

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**  
**Satisfaction in their Operations of the Royal Thai Police Officers,  
Office of Budget and Finance**

ร.ต.อ.หญิง สุภาวดี สมศรี

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pol.Capt.Supavadee Somsri

E-mail: supavadeesomsri@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 190 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านระดับการศึกษา ด้านชั้นยศ และด้านเงินเดือนประจำโดยเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study Satisfaction in their Operations of the Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance 2) to study Satisfaction in their Operations of the Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance by Individual classification

The sample group used in this research was The Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance, was 190 people using a questionnaire to collect data Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis were tested by Independent Sample (t-test), one-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that The Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance, Having personal characteristics in terms of gender, age, status, experience, education, rank and salary which makes Satisfaction in their Operations of The Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance is non-different.

**Keywords:** Satisfaction in their Operations; The Royal Thai Police Officers, Office of Budget and Finance.

## บทนำ

การดำเนินงานของหน่วยงาน กิจการ องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการจัดตั้งองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจะมาน้อยเพียงใด ซึ่งต้องมีทรัพยากรในการบริหารงานและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการบริหาร ประกอบไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง คน ทรัพยากรทางการเงิน อันได้แก่ เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุและอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรและทรัพยากรทางด้านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่กิจการใช้ในการบริหารงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรทุกประเภทเนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้ทรัพยากรทางการเงิน ใช้ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร เมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญยิ่งแล้วจึงจำเป็นที่ผู้บริหารในองค์กรต้องรักษาบุคลากรไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อองค์กรต่าง ๆ เพราะการทำให้บุคลากรมีความสนใจการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องต้องมี

วิธีการเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานงบประมาณและการเงิน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนบังคับบัญชา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ กำหนดให้สำนักงานงบประมาณและการเงิน มีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณและการเงิน และหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลสารสนเทศและงานฝึกอบรมด้านงบประมาณการเงินและการบัญชีแก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2552, น.4)

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานงบประมาณและการเงิน มีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ส่วนสำคัญที่ช่วยให้ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณและการเงินสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรได้ ความต้องการทางใจ กำลังใจและความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและตัวอย่าง** คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งหมด 359 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากงานงบบุคลากร ฝ่ายการเงิน 1 กองการเงิน สำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 25 มีนาคม 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย จำนวน 190 คน

2. **ด้านเนื้อหา** คือ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

### บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

#### **ด้านลักษณะงาน**

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) กล่าวว่า จากการวิจัยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น มีปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการ

งาน ด้านลักษณะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ทักษะคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจงานโดยภาพรวมซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงาน ประกอบด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานทราบลักษณะขั้นตอนข้อปฏิบัติของงาน ทั้งในส่วนระเบียบแบบแผน ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน ความน่าสนใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ได้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ สามารถควบคุมการทำงาน และมีโอกาสที่จะทำงานสำเร็จซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### **ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน**

ภัสพร บุญศิลป์ (2553) กล่าวว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการที่จะก้าวหน้าในอาชีพ หากทำงานอยู่ในองค์กรนี้ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น ได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น และได้รับโอกาสช่วยเหลืองานที่สำคัญ ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น

ประคัลภ์ ปันขพลังกูร (2559) กล่าวว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) คืออีกปัจจัยจะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีและอยากเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็คือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรนั่นเอง พนักงานที่ทำงานได้ดีมีผลงานดี แล้วองค์กรมีระบบในการพัฒนาเพื่อทำให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีความท้าทายในการทำงาน พนักงานสามารถเลือกที่จะเติบโตได้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

#### **ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา**

มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ทักษะคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่า รู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจงาน โดยซึ่งพิจารณาจากปัจจัยด้านหัวหน้างานหรือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สุวัฒน์ นวลขาว (2559) จากบทความการรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร โดยได้สรุปเอาไว้ว่ากลยุทธ์และวิธีการที่สำคัญในการรักษาคนเก่งให้อยู่กับเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน ผู้จัดการ พนักงานทุกระดับ รวมถึงการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารสูงสุด รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีระบบเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในให้คำปรึกษาในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

#### **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

ภัสพร บุญศิลป์ (2553) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งความจริงใจ เป็นกันเอง ยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันและการรวมกลุ่มกัน เพื่อร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ

ประคัลภ์ ปัญพลังกูร (2559) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยความพึงพอใจอีกตัวหนึ่งก็คือ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดี คุยกัน เข้าใจกัน และไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน หรือไม่มีการแทงกันข้างหลัง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทศนคติและความรู้สึกที่ดีที่มีกับเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจให้ทำงานร่วมกัน รวมถึงการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีและเกิดผลสำเร็จ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

#### **ด้านสภาพการทำงาน**

ภัสพร บุญศิลป์ (2553) กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อาคารสถาน ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบายตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ รวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน

ประคัลภ์ ปัญพลังกูร (2559) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดีอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ก็คือ เรื่องของสภาพการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นไปทางด้านกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ร้อน ไม่หนาว ไม่มีความเสี่ยงกับอุบัติเหตุ ฯลฯ หรือถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง ก็มีการเตรียมการป้องกันและมีสิ่งที่ทำให้พนักงานมั่นใจได้ว่าตนเองทำงานแล้วจะไม่พบกับสิ่งที่ไม่ดี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ดีที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เสียง สถานที่ ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความเสี่ยงกับอุบัติเหตุ หรือถ้ามีสภาพแวดล้อมที่มีความ

เสี่ยงก็มีการเตรียมการป้องกันและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การปฏิบัติงาน เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

### **ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ**

ภัสพร บุญศิลป์ (2553) กล่าวว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อัตราการปรับค่าตอบแทน และโบนัสในแต่ละปี รวมทั้งสวัสดิการที่พนักงานควรจะได้รับสามารถยังชีพได้เหมาะสม อาทิ เช่น ชุดฟอร์มสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ทักษะและความรู้สึกรู้สีกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่า รู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจงานโดยภาพรวม ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ล่วงเวลา รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจให้พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิต

### **ด้านความมั่นคงในงาน**

นฤมล พุยมูลตรีและศิริจิต สุนันตะ (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสเปา แบ่งความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน ถ้างานที่ทำและบริษัทที่ทำงานด้วยความมั่นคง พนักงานมั่นใจว่าทำงานที่นี้แล้วบริษัทไม่เลิกจ้างง่าย ๆ และจะมีงานให้ทำไปตลอด ก็จะมี ความพึงพอใจมากกว่าการทำงานกับบริษัทที่ขาดความมั่นคงเอาแน่เอานอนไม่ได้ ซึ่งในที่นี้ไม่เกี่ยวข้องกับขนาดบริษัท เพราะบางบริษัทที่เป็นบริษัทใหญ่แต่พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ผลก็คือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดตามระยะเวลาที่กำหนดหรือจนถึงเกษียณอายุ หน่วยงานมีความมั่นคง เมื่อปฏิบัติงานแล้วรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง ปฏิบัติงานตรงกับความต้องการได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานพร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับปฏิบัติงาน และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเป็นธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) จากผลงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย เขตการบริการและการขาย ได้สรุปลักษณะประชากรศาสตร์ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการทำงานของพนักงานมีบทบาทและหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน ได้รับสวัสดิการ ความปลอดภัยและความมั่นคงในงาน โดยไม่แยกเพศ จึงทำให้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เจษฎา ชมดวง (2552) กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้อธิบายว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อายุ มีผลต่อความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ศิริพร นุชสำเนียง (2560) จากผลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก ระดับการศึกษาต่างก็มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สันต์ ต้นยะกุล (2559) กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปได้ว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นชั้นยศ จ่า-นายดาบ นายสิบตำรวจ ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก ตามลำดับ พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อไปยังสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งหมด 359 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากงานงบบุคลากร ฝ่ายการเงิน 1 กองการเงิน สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ณ วันที่ 25 มีนาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักจากการ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านอายุราชการด้านระดับการศึกษา ด้านชั้นยศ และด้านเงินเดือน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงานมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อ โดยประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความพึงพอใจ กำหนดให้  $4.21 - 5.00 =$  ระดับความพึงพอใจมากที่สุด,  $3.41 - 4.20 =$  ระดับความพึงพอใจมาก,  $2.61 - 3.40 =$  ระดับความพึงพอใจปานกลาง,  $1.81 - 2.60 =$  ระดับความพึงพอใจน้อย,  $1.00 - 1.80 =$  ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศสถานภาพการสมรส และชั้นยศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านอายุ

ราชการ ด้านระดับการศึกษา และด้านเงินเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านอายุราชการ ด้านระดับการศึกษา ด้านชั้นยศ และด้านเงินเดือนประจำโดยเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านอายุ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกัน

2.2.2 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ต่างกัน

2.2.3 ปัจจัยด้านอายุราชการ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ต่างกัน

2.2.4 ปัจจัยด้านชั้นยศ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะของงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน

งบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านลักษณะงานที่มีลักษณะเป็นระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของภัสพร บุญศิลป์ (2553) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำทนาย เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เรื่องของโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ทวีรักษ์ (2560) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ทักษะและความรู้ที่ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ทั้งทางบวกและทางลบว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจงาน โดยซึ่งพิจารณาจากปัจจัยด้านหัวหน้างานหรือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องความร่วมมือ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ดีที่มีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประคัลภ์ ปันทพลึงกูร (2559) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยความพึงพอใจอีกตัวหนึ่งก็คือ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดี คุยกัน เข้าใจกันและไม่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน หรือไม่มีการแทงกันข้างหลัง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงาน

1.5 ด้านสภาพการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านสภาพการทำงาน เป็นหน่วยงานที่มีอุปกรณ์การปฏิบัติงาน เครื่องมือต่าง ๆ ที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัสพร บุญศิลป์ (2553) ที่กล่าวว่า ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อาคารสถาน ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ รวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน การส่งเสริมด้านสุขอนามัยภายในหน่วยงาน

1.6 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในเรื่องการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลารวมถึงค่าตอบแทนอื่นและสวัสดิการ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทร บุญศิลป์ (2553) ที่กล่าวว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อัตราการปรับค่าตอบแทน และโบนัสในแต่ละปี รวมทั้งสวัสดิการที่พนักงานควรจะได้รับสามารถยังชีพได้เหมาะสม อาทิ เช่น ชุดฟอร์มสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ทั้งตนเองและครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

1.7 ด้านความมั่นคงในงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องการให้ด้านความมั่นคงในงานในเรื่องที่หน่วยงานของตนมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา คุณณะ (2556) จากวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ด้านความมั่นคงในงานเป็น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

**2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านอายุราชการ ด้านระดับการศึกษา ด้านชั้นยศ และด้านเงินเดือน สามารถสรุปได้ ดังนี้**

2.1 ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 7 ด้าน ก็ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงาน of ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีบทบาทและหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน ได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนที่เป็นธรรมโดยไม่แยกเพศ จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวรุ่ง ศรีทอง (2552) ที่กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่าข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่าเพศต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงาน

ของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่ต่างกันในด้านลักษณะของงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ที่กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปได้ว่าอายุต่างกันมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานภาพสมรสต่างกันได้รับหน้าที่การทำงานเท่าเทียมกันแต่อาจมีแค่ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิตา กบรัตน์ (2556) ที่กล่าวว่า จากผลงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า สถานภาพแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอายุราชการต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะมียุราชการต่างกันก็ได้รับผลตอบแทนสวัสดิการเท่าเทียมกันแต่อายุราชการมากอาจทำให้ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานลดลงเพราะทำมาเป็นเวลายาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ ต้นยะกุล (2559) ที่กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันและจำแนกตามอายุราชการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะป็นระดับการศึกษาไหนก็มีหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมชาติเหมือนกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิตา กบรัตน์ (2556) จากผลงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ได้สรุป ว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.6 ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีชั้นยศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ว่าจะมียุชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นุชสำเนียง (2560) ที่กล่าวว่า จากผลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจสรุปได้ว่า ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจปี 2560 พบว่า ชั้นยศ กลุ่ม

ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร รองลงมาคือเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตามลำดับ ชั้นยศ ต่างกันมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ว่าจะมีเงินเดือนต่างกัน ต่างก็ได้รับมอบหมายงานเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ ดันยะกุล (2559) กล่าวว่า จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปได้ว่ารายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีการจัดงานพบปะสังสรรค์กันในองค์กรตามสมควร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ เกิดความรักใคร่สมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน และควรมีกล่องรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กรทำให้สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสรรค์สังคม

#### **ปัจจัยด้านประชากร**

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยเพิ่มความพึงพอใจโดยพิจารณาด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ และด้านชั้นยศ เป็นประการสำคัญ

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาทิเช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่น ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ชมดวง. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต จังหวัดปทุมธานี*. รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล พุยมูลตรีและศิริจิต สุนันตี๊ะ. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร*. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพสิงกูร. (2559). *แนวโน้มเรื่องของ Work Life Balance ที่พบในผลการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ 2013*. สืบค้นจาก <https://prakal.wordpress.com/2013/09/พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552>. (2552). วันที่ค้นข้อมูล 10 มีนาคม 2562, สืบค้นจาก <https://1th.me/rCKn>.
- ภัสพร บุญศิลป์. (2553). *การรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร [TQM] และ ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ [ประเทศไทย] จำกัด*. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์*. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร นุชสำเนียง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. กรุงเทพฯ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สันต์ ต้นยะกุล. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุวัฒน์ นวลขาว. (2559). *รักษาคนเก่งไว้ก็องค์กร*. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม 2562, จาก [http://www.dsd.go.th/nakhonpathom/Region/Download\\_Doc/13624](http://www.dsd.go.th/nakhonpathom/Region/Download_Doc/13624).
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork, Harper and Row Publication.