

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ
ของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
Job Satisfaction Factor Affecting the Intention to Stay with the Organization
of the Special Training Division, Border Patrol Police

หัตถยา ฉลองภูมิ¹,
เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา² และ รังสรรค์ อินทน์จันทน์³

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Huttaya Chalongpoom¹,
Saowaluk Nikornpttaya² and Rungsun Ingun³

Maharakham Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding Author, E-mail: Huttaya.poom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2) ศึกษาระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่เคยยื่นคำร้องขอย้าย และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกสังกัด รวมจำนวน 6 คน

* ได้รับบทความ: 1 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 22 พฤศจิกายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 21 มีนาคม 2566

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านรายได้

2) ระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อยู่ในระดับต่ำ ($r=0.395$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า ตำรวจต้องทำงานด้านปราบปราม และการสืบสวน เนื่องจากมีความท้าทาย และมีผลกระทบต่อสังคมไทยมากกว่างานด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน; การคงอยู่กับองค์กร; กองบังคับการฝึกพิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the job satisfaction factor affecting the intention to stay with the organization of the Special Training Division, Border Patrol Police; (2) to study the level of the intention to stay with the organization of the Special Training Division, Border Patrol Police; (3) to study the relationship between job satisfaction factor and the intention to stay with the organization of the Special Training Division, Border Patrol Police; and (4) to study the guidelines for developing the level of intention to stay with the organization of the Special Training Division, Border Patrol Police. This study was mixed-method research. The sample group used in the quantitative research was non-commissioned police officers, totals of 306 people, which was calculated using the formula of Taro Yamane (1973 : 727). The research instrument was the 5 point rating scale questionnaire based on the criteria of Likert's Scale. The questionnaire had reliability value of 0.872. For the qualitative key informant groups, were 2 groups, including the non-commissioned police officer who had requested for relocation, and who were appointed to relocate outside of the precinct, totals of 6 people.

The results found that

1) the overall of job satisfaction factor was at high level, when classified by aspects using the arithmetic means in descending order, can be sorted as follows: Colleague; Job description; Opportunity for career advancement; Command; and Revenue

2) the overall level of intention to stay with the organization was at high level

3) the job satisfaction factor had positively correlated with the level of intention with the organization under the Special Training Division, Border Patrol Police, in low level ($r=0.395$), with a statistically significant at .01 level.

4) Most police officers agree that The police have to do their job of repression and investigation because of the challenges. and has an impact on Thai society more than any other work

Keywords: Job Satisfaction; Intention to Stay with Organization; Special Training

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักของสังคมไทยในการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมถึงดูแลหน้าที่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น ตำรวจจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในสังคม การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความยุติธรรมในคดีความ การบริการสังคม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในหลายด้าน จึงทำให้บทบาทของตำรวจต้องเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน และเป็นสิ่งที่พึ่งพาเมื่อประชาชนมีเหตุทุกข์ภัย โดยเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่จะต้องดูแลบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม

ตำรวจตระเวนชายแดน มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่รักษาสถานการณ์ตามแนวชายแดน โดยมีภารกิจหลัก 3 ประการ คือ (1) ทำการรบในระดับหน่วยขนาดเล็กได้อย่างทหาร (2) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และ (3) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชน จึงทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีภารกิจมากมายในหลายด้าน ได้แก่ การถวายความปลอดภัยและการสนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดนและการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การพัฒนาช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคง งานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงการปฏิบัติการพิเศษและกิจการพิเศษ ทั้งนี้ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีการจัดโครงสร้างหน่วยทั้งในด้านงานอำนวยการ ด้านงานสนับสนุน ด้านงานปฏิบัติการ และด้านการฝึก

กองบังคับการฝึกพิเศษ เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ มีหน่วยงาน 11 ก. 1 กอง 1 ศูนย์ ระดับกองกำกับการในสังกัด 11 กองกำกับการ มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนภารกิจของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนด้านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และตำรวจหน่วยงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงประชาชนและเยาวชนตามแผนและนโยบาย รวมถึงเป็นศูนย์บริการทางวิชาการในพื้นที่ ให้บริการฝึกอบรมอื่นเพื่อประโยชน์ทางราชการ ปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นกองหนุนให้กับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค ซึ่งจากลักษณะของภารกิจหน้าที่ของกองบังคับการฝึกพิเศษ เมื่อเทียบกับภารกิจในสายงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า กองบังคับการฝึกพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนด้านการฝึกของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ที่เข้ามารับราชการตำรวจที่ส่วนใหญ่ที่มักต้องการทำงานด้านการปราบปราม สืบสวนและสอบสวน ซึ่งเป็นหน้าที่ในสายงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังเห็นได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจที่มีการจัดหลักสูตรให้มีเรียนการสอนที่มุ่งเน้นไปในด้านการฝึกตำรวจ การฝึกยุทธวิธี การฝึกพลศึกษา วิชากฎหมาย วิชาการบริหารงานตำรวจ วิชาการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสืบสวนสอบสวน มากกว่างานด้านอำนวยการ หรืองานสนับสนุนการฝึก ดังนั้น สถานการณ์ปัญหาในการทำงานจึงมักพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนขาดอุดมการณ์ และความตั้งใจในการคงอยู่กับกองบังคับการฝึกพิเศษ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน และผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาข้อมูลการเขียนคำร้องขอโยกย้ายออกนอกสังกัดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษพบว่า แต่ละกองกำกับการมีจำนวนแห่งละ 10-15 คน ในแต่ละปี ซึ่งถือว่าเป็นอัตราส่วนที่สูง เนื่องจากแต่ละกองกำกับการมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ 120-150 คน (กองบังคับการฝึกพิเศษ, 2564) ซึ่งจากกรณีดังกล่าวจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน

ทั้งนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานของกองบังคับการฝึกพิเศษ เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงานจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขในการทำงาน และตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองบังคับการฝึกพิเศษสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตในอนาคต ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จึงช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าไปพัฒนาเป็นโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจเกิดผลสำเร็จที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 1,298 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 306 คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 727) ใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น หน่วยงานในสังกัดของกองบังคับการฝึกพิเศษ แล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยงาน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่เคยยื่นคำร้องขอย้าย และเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกสังกัด จำนวน 6 คน โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ตอนที่ 3 ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากต้นสังกัด แต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย และมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ไว้ 2 ขั้นตอนคือ เตรียมการ สัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับสถิติที่ใช้บรรยายลักษณะและทิศทางข้อมูลของปัจจัยความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูลโดยการอธิบายความ และการตีความข้อมูลที่ได้โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎี ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบตำรวจโท ร้อยละ 33.33 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 32.03 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 32.03 และมีภูมิลำเนาอยู่นอกจังหวัดที่ตั้งหน่วยงาน ร้อยละ 67.97

1.2 ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.91)

1.2.1 ด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก (3.97) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ มีคุณค่า ทำทนายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.08) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเห็นว่ากองบังคับการฝึกพิเศษ มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (3.87)

1.2.2 ด้านรายได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก (3.77) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (3.89) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (3.62)

1.2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก (3.89) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านเห็นว่าการบังคับการฝึกพิเศษ มีการเปิดโอกาสความก้าวหน้าให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.03) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก (3.74)

1.2.4 ด้านการบังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับมาก (3.82) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ มีไหวพริบปฏิภาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (3.97) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านเห็นว่าการบังคับการฝึกพิเศษ สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่มีความคิดที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก (3.69)

1.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก (4.08) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงานด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.29) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการบังคับการฝึกพิเศษ สนับสนุนให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก (3.91)

1.3 ตอนที่ 3 ระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.67) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ท่านมักมองหาตำแหน่งงานใหม่ในหน่วยงานอื่น เช่น สายปราบปราม สายสืบสวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.01) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมองเห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงานในกองบังคับการฝึกพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง (3.39)

1.4 ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.395) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ (1) ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (2) ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (3) ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก (4) ด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก และ (5) ด้านรายได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ด้านลักษณะงานของกองบังคับการฝึกพิเศษในฐานะครูฝึกมีความแปลกใหม่ และท้าทายศักยภาพในการดำเนินการอยู่เสมอ เนื่องจากภารกิจการฝึกอบรมของนักเรียนตำรวจแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกัน ทำให้ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านรายได้พบว่า กองบังคับการฝึกพิเศษให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้แก่ครูฝึกและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกต้องทำงานเกินเวลาทำการปกติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูฝึกและเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้รับทราบเป็นอย่างดี และพึงพอใจกับสวัสดิการที่จัดให้

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าพบว่า กองบังคับการฝึกพิเศษเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกรายมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการสอบเลื่อนตำแหน่งจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งโอกาสความก้าวหน้าจะขึ้นอยู่กับศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล

2.4 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า สังคมตำรวจมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเชื่องช้า จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการชี้นำความคิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ในระดับสูง แต่ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การทำงานต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาที่หัวโบราณ ยึดมั่น ความคิดตนเองโดยไม่ดูสภาพแวดล้อม และความเป็นจริง มักทำให้ลูกน้องเบื่อหน่ายที่ต้องร่วมงานด้วย

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงานพบว่า ลักษณะงานในฐานะครูฝึกทำให้ต้องมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ต้องทำงานนอกเวลาราชการ รวมถึงมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดี มีสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และบางคนจะสนิทกันจนเปรียบเหมือนสมาชิกในครอบครัว

2.6 ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า ตำรวจต้องทำงานด้านปราบปราม และการสืบสวน เนื่องจากมีความท้าทาย และมีผลกระทบต่อสังคมไทยมากกว่างานด้านอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ตำรวจมักหาช่องทางวิ่งเต้นโยกย้าย เพื่อให้ตนเองได้มีโอกาสไปทำงานในหน่วยงานที่ต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลเนื่องมาจากในภาพรวมนั้นบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมุ่งมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตำรวจ จึงทำให้มีความพึงพอใจในอาชีพ แม้จะไม่ได้ทำหน้าที่ตามที่คาดหวังก็ตาม แต่เมื่อมีโอกาสที่จะได้ทำหน้าที่ตามที่คาดหวังก็มักจะขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่นั้นทันที ซึ่งสอดคล้องกับที่ Price and Muller (1981 อ้างถึงใน กฤษณ์ ก้อนพิงค์, 2552 : 10) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานเป็นระดับความชอบของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยพบว่า ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามเรื่อง ท่านมีมุมมองหาตำแหน่งงานใหม่ในหน่วยงานอื่น เช่น สายปราบปราม สายสืบสวน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง สรุปได้ว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีสาเหตุมาจากค่านิยมของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานด้านสายปราบปรามสายสืบสวนมากกว่าสายงานอื่น ๆ ประกอบกับหลักสูตรการฝึกอบรมมักเน้นหนักไปทางด้านการปฏิบัติงานในพื้นที่ด้านปราบปราม และการสืบสวนมากกว่างานด้านอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่มากกว่างานด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามที่ศรีธัญย์ พิมพ์ทอง (2557 : 30-31) ได้กล่าวว่าการที่บุคลากรกำลังมองหางานใหม่ในหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสังกัดเดิมเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งในการมีความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร และเมื่อพิจารณาต่อจะพบว่าเมื่อบุคลากรได้รับข้อเสนอด้านตำแหน่งหน้าที่จากหน่วยงานอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน ก็มักจะไม่นิ่งเฉยที่รับข้อเสนอ นั้นไว้พิจารณา นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ลักษณะงานด้านปราบปรามและการสืบสวนมีความท้าทาย และมีผลกระทบต่อสังคมไทยมากกว่างานด้านอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องการย้ายออกมักหาช่องทางในการวิ่งเต้นโยกย้าย เพื่อให้ตนเองได้มีโอกาสไปทำงานในหน่วยงานที่ต้องการ ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Phillips & Phillips (2002 : 9-11 อ้างถึงใน สมภรณ์ วรพรรณโสภาค, 2553 : 17-18) ที่กล่าวว่า บุคลากรมักต้องการได้ทำงานที่ท้าทายและมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคลากรมีความสำคัญ และเมื่อไม่สามารถบรรลุตามกรอบที่ตั้งไว้ก็มักจะแสวงหางานใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุหลีม (2562 : 84) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กำลังมองหาอาชีพอื่น เพื่อต้องการจะเปลี่ยนงาน เนื่องจากต้องการงานที่ตอบสนองความต้องการได้มากกว่า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธัญย์ พิมพ์ทอง (2557 : 9-23) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทั้งนี้ ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความพึงพอใจในงานสูงมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความต้องการคงอยู่ในองค์กรสูงมากขึ้น และเป็นไปตามที่ Robbins และ Judge (2010) ระบุว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของเขา ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจในงานเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกันและความพึงพอใจในงานจะเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับที่ตติยา ผาสุก (2559) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง

โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลวิจัยยังพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวจะช่วยให้การกำหนดแนวทางการพัฒนาระดับความพึงพอใจในงานเป็นไปได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของศรีณย์ พิมพ์ทอง (2555 : 65) ที่เสนอว่า ฝ่ายบริหารต้องเห็นความสำคัญในการแสวงหาข้อมูลและหลักฐานว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจต่อเรื่องใด เพื่อนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะที่ทำให้การแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานเป็นไปมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับนโยบายต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารภารกิจที่มีการมอบหมาย รวมถึงมีการตรวจเยี่ยมติดตามความก้าวหน้าของงานในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงความสำคัญของงานที่มอบหมาย และการดำรงอยู่ขององค์กรอย่างมีคุณค่าในสังคมไทย

1.2 หัวหน้าทีมควรสื่อสารทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนไปสู่สมาชิกในทีมผ่านช่องทางต่าง ๆ ของทีมงาน รวมถึงต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นต่อความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ต้องมีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานภายใต้สังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อช่วยให้การวางแผนชีวิต และการตัดสินใจทำได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

1.4 กองบังคับการฝึกพิเศษจัดให้มีการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชามีความคิดที่ทันสมัย มีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

1.5 กองบังคับการฝึกพิเศษ สนับสนุนให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน เช่น การศึกษาดูงานนอกพื้นที่ กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างกองร้อยด้วยกีฬา เป็นต้น

1.6 กองบังคับการฝึกพิเศษ สนับสนุนให้มีการติว การให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อสอบเลื่อนระดับเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร เพื่อได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตัวแบบการสร้างควมพึงพอใจในงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ภารกิจของตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นภารกิจด้านการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธี และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง ซึ่งผู้ที่เข้ามาเป็นตำรวจส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานด้านความมั่นคง ด้านงานปราบปราม หรืองานภาคสนามมากกว่าการเป็นครูฝึก ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยคือ

1. ต้องมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจของตำรวจกองบังคับการฝึกพิเศษ และเชื่อมั่นว่า เป็นงานที่มีคุณค่า สามารถสร้างคุณประโยชน์ และรักษาความสงบสุขให้สังคมไทยได้

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริงอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการพัฒนานาตัวเอง เพื่อนำความรู้ไปสอนให้นักเรียนตำรวจอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎี ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กองบังคับการฝึกพิเศษ. (2564). รายงานประจำปีกองบังคับการฝึกพิเศษ 2564. เพชรบุรี: กองบังคับการฝึกพิเศษ.

จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ตติยา ผาสุข. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศมาภรณ์ วรพรรณโสภาค. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สัญญาณการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. (รายงานการวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Phillips, J. J., and Phillips, P. P. (2002). Retaining your best employees. Alexandria, VA: SHRM.
- Price, J. R. and C.W. Mueller. (1981). A causal model of turnover for nurse. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics; An Introduction Analysis. Harper International Edition, Tokyo.