเป็นลักษณะงาน ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะหัวหน้าและอื่น ๆ เราสามารถคิดว่าความพอใจหรือไม่พอใจจะเกิดจากผลรวมของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงของสิ่งที่เราได้รับในองค์ประกอบต่าง ๆ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor Theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน ปิยะนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562) โดยแบ่งปัจจัยในการทำงานที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) จะเป็นปัจจัยที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่เป็นเพียงรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นสิ่งของอยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (Extrinsic Factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจ เขาก็จะมีลักษณะอารมณ์เป็นปกติสุข แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียดและวิตกกังวล องค์ประกอบประเภทซ่อมแซมนี้ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร
2. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยจำพวกที่เป็นเนื้อหาของงานโดยตรง สร้างแรงจูงใจและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายของบุคคล (Intrinsic Factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านความนิยมยกย่องนับถือในตน หรือในด้านอิสระในการกระทำและด้านพัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เมื่อเกิดความพอใจ เขาก็ทำงานมากยิ่งขึ้นหมกมุ่นกับมันมากยิ่งขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาก็ไม่มีความรู้สึกใด องค์ประกอบประเภทเสริมสร้างนี้ถือว่าเป็นสิ่งปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับการรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวัดความสุขโดยการประยุกต์แนวคิดของ Porter (1961) เกี่ยวกับความพอใจในงาน เป็นการวัดความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงาน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 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 และ 7) กลุ่มงานสอบสวน รวมจำนวน 345 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 186 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่าง 203 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับชั้นและประเภทของสายงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความคาดหวัง สภาพจริง และความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.2 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัด

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 203 คน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และคำนวณค่าร้อยละ (%) 2) วิเคราะห์ระดับความคาดหวัง สภาพจริงและความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความเห็น 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (T-test) เมื่อตัวแปรจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พบว่าความคาดหวังในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (ค่า S.D.=0.67) สภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 (ค่า S.D.=0.69) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลระดับความหมายของความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคาดหวัง			ระดับสภาพจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.86	0.68	มาก	2.90	0.71	ปานกลาง
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.67	มาก	2.86	0.69	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	3.86	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.83	0.65	มาก	2.81	0.68	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.80	0.66	มาก	2.74	0.66	ปานกลาง
ภาพรวม	3.86	0.67	มาก	2.83	0.69	ปานกลาง

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02 (ค่า S.D.=0.18) ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลระดับความหมายของความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

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

3. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น ด้วยวิธีการทดสอบแบบกลุ่มอิสระ (T-test) พบว่า ในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการทดสอบแบบกลุ่มอิสระ (t-test) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยจำแนกตามระดับชั้น

ความสุขในการทำงาน	ชั้นประทวน		สัญญาบัตร		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	0.97	0.18	0.96	0.13	0.53	.59
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1.02	0.16	0.99	0.18	0.89	.37
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	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. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.06	0.17	1.07	0.20	0.36	.72
ภาพรวม	1.01	0.10	1.02	0.09	0.56	.58

4. การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่า ในภาพรวม มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความก้าวหน้าของบุคลากร มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	6	0.05	2.02	.06
	ภายในกลุ่ม	5.06	196	0.03		
	รวม	5.38	202			
2. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.42	6	0.07	1.62	.14
	ภายในกลุ่ม	8.52	196	0.04		
	รวม	8.94	202			
3. ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.50	6	0.08	2.34	.03*
	ภายในกลุ่ม	6.96	196	0.04		
	รวม	7.46	202			
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.323	6	0.06	1.69	.12
	ภายในกลุ่ม	6.35	196	0.03		
	รวม	6.68	202			
5. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	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			

** $P \leq .01$

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในภาพรวมในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน ด้วยวิธี L.S.D. พบว่ากองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการสืบสวน 3 มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กองกำกับการสืบสวน 1 และกลุ่มงานสอบสวน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน

	กอง กำกับ การ สืบสวน 1	กอง กำกับ การ สืบสวน 2	กอง กำกับ การ สืบสวน 3	กองกำกับ การ วิเคราะห์ ข่าวและ เครื่องมือ พิเศษ	กองกำกับ 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
ฝ่ายอำนวยการ	-	-	-	-	-	-	.75
กลุ่มงาน สอบสวน	-	-	-	-	-	-	-

** $P \leq .01$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงาน

1.1 ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพจริงในการทำงานพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพจริงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าความคาดหวังในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg ซึ่งแบ่งปัจจัยในการทำงานที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) จะเป็นปัจจัยที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานแต่เป็นเพียงรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นสิ่งของอยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (Extrinsic Factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจ เขามีลักษณะอารมณ์เป็นปกติสุข แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียดและวิตกกังวล องค์ประกอบประเภทซ่อมแซมนี้ถือว่าเป็น

สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร 2. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยจำพวกที่เป็นเนื้อหาของงานโดยตรง สร้างแรงจูงใจและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายของบุคคล (Intrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านความนิยมยกย่องนับถือในตน หรือในด้านอิสระในการกระทำและด้านพัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เมื่อเกิดความพอใจ เขาก็ทำงานมากยิ่งขึ้น หมกมุ่นกับมันมากยิ่งขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาก็ไม่มีความรู้สึกใด องค์กรประกอบประเภทเสริมสร้างนี้ถือว่าเป็นสิ่งปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับการรับรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ นอกจากนี้ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 1 สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐวุฒิ ชนะภักดี (2560) ศึกษาระดับความคาดหวัง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพจริงในการทำงานไม่สอดคล้องกัน โดยสภาพจริงในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call Center บริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันอาจสืบเนื่องมาจากกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีระเบียบ คำสั่ง ข้อกฎหมาย โดยมีวิธีและขั้นตอนให้ปฏิบัติตามเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผลทำให้การทำงานและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานยุ่งยาก ลำบาก และไม่เพียงพอ นอกจากนี้การปฏิบัติงานจะต้องสั่งการตามสายการบังคับบัญชาหลายระดับและการปฏิบัติงานส่วนมากจะไปปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของหน่วยงาน จึงทำให้มีสภาพจริงในการทำงานมีระดับน้อยกว่าของบริษัทโทรคมนาคมในจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานเอกชน ซึ่งการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้นและการทำงานจะอยู่ในที่ตั้งจึงทำให้สภาพจริงการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน

2. ความสุขในการทำงาน

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สอดคล้องกับการวิจัยของ เมธาวิทย์ ทรัพย์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นความสุขในภาพรวมจึงมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ซึ่งรายด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่าไม่สอดคล้องกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 และเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีสภาพพื้นที่สภาพแวดล้อม และลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน จึงทำให้ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด

ของรายด้านไม่สอดคล้องกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดของรายด้านพบว่า มีความสอดคล้องกัน แสดงให้เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ถึงแม้จะมีสภาพพื้นที่ สภาพแวดล้อม และลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน แต่มีระดับความสุขต่ำสุดจากการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ อันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการน้อยหรือไม่เพียงพอ ส่งผลให้มีระดับความสุขเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิจัยของ นูร์ปาชีเยห์ गुणा (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข อาจเนื่องมาจากบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี เป็นข้าราชการเช่นเดียวกัน ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพจึงทำให้มีระดับความสุขในการทำงานสอดคล้องกัน

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากรที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีระดับความคาดหวังและสภาพจริงในการทำงานใกล้เคียงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของความไม่ตรงกัน (Discrepancy Theory) ของ Locke (1969) ซึ่งมีความเชื่อว่า มนุษย์จะมีความพอใจหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับ 1. สิ่งที่เขาได้รับจริง ๆ สอดคล้องกับสิ่งที่เขาปรารถนาหรือไม่ และ 2. ปริมาณของสิ่งที่เขาได้รับนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าหรือเท่ากับระดับขั้นต่ำสุดที่เขาปรารถนาหรือไม่ บุคคลจะพอใจเมื่อได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา และจะพอใจเมื่อได้รับเท่ากับจำนวนที่คาดหวังไว้ บุคคลมักไม่พอใจหากได้รับสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา และ/หรือได้รับสิ่งตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง สิ่งที่เขาปรารถนาเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว อาจเป็นลักษณะงาน ลักษณะเพื่อนร่วมงาน ลักษณะหัวหน้าและอื่น ๆ เราสามารถคิดได้ว่าความพอใจหรือไม่พอใจจะเกิดจากผลรวมของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงของสิ่งที่เราได้รับในองค์ประกอบต่าง ๆ และแนวคิดของ Porter (1961) เกี่ยวกับความพอใจในงานสนับสนุนทฤษฎีของความไม่ตรงกัน (Discrepancy Theory) ดังกล่าวด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างมาทางปานกลาง และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามระดับชั้น พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมากซึ่งไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย พบว่า ชั้นประทวนมีระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นสัญญาบัตร อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ระดับชั้นสัญญาบัตรเมื่อถึงวาระโยกย้ายประจำปีจะมีการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ทำให้ต้องโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถโยกย้ายไปได้ทั่วประเทศโดยที่บางครั้งตนเองไม่ได้สมัครใจที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ก่อให้เกิดความกังวลในการทำงาน จึงมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากชั้นประทวนซึ่งถ้าไม่สมัครใจโยกย้ายหรือถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัยก็จะไม่ถูก

คำสั่งให้โยกย้าย จึงทำให้ระดับชั้นสัญญาบัตรมีระดับความสุ่มค่าเฉลี่ยต่ำกว่าชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการลาออก อัตราการย้ายเข้า-ออก ของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ปีงบประมาณ 2564-2565 พบว่า ระดับชั้นสัญญาบัตร มีอัตราการโยกย้ายมากกว่าชั้นประทวนและมีบางส่วนได้ถูกโยกย้ายออกไปนอกตำรวจภูธรภาค 1 โดยไม่ได้สมัครใจ นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ยังไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วุฒิพงศ์ อรรถคำ, และเศรษฐวัฒน์ โชควรกุล (2559) ศึกษาแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 21 กองทัพภาคที่ 2 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า/เลื่อนขั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า ชั้นยศมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน โดยระดับชั้นสัญญาบัตรมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าชั้นประทวน อันอาจสืบเนื่องมาจากการทำงานของตำรวจเผชิญเหตุในสถานการณ์เร่งด่วนและใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนทำงานร่วมกันเป็นทีมงานเดียวกัน ส่วนข้าราชการทหารมีอาวุธร้ายแรงเป็นการทำงานป้องกันความสงบจากภายนอกประเทศจึงต้องเชื่อฟังการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนอย่างเคร่งครัด ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน นอกจากนี้ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่าความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ชนาภานต์ ผ่องคณะ (2557) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีสายงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ลลิตา ปาละกุล, และ อรนนท์ กลันทปุระ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อันอาจสืบเนื่องมาจากการทำงานของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีรายละเอียดการทำงานแต่ละสายงานและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานมีความสุขในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามประเภทของสายงาน ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร พบว่า พนักงานที่มีแผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อันอาจสืบเนื่องมาจากความแตกต่างของอาชีพระหว่างข้าราชการตำรวจกับพยาบาลวิชาชีพ และการทำงานของบุคลากรกองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 1 แต่ละสายงานมีอำนาจหน้าที่และพื้นที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งการทำงานส่วนใหญ่จะต้องไปทำงานนอกที่ตั้งของสำนักงาน ส่วนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะปฏิบัติภายในที่ตั้งของโรงพยาบาล

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ได้แก่ การเลี้ยงอาหารกลางวันเพื่อดำเนินการอยู่แล้ว และสถานที่ออกกำลังกายภายในหน่วยงานซึ่งยังไม่มีส่วนการลดดอกเบี้ยสหกรณ์ออมทรัพย์ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานไม่มีอำนาจตัดสินใจและจะต้องเสนอไปยังกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยแต่ละด้านมีองค์ประกอบตามแผนภูมิภาพ 2



ภาพ 2 แผนภูมิภาพองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 (ที่มา: ผู้วิจัย, 2567)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับความคาดหวังมาก แตกต่างจากสภาพจริงในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องประชุมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้สำรวจข้าราชการตำรวจดีเด่นในแต่ละสายงานในแต่ละเดือน นำเอาข้อคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามาปรับปรุงในการทำงาน การจัดทำแผนบริหารจัดการอัตรากำลัง หรือ Human Resource Management (HRM) เพื่อเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา

และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องสนับสนุนให้ข้าราชการดีเด่นดังกล่าวได้มีความก้าวหน้าในการรับราชการ

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมีความสุขมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับมีความสุขสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 ได้แก่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอและการได้รับผิดชอบกับงานตรงกับความสามารถ จะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องรักษาลักษณะดังกล่าวไว้ ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ที่มีระดับความสุขรองลงมานั้น ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องร่วมมือและส่งเสริมให้มีการกระตุ้นให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน มีความเอาใจใส่ในการทำงาน ขณะทำงานเพื่อนร่วมงานพร้อมปกป้องดูแลความปลอดภัย การประเมินผลของหน่วยมีความโปร่งใส ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน ได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ส่วนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ซึ่งระดับความสุขมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมสวัสดิการบางส่วน เช่น อาหารกลางวัน ทุนการศึกษาบุตร เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรแล้ว แต่จะต้องส่งเสริมการเพิ่มรายได้ของครอบครัว เช่น การจัดหาร้านค้าสวัสดิการราคาถูก การส่งเสริมอาชีพหรือแนะนำอาชีพเพิ่มเติมเพิ่มเติมสำหรับแม่บ้าน เพื่อจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ของครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จและชื่อเสียงของหน่วยต่อไป

3. ประเภทของสายงานที่ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ กองกำกับการสืบสวน 1 เปรียบเทียบกับกองกำกับการสืบสวน 3 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ และกลุ่มงานสอบสวน ถึงแม้ความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกันทั้ง 4 สายงาน คือ ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าเช่นเดียวกันทั้ง 4 สายงาน นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่า กองกำกับการสืบสวน 1 มีความสุขมากกว่า ซึ่งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในประเภทของสายงานกองกำกับการสืบสวน 3 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ และกลุ่มงานสอบสวน จะต้องร่วมมือและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยให้กองกำกับการสืบสวน 1 แบ่งปันประสบการณ์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่าง และนำมาใช้ปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อยู่ในอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ได้แก่ การเลี้ยงอาหารกลางวันเพื่อดำเนินการอยู่แล้ว และสิ่งที่เห็นควรดำเนินการ คือ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน ส่วนการเสนอให้ลดดอกเบี้ยสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานของไม่มีอำนาจตัดสินใจ เห็นควรเสนอไปยังกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์พิจารณาต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงความพร้อมและคุณภาพของการทำงาน

2. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อนำไปสู่การศึกษาว่าประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยงานอื่นมีความพึงพอใจ

ต่อการทำงานของบุคลากร กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 หรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรศึกษาเรื่องสมรรถนะการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1. (2566). *ข้อมูลแต่งตั้งโยกย้ายและรายงานการวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงาน*. เอกสารเสนอต่อที่ประชุมมอบแนวทางการปฏิบัติราชการของกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 1 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนากานต์ ผ่องคณะ. (2557). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐภูมิ ชนะภักดี. (2560). *ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Call Center บริษัทโครมนามคมในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะธิดา ปัญญา, และไพศาล วรคำ. (2560). *รายงานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยะนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg)*. สืบค้น มกราคม 8, 2566, จาก <https://www.drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติพุทธศักราช 2565. (2565, 16 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนที่ 64 ก. หน้า 3-4.
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2565). *แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้น มกราคม 8, 2566, จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan65.pdf>.
- เมธาวี ยงทรัพย์. (2564). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัชนิกรณ์ ปานวงษ์. (2561). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลลิตา ปาละกุล, และอรนันท์ กลันทปุระ. (2565). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

- วุฒิพงศ์ อรรถคำ และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. (2559). *แนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 21 กองทัพภาคที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่* ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- Conbach, L.J. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper Collins.
- Herzberg, F.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Porter, L.W. (1961). A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1-10. Retrieved January 8, 2023, from <https://www.psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0043121>.
- Yamane, Taro. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International.

