

## บทที่ 5

### การพิสูจน์สมมติฐาน และ อภิปรายผล

#### 5.1 การพิสูจน์สมมติฐานของการวิจัย

การนำเสนอผลเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น ผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation)
- การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi - square) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ t-test ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษามีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

##### 5.1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 8 ข้อ ซึ่งการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ โดยเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( $X_1, \dots, X_8$ ) ด้วยกันแล้ว ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะมีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามอย่างไร ผลการวิเคราะห์แสดงเป็น 2 ส่วน โดยแบ่งเป็นตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
X <sub>1</sub>	1.000					
X <sub>2</sub>	.651**	1.000				
X <sub>3</sub>	.477**	.648**	1.000			
X <sub>4</sub>	.329**	.297**	.364**	1.000		
X <sub>5</sub>	.634**	.591**	.727**	.697**	1.000	
X <sub>6</sub>	.384**	.349**	.4727**	.301**	.563	**1.000
หมายเหตุ	**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	.01		
	*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ	.05		
X <sub>1</sub>		หมายถึง	สวัสดิการ			
X <sub>2</sub>		หมายถึง	งบประมาณ			
X <sub>3</sub>		หมายถึง	ความปลอดภัยในการทำงาน			
X <sub>4</sub>		หมายถึง	ความก้าวหน้าในทางราชการ			
X <sub>5</sub>		หมายถึง	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา			
X <sub>6</sub>		หมายถึง	ระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรม			

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในเรื่องความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงมี 5 คู่ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-0.8 ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์คือ  $X_1$  กับ  $X_2$  มีค่า 0.651 ซึ่งอธิบายได้ว่า สวัสดิการและงบประมาณ ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในเชิงบวก กล่าวคือถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการสูง ความพึงพอใจในงบประมาณที่ได้รับจะมีระดับสูงเช่นเดียวกัน ,  $X_1$  กับ  $X_5$  มีค่า 0.634 ซึ่งอธิบายได้ว่า สวัสดิการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในเชิงบวก กล่าวคือถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการสูง ความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีระดับสูงเช่นเดียวกัน ,  $X_2$  กับ  $X_3$  มีค่า 0.648 ซึ่งอธิบายได้ว่า งบประมาณและความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในเชิงบวก กล่าวคือถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงบประมาณที่ได้รับสูง ความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานจะมีระดับสูงเช่นเดียวกัน ,  $X_3$  กับ  $X_5$  มีค่า 0.727 ซึ่งอธิบายได้ว่าความปลอดภัยในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในเชิงบวก กล่าวคือถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีระดับสูงเช่นเดียวกัน ,  $X_4$  กับ  $X_5$  มีค่า 0.697 ซึ่งอธิบายได้ว่าความก้าวหน้าในทางราชการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในเชิงบวก กล่าวคือถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการสูง ความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีระดับสูงเช่นเดียวกัน ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในระดับกลางมี 4 คู่ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ 0.4 - 0.6 ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์ คือ  $X_1$  กับ  $X_3$  ซึ่งอธิบายได้ว่าสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับกลางเชิงบวก ,  $X_2$  กับ  $X_5$  ซึ่งอธิบายได้ว่างบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในระดับกลางเชิงบวก ,  $X_3$  กับ  $X_6$  ซึ่งอธิบายได้ว่าความปลอดภัยในการทำงานและระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมีความสัมพันธ์ในระดับกลางเชิงบวก ,  $X_5$  กับ  $X_6$  ซึ่งอธิบายได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมีความสัมพันธ์ในระดับกลางเชิงบวก ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.4 มีทั้งหมด 6 คู่ ซึ่งจะไม่ขอนำมากล่าวในที่นี้

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

	$X_6$	$X_7$	$X_8$
$X_6$	1.000		
$X_7$	0.189**	1.000	
$X_8$	0.397**	0.576**	1.000
หมายเหตุ	**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
	*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	$X_6$	หมายถึง	ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ
	$X_7$	หมายถึง	เป้าหมายในการทำงาน
	$X_8$	หมายถึง	ความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง มี 1 คู่ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4 - 0.6 ตัวแปรอิสระดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์คือ  $X_7$  กับ  $X_8$  มีค่า 0.576 ซึ่งอธิบายได้ว่า เป้าหมายในการทำงานและความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมีความสัมพันธ์ในระดับกลางเชิงบวก ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.4 มีทั้งหมด 2 คู่ ซึ่งจะไม่ขอนำมากล่าวในที่นี้

5.1.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า t-test ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการที่น้อยกว่า

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความพึงพอใจใน ในสวัสดิการ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	73 (36.5)	44 (22.0)	117 (58.5)
มาก	30 (15.0)	53 (26.5)	83 (41.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 13.394

Significance = 0.000

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการและมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมต่ำ คิดเป็นร้อยละ 36.5 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่พึงพอใจในสวัสดิการน้อยแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 22.0) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากและประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 26.5 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่พึงพอใจในสวัสดิการมากแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 15.0)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 13.394 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความพึงพอใจในสวัสดิการน้อย	117	2.9516	0.4772
ความพึงพอใจในสวัสดิการมาก	83	3.3325	0.6954

$$t\text{-test} = -4.595$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 23 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการมาก มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 3.3325 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในสวัสดิการน้อย มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 2.9516 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -4.595$ )

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการได้รับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการมากเพียงพอที่ต้องการแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานในด้านการปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ อมร ราชณรงค์ (2521) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าพนักงานตำรวจ พบว่าปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามได้อย่างเข้มแข็ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาพความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ คือ การทำงานร่วมกันกับเพื่อน การปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในทางราชการ ฯลฯ พงษ์ศักดิ์ พุฒทอง (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี กองปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน ปปส. พบว่า เมื่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน คือพยายามทำงานให้ดีขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานที่ว่ามีเช่น เป็นงานที่น่าสนใจ มีสวัสดิการดีกว่าเมื่อเทียบกับสวัสดิการในกองอื่น ๆ และ เชพเพิร์ดและเฮอริริค (Sheppard & herrich, 1972) ได้แสดงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่า สิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ตั๋วงานที่ทำ รายได้และสวัสดิการ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการที่น้อยกว่า จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณที่น้อยกว่า

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงบประมาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความพึงพอใจใน งบประมาณ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	84 (42.0)	49 (24.5)	133 (66.5)
มาก	19 (9.5)	48 (24.0)	67 (33.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 21.602

Significance = 0.000

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงบประมาณน้อยจะมีประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมต่ำ คิดเป็นร้อยละ 42.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงบประมาณน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 9.5) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงบประมาณมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 24.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงบประมาณมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.5)



เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงบประมาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 21.602 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงบประมาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความพึงพอใจในงบประมาณน้อย	133	2.9023	0.4889
ความพึงพอใจในงบประมาณมาก	67	3.5214	0.6091

$$t - test = -7.768$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 25 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงบประมาณมาก มีค่า  $\bar{X} = 3.5214$  สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงบประมาณน้อย มีค่า  $\bar{X} = 2.9023$  และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -7.768$ )

ผลการวิจัยนี้จากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการได้รับความพึงพอใจในด้านงบประมาณที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในงบประมาณมากเพียงพอที่ต้องการแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2533) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการใด ๆ ในองค์กรจะเกิดสัมฤทธิ์ภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจที่ว่าคือ นโยบายการบริหารงาน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน เงินเดือน งบประมาณที่ได้รับ ความมั่นคงของงาน นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ของสมาชิกในองค์กร พบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อถือได้และสามารถพึ่งพาองค์กรในด้านงบประมาณ สวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับ มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณที่น้อยกว่า จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

**สมมติฐานที่ 3** เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานที่น้อยกว่า

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความพึงพอใจใน ความปลอดภัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	84 (42.0)	39 (19.5)	123 (61.5)
มาก	19 (9.5)	58 (29.0)	77 (38.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 36.069

Significance = 0.000

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 42.0 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 19.5 ) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 29.0 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.5 )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 36.069 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความปลอดภัยในการทำงานน้อย	123	2.8575	0.5143
ความปลอดภัยในการทำงานมาก	77	3.5126	0.5197

$$t - test = -8.730$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 27 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมาก มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 3.5126 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานน้อย มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 2.8575 และเมื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -8.730$ )

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการได้รับความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากเพียงพอที่ต้องการแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้สรุปถึงแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ มี 5 ประการคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคมและความต้องการตามความสำเร็จนึกคิดทุกอย่าง ในส่วนของความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง สามารถแบ่งได้เป็น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันในด้านต่าง ๆ ความมั่นใจในการทำงาน สกอล วรณพงษ์ (2525) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพลศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานที่น้อยกว่า จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการในการทำงานที่น้อยกว่า

ตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับ ประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความพึงพอใจใน ความก้าวหน้าในทางราชการ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	62 (31.0)	21 (7.5)	83 (41.5)
มาก	41 (20.5)	76 (38.0)	117 (58.5)
รวม	103 (51.5)	110 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 30.571

Significance = 0.000

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมต่ำ คิดเป็นร้อยละ 31.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมสูง คิดเป็นร้อยละ 7.5) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมสูง คิดเป็นร้อยละ 38.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจ

ในความก้าวหน้าในทางราชการมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมต่ำ คิดเป็นร้อยละ 20.5 )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าได้ค่า Chi-square = 30.571 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความก้าวหน้าในทางราชการน้อย	83	2.9245	0.6993
ความปลอดภัยในการทำงานมาก	117	3.2410	0.4926

$$t - test = - 3757$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 29 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการ มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 3.2416 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความก้าวหน้าในทางราชการน้อย มีค่า ( $\bar{X}$ ) = 2.9245 และเมื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (t = - 3757)

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากเพียงพอที่ต้องการแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่นางน้อย พงษ์สามารถ (2529) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละงานนั้นไม่เหมือนกันแต่ละคยอาจมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่น้อยกว่า ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความพึงพอใจใน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	70 (35.0)	57 (28.5)	127 (63.5)
มาก	33 (16.5)	40 (20.0)	73 (36.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 26.709

Significance = 0.000

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ ซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 35.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อยแต่ประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 28.5) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 20 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากแต่ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 16.5)



เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 26.709 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์ และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความพึงพอใจใน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย	127	2.3537	2.1137
ความพึงพอใจใน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก	73	2.6257	2.3736

$$t - test = -3.087$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 31 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก มีค่า  $\bar{X} = 2.6257$  สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีค่า  $\bar{X} = 2.3537$  และเมื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -3.087$ )

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการได้รับความพึงพอใจในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากเพียงพอที่ต้องการแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีกำลังใจในการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ อัลโต เฮอริบิเนค และอลอนโซ (Aluto Hrebiniak & Alonso, 1972) ได้กล่าวว่าผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความก้าวหน้าในการทำงาน พอร์ตเตอร์และสตีเยร์ (Porter & Steers) (อ้างใน วีระนาถ มานะกิจ, 2527) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะ

ชอบผู้บังคับบัญชาที่เป็นมิตร มีการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี กรีน (Green) (อ้างใน ศารทูล ประดิษฐ์ .2541) ได้กล่าวถึงเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพต่ำ คือผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพสูง คือผู้บังคับบัญชาจะสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และแนะนำในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่น้อยกว่า จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรม ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 44.517 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ เพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One - tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ระยะเวลาในการทำงานน้อย	96	2.7792	0.4942
ระยะเวลาในการทำงานมาก	104	3.4147	3.4147

$$t\text{-test} = -8.683$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 33 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานมาก มีค่า  $\bar{X} = 3.4147$  สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานน้อย มีค่า  $\bar{X} = 2.7792$  และเมื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -8.683$ )

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมากเพียงพอ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ ดิเรก ฤกษ์สาหร่าย (2515) ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขาย โดยการศึกษเปรียบเทียบพนักงาน 2 กลุ่ม พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าพนักงานที่มี อายุ เงินเดือน จำนวน ชั่วโมงในการทำงานมากหรือน้อย จะไม่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงาน อุดพร สันติธนา นนท์ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงาน

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมน้อยกว่า

ตารางที่ 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ระยะเวลาในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	73 (36.5)	23 (11.5)	96 (48.0)
มาก	30 (9.5)	74 (42.5)	104 (52.0)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 44.517

Significance = 0.000

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 36.5 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 11.5) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมาก และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 42.5 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 9.5)

สนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล พบว่า ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิ ภาพในการทำงานได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม ระยะเวลาในการทำงาน การประสานงานภายในงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะ เวลาในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปราม อาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจ ในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมน้อยกว่า จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานที่น้อยกว่า

ตารางที่ 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิ ภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความมุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
น้อย	53 (26.5)	42 (21.0)	95 (47.5)
มาก	50 (25.0)	55 (27.5)	105 (52.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 1.333

Significance = 0.156

จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 26.5 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานน้อยแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 21.0 ) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 27.5 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 25.0 )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 1.333 และค่า Significance = 0.156 ซึ่งมีค่าสูงกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้

ผลการวิจัยที่ปฏิเสธสมมติฐานของผู้วิจัยนี้จะเห็นได้ว่า การพิสูจน์สมมติฐานระหว่างการมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์ในทางสถิติกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั้น ย่อมจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน แต่เนื้องานนั้น ๆ อาจจะมีหรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานก็ได้

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นตามสมมติฐานที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่น้อยกว่า นั้นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานที่น้อยกว่า

ตารางที่ 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

เป้าหมายในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		รวม
	ปราบปรามอาชญากรรม		จำนวน (ร้อยละ)
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	
น้อย	45 (22.5)	34 (17.0)	79 (39.5)
มาก	58 (29.0)	63 (31.5)	121 (60.5)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 1.560

Significance = 0.135

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านเป้าหมายในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 22.5 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานต่ำและประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 17.0 ) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากและประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 31.5 ( ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 29.0 )

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายในการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 1.560 และค่า Significance = 0.135 ซึ่งมีค่าสูงกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้

ผลการวิจัยที่ปฏิเสธสมมติฐานของผู้วิจัยนี้จะเห็นได้ว่าการพิสูจน์สมมติฐานระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความสัมพันธ์ในทางสถิติกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ จะต้องมีความหมายในการทำงานและคาดหวังที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ แต่งานที่ทำตามเป้าหมายอาจจะไม่มีหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานที่น้อยกว่า จึงปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้



สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรม

ความคาดหวัง ที่จะทำงานให้สำเร็จ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม		รวม จำนวน (ร้อยละ)
	ต่ำ (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)	
น้อย	64 (32.0)	20 (10.0)	84 (42.0)
มาก	39 (19.5)	77 (38.5)	116 (58.0)
รวม	103 (51.5)	97 (48.5)	200 (100.0)

Chi-square = 35.348

Significance = 0.000

จากตารางที่ 36 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จกับประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญซึ่งเป็นตัวแปรตามพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 32.0 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จน้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 10.0) ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คิดเป็นร้อยละ 38.5 (ซึ่งมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 19.5)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยสถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า Chi-square = 35.348 และค่า Significance = 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงถือได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จกับประสิทธิภาพในการทำงานปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญเพื่อทดสอบสมมติฐานทางเดียว (One – tailed test)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ปราบปรามอาชญากรรม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)
ความคาดหวังในการทำงานน้อย	84	2.7508	0.5372
ความคาดหวังในการทำงานมาก	116	3.3695	0.5151

$$t\text{-test} = -8.234$$

$$df = 198$$

จากตารางที่ 37 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมาก มีค่า  $\bar{X} = 3.3695$  สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จน้อย มีค่า  $\bar{X} = 2.7508$  และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = -8.234$ )

ผลการวิจัยจากตารางทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงว่าถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีจุดหมายที่แน่นอนในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ เคฟเฟอร์ (Keffer, 1976) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันโพลีเทคนิค พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือความสำเร็จ ความรับผิดชอบในงานของตนเอง และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน นูทซ์ (Knootz, 1971) ได้กล่าวถึงการทำงานที่จะให้เกิดผลสำเร็จของงานเพียงใดนั้น จะต้องเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วล่วงหน้า และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ แม็ค คอรัมิคส์และอิลเกิลน์

สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ แม็ค คอรัมิคส์และอีลเกิ้ลนั (Mc. Cormick & Ilgen, 1980) ได้พูดถึงทฤษฎีว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้นก็ต่อเมื่อเขาประเมินแล้วว่า งานนั้นจะนำมาซึ่งผลตอบแทนมาให้ และคาดว่าจะได้รับผลสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะท้อนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยข้อนี้

## ตารางที่ 38 แสดงผลสรุปสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการที่น้อยกว่า	✓	
2.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในงบประมาณที่น้อยกว่า	✓	
3.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความปลอดภัยในการทำงานที่น้อยกว่า	✓	
4.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการในการทำงานที่น้อยกว่า	✓	
5.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่น้อยกว่า	✓	
6.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความพึงพอใจในระยะเวลาในการปราบปรามอาชญากรรมน้อยกว่า	✓	

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
7. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จในการทำงานที่น้อยกว่า		✓
8.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานมากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเป้าหมายในการทำงานที่ต่ำกว่า		✓
9.เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ	✓	