

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9*
SPIRITUAL LEADERSHIP JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF
COMMUNITY RELATIONS POLICE UNDER METROPOLITAN POLICE DIVISION 1-9

ณัฐชญาณ์ภา ฐานเมธีวัชร* และ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข

Nutchayada Thanumetheewat* and Usanee Mongkolpitaksuk

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: nutchayada.nutda@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผ่านความพึงพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ จำนวน 264 คน สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐาน วิเคราะห์สมการโครงสร้างและวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ระดับความพึงพอใจในงานและระดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ดีของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานอาจกระทำโดยการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, ความพึงพอใจในงาน, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the level of spiritual leadership, job satisfaction, job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9, (2) to study the influence of spiritual leadership, job satisfaction, job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9, (3) to study the indirect effect

* Received May 3, 2024; Revised May 25, 2024; Accepted May 30, 2024



of spiritual leadership, mediating job satisfaction toward job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9. This research was quantitative research. The samples of this study were 264 community relations police officers under metropolitan police division 1-9, selected by simple random sampling. The research instrument was 6 rating scale questionnaires. The statistics were mean, standard deviation and correlation coefficient. The structural equation modeling (SEM) and path analysis were applied. The research results indicated that the level of spiritual leadership, job satisfaction, job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9 were high. Spiritual leadership had the significantly positive effects on job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9. Job satisfaction had the significantly positive effects on job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9. Spiritual leadership had the significantly positive indirect effect through job satisfaction on job performance of community relations police under metropolitan police division 1-9. The findings had found that job satisfaction had been a good mediator variable. Spiritual leadership had indirect effect through job satisfaction on job performance. Thus, the ways how to increase job performance of employee were enhancing job satisfaction of employee.

Keywords: Spiritual Leadership, Job Satisfaction, Job Performance

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนและเป็นหน่วยปฏิบัติ นำนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติ ประกอบกับสถานการณ์และแนวโน้มสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ปัญหาการก่ออาชญากรรมทางไซเบอร์ และปัญหาเสพติดที่รุนแรงอยู่ขณะนี้ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีการนำกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอำนวยความสะดวกทางอาญา ทั้งนี้เพื่อให้มีการถ่ายทอดเป้าหมาย ตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม วางระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การวัดผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566) สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการหนึ่งที่น่าไปสู่การปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม มีที่มาจากกรดำเนินงานโครงการชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของกรมตำรวจในอดีต ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 เป็นต้นมา โดยอาศัยหลักการเกี่ยวกับงานชุมชนสัมพันธ์ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและลดปัญหาอาชญากรรมให้ได้อย่างจริงจัง พิจารณาให้มีการจัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการเป็นการประจำเฉพาะในแต่ละหน่วยปฏิบัติการ ซึ่งเรียกว่า ชุดปฏิบัติการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ หรือในนครบาลเรียกชื่อย่อว่า ตชส. จากการดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2547 ได้มีการบัญญัติ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาบังคับใช้ได้ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติหลายประการ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีรูปแบบกิจกรรมการเข้าปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ในพื้นที่เป้าหมาย ฝึกอบรมเยาวชนสัมพันธ์ และฝึกอบรมอาสาสมัคร จากการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันและ



แก้ไขปัญหาอาชญากรรม แบ่งเป็นด้าน ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างการบริหารและด้านความร่วมมือ (วิษณุ นวนมุสิต, 2562) อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาที่กล่าวมาไม่มีการระบุถึงปัจจัยเรื่องภาวะผู้นำที่จะทำให้ผลของการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ การที่โครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์จะสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่นั้นปัจจัยหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำซึ่งหมายถึงผู้บังคับบัญชาตั้งแต่เบื้องต้นหมายถึง ผู้กำกับสถานีตำรวจไปจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุด เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ และบุคลากรอื่นที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากกำกับสถานีตำรวจ หรือผู้นำ (Leader) หรือไม่ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้กำกับสถานีตำรวจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

แนวคิดภาวะผู้นำมีหลายแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นศรัทธาในคุณธรรม ความดีงามอย่างมั่นคงและให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจมากกว่าคุณค่าในเชิงวัตถุหรือเรื่องที่เป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างในการนำความรักความเมตตาสู่การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นหนึ่งในภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องการเห็นคุณค่าที่แท้จริงและศักยภาพของความเป็นมนุษย์ พัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายใน เพื่อสร้างศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงองค์การเชิงบวกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความหวัง) ศรัทธา/Hope/Faith) และความรักที่เห็นแก่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง 6 (Altruistic Love) (Fry, L. W., 2003); (Fry, L. W., & Matherly, L., 2006) ถ้าผู้นำและผู้ตามร่วมกันสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ ผู้ตาม (Follower) เห็นคุณค่า และผู้ตามมีความหวัง ความศรัทธาว่าผู้นำจะสามารถนำพาไปบรรลุวิสัยทัศน์ ด้วยความรัก ความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจทั้งตนเองและผู้อื่น จะกระตุ้นให้ผู้นำและผู้ตามร่วมกันพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ (Chen, C.-Y., & Yang, C.-F., 2012); (ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิธิวิทยวิ, 2363) การที่ผู้ตามจะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างสุดความสามารถให้กับองค์การนั้น ปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันคือ ความพึงพอใจในงาน (George, J., & Jones, G., 2002); (Veechio, R. P., 2000) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในตัวผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีวุฒิภาวะความเป็นภาวะผู้นำ หรือความพึงพอใจด้านคุณภาพการบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งถ้าผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา พึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำ ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานอกจากนั้นผู้ตามยังต้องมีความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น พึงพอใจในงานที่ทำ พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ในแต่ละองค์การ การบรรลุตามภารกิจและเป้าหมายที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรทุกคน ซึ่งหมายถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Sackett, P. R., & Lievens, F., 2008); (Rotundo, M., & Sackett, P. R., 2002) ; (Dalal, R. S. et al., 2012) จะเป็นสิ่งบ่งชี้ว่า งานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือที่เรียกว่า ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผลการปฏิบัติงานของนัยยะหนึ่งนั้นหมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ก็คือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ผลการปฏิบัติงานของแต่ละองค์การ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และปัจจัยความพึงพอใจในงานอาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้ อย่างเช่น มีผลการวิจัยปรากฏอย่างเด่นชัดว่า ความพึงพอใจในงานและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อกันและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Musta'in, M. M. et al., 2014); (Pio, R. J. et al., 2018); (Azmy, A. et al., 2023)



จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดคำถามการวิจัยว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไรเมื่อส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ในบริบทของสถานีตำรวจนครบาล ทั้งนี้ข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จากสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง จำนวน 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและอายุการทำงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ข้อ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Fry, L. W., 2003) จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) และ 3) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) ใช้มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Fry, L. W., 2003) รวมจำนวน 17 ข้อ คือด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ ด้านความหวัง/ศรัทธา จำนวน 5 ข้อ และด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ แนวคิดความพึงพอใจในงาน ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Smith, P. C. et al., 1969); (Weiss, R. V et al., 1976) จำนวน 6 องค์ประกอบคือ 1) ด้านธรรมชาติของงาน (Nature of work) 2) ด้านค่าตอบแทน (Salary) 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Opportunities for Promotion) 4) ด้านหัวหน้างาน (Manager) 5) ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน (Work Environment) และ 6) ด้านองค์การ (The organization as a whole) ใช้มาตรวัดความพึงพอใจในงาน Employee Satisfaction Inventory (ESI) ของ (Koustelios, A. & Bagiatas, K., 1997) รวมจำนวน 24 ข้อ คือ 1) ด้านธรรมชาติของงาน จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านหัวหน้างาน จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน จำนวน 4 ข้อ และ 6) ด้านองค์การ จำนวน 4 ข้อ และแนวคิดผลการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Sackett, P. R., & Lievens, F., 2008) จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านผลงาน (Task performance) 2) ด้านบริบท (Contextual performance) และ 3) ด้านพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (Counterproductive work behavior) ใช้มาตรวัดผลการปฏิบัติงาน Individual Work Performance Questionnaire (IWPOQ) ของ (Koesmono, H. T., 2005) รวมจำนวน 18 ข้อ คือ ด้านผลงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านบริบท จำนวน 8 ข้อ และด้านพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่า IOC โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 4 ท่าน และด้านสายงานสำนักงานตำรวจ 1 รวม 5 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของแต่ละ item อยู่ระหว่าง .08-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้ พบว่า มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า Alpha ระหว่าง 0.772-0.775 มาตรวัดความพึง



พอใจในงาน ทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า Alpha ระหว่าง 0.728-0.922 และมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่า Alpha ระหว่าง 0.758-0.923

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 88 สถานีตำรวจนครบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ โรงพักละ 3 รายตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 264 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ตัวแบบมาตรวัดแต่ละตัว วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทาง หาค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเกือบร้อยละ 80 เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร และอีกประมาณร้อยละ 20 เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.80 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.10 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 ช่วงอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 46-50 ปี ประมาณร้อยละ 40 และกระจายอยู่ในช่วงอายุต่าง ๆ อีกประมาณช่วงละร้อยละ 10 และเมื่อพิจารณาอายุการทำงานเป็นตำรวจชุมชนสัมพันธ์แล้ว พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานเป็นตำรวจชุมชนสัมพันธ์อยู่ระหว่างระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

Observed Variables	VS	HP	AL	NA	SA	PM	MG	EN	OG	TA	CON	COU
VS	1											
HP	.811**	1										
AL	.705**	.812**	1									
NA	.626**	.488**	.473**	1								
SA	.637**	.545**	.553**	.768**	1							
PM	.522**	.441**	.480**	.441**	.737**	1						
MG	.602**	.491**	.468**	.442**	.676**	.829**	1					
EN	.686**	.564**	.485**	.494**	.597**	.567**	.777**	1				
OG	.632**	.604**	.611**	.482**	.621**	.617**	.624**	.608**	1			
TA	.473**	.430**	.415**	.344**	.438**	.438**	.483**	.532**	.476**	1		
CON	.479**	.346**	.295**	.328**	.430**	.471**	.600**	.668**	.490**	.653**	1	
COU	.505**	.404**	.421**	.308**	.524**	.763**	.764**	.623**	.621**	.597**	.623**	1
M	4.713	4.425	4.179	4.285	4.284	4.380	4.617	4.816	4.404	4.371	4.615	4.710
SD	0.706	0.675	0.610	0.786	0.688	0.717	0.649	0.550	0.641	0.600	0.520	0.735

หมายเหตุ: *p < 0.5, **p < .01; ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณด้านวิสัยทัศน์ (VS), ด้านความหวัง/ศรัทธา (HP) ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (AL), ความพึงพอใจในงานด้านธรรมชาติของงาน (NA), ด้านคำตอบแทน (SA), ด้านโอกาสก้าวหน้า (PM), ด้านหัวหน้างาน (MG), ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน (EN), ด้านองค์การ (OG), ผลการปฏิบัติงาน ด้านตัวงาน (TA), ด้านบริบท (CON), ด้านพฤติกรรมการทำงาน (COU)

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 12 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.295 – 0.829

**ตารางที่ 2** ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	M	SD	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.71	0.70	มาก
2. ด้านความหวัง/ศรัทธา	4.42	0.67	มาก
3. ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	4.17	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	4.43	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43$, $SD = 0.61$) ยกเว้นด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($M = 4.71$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านความหวัง/ศรัทธา ($M = 4.22$, $SD = 0.67$) และด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ($M = 4.17$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	M	SD	แปลผล
1. ด้านธรรมชาติของงาน	4.28	0.78	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	4.28	0.68	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.38	0.71	มาก
4. ด้านหัวหน้างาน	4.61	0.64	มาก
5. ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	4.81	0.55	มาก
6. ด้านองค์กร	4.40	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.55$) เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ($M = 4.81$, $SD = 0.55$) ด้านหัวหน้างาน ($M = 4.61$, $SD = 0.64$) และด้านค่าตอบแทน ($M = 4.28$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4 ระดับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	M	SD	แปลผล
1. ด้านตัวงาน	4.37	0.60	มาก
2. ด้านบริบท	4.61	0.52	มาก
3. ด้านพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน	4.71	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.56	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 - 9 อยู่ในระดับมาก ($M = 4.56$, $SD = 0.53$) เรียงตามลำดับคือ ด้านพฤติกรรมต่อด้านการทำงาน ($M = 4.71$, $SD = 0.73$) ด้านบริบท ($M = 4.61$, $SD = 0.52$) และด้านตัวงาน ($M = 4.37$, $SD = 0.60$)



ตารางที่ 5 ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) และค่าอิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R²) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณส่งผ่านความพึงพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

ตัวแปร	DE	IE	TE	R ²
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ → ความพึงพอใจในงาน	0.742**	-	0.742**	0.551
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ → ผลการปฏิบัติงาน	0.552**	-	0.552**	0.304
ความพึงพอใจในงาน → ผลการปฏิบัติงาน	0.769**	-	0.769**	0.591
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ → ความพึงพอใจในงาน → ผลการปฏิบัติงาน	0.742**	0.571**	0.761**	0.570

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (DE = 0.742, p = .01) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (DE = 0.552, p = .01) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (DE = 0.552, p = .01) และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (IE = 0.571, p = .01) โดยมีอิทธิพลรวม (TE = 0.761, p = .01) และมีอำนาจการทำนายผลการปฏิบัติงานได้ระดับสูงมาก (R² = .570) ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ประเด็นแรก คือผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ระดับความพึงพอใจในงานและระดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมท้องถิ่นและชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ของ กองบังคับการตำรวจนครบาล โดยมีกิจกรรมที่สำคัญคือการเข้าปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ในพื้นที่เป้าหมาย ฝึกอบรมเยาวชนสัมพันธ์ และฝึกอบรมอาสาสมัคร กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องอาศัยความมีจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์เองและของผู้บังคับบัญชาด้วย (วิชญ์ นวนมุสดี, 2562) และตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ (Fry, L. W., 2003); (Fry, L. W., & Matherly, L., 2006) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้นำที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ นำเอาวิสัยทัศน์ขององค์การนำมาเป็นวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่าเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความสอดคล้องในเชิงกลยุทธ์เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของทีมและระดับบุคคล เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นขององค์การและผลิตภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Conger, J. A., & Kanungo, R. N., 1998) การให้ความรักความศรัทธาและความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้ตาม ของผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาล อันแสดงถึง แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความเมตตา ความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์และผู้อื่น ความเชื่อใจและภาคีและความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการแสดงความเมตตา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลมาจากความมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับ แสดงต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยใน



ครั้งนี้ที่พบว่า 3 ลำดับแรก ของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์คือ ผู้บังคับบัญชากล้ายืนหยัดเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์และอ่อนน้อมถ่อมตนและ ผู้บังคับบัญชามีความห่วงใยต่อบุคลากรอย่างแท้จริง ประเด็นที่สอง ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามแนวคิดและผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว พบว่าแล้ว ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความแปรปรวนร่วมของความพึงพอใจในงานกับตัวแปรทั้งสองตัวแปร ในประเด็นอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดความพึงพอใจในงานของ (Smith, P. C. et al., 1969); (Weiss, R. V et al., 1976) ความพึงพอใจในงานมีหลายด้าน เช่น ด้านธรรมชาติของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และด้านองค์การ พนักงานเมื่อมีทัศนคติที่ดีต่องาน (Aamodt, M., G., 1996) ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ และจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Yousef, A. D. และ Koesmono, H. T. ระบุว่า ความพึงพอใจมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Yousef, A. D., 1998); (Koesmono, H. T., 2005) สอดคล้องกับแนวคิดของ Spector, P. E. และ Vakola, M., & Nicholaou, I. ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) รวมถึงคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) เช่น เงินเดือน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน รวมถึงปัจจัยมนุษย์ (Ergonomics) เช่น เจ้านายและเพื่อนร่วมงาน (Spector, P. E., 2008); (Vakola, M., & Nicholaou, I., 2012) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Azmy, A. et al. พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญานที่ดี ความเป็นผู้นำที่โดดเด่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในงาน สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ (Azmy, A. et al., 2023) เช่นเดียวกันกับ (Kawiana, I. G. P., & Riana, I. G., 2016); (Sani, A. et al., 2016) ประเด็นที่สุดท้าย ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่พนักงานรับรู้และบรรลุถึงระดับความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านย่อมเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ในประเด็นภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีอำนาจการทำนายผลการปฏิบัติงานได้ระดับสูงมาก ยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาน แนวคิดความพึงพอใจในงานและแนวคิดผลการปฏิบัติงาน ทั้งสามแนวคิด จากผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยเป็นที่เปิดเผยอย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรความพึงพอใจเป็นตัวแปรที่สามารถส่งผ่านอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานต่อผลการปฏิบัติงานได้ดี จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญานสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 33.00 เมื่อไม่มีตัวแปรความพึงพอใจในงานมาเกี่ยวข้อง แต่เมื่อนำตัวแปรความพึงพอใจในงานมาวิเคราะห์ร่วมในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยกลับพบว่า



ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจได้ถึงร้อยละ 57.00 และเมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแทบไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อค้นว่า องค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเพียงจำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์และด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเพียง 4 ด้านคือ ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านองค์การ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณด้านวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ถูกคัดสรรเข้ามาอธิบายความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นการยืนยันแนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ดี ที่ทำหน้าที่สนับสนุน (Support) อิทธิพลทางบวกของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pio, R. J.; Manel, D. R. et al. และ Azmy, A. et al. ล้วนพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ การยกระดับหรือการเพิ่มระดับผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สามารถกระทำได้โดยการส่งเสริมความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน และเน้นให้ผู้บริหารหรือผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติงาน (Pio, R. J., 2022); (Manel, D. R. et al., 2023); (Azmy, A. et al., 2023)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาหน่วยงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในระดับมากส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์อยู่ในระดับมากด้วยเช่นเดียวกันและยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในระดับมาก ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมต่อด้านการทำงานกลับอยู่ในระดับมากด้วยเช่นเดียวกัน อาจแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ยังคงทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ อันเนื่องจากสายงานการบังคับบัญชาหรือนายสั่ง แต่ยังคงแสดงพฤติกรรมต่อด้านการทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือที่เรียกว่า บ่นหรือ นินทา เพื่อระบายความอัดอั้นตันใจ และผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทนและด้านธรรมชาติของของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ



ชุมชนสัมพันธ์ยังไม่ค่อยพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ เท่าใดนัก ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ จากผลการวิจัยบ่งบอกเป็นนัยว่า ความพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทนและด้านธรรมชาติของของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับปานกลาง ควรพิจารณาเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของงาน และควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้มีพื้นที่การแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหาหรือและสะท้อนการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานให้น้อยลง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เช่น ความผูกพัน คุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และศึกษาในฐานะตัวแปรชั้นกลาง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ในระดับนโยบาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรปรับปรุงมุ่งเน้นและสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ควรเพิ่มเงินเดือนและผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพของภาระงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและควรกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรตำรวจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และได้พัฒนาศักยภาพทางอาชีพตำรวจอย่างเต็มความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- ลัดดา จุลวงศ์และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2363). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- วิษณุ นวนมุสิต. (2562). การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/>
- Aamodt, M., G. (1996). Applied Industrial/Organizational Psychology (4th edition.). Oxford: Brooks/Cole.
- Azmy, A. et al. (2023). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at PT. Retrieved December 10, 2023, from <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244>
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi- sample analysis. Retrieved December 10, 2023, from <http://doi:10.1007/s10551-011-0953-3>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic leadership in organizations. SAGE Publications, 1(5), 56-79.
- Dalal, R. S. et al. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. Journal of Applied Social Psychology, 42(S1), E295-E325.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. Leadership Quarterly, 14(6), 693-727.



- Fry, L. W., & Matherly, L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance. Paper Presented at the Academy of Management. Atlanta: Georgia.
- George, J., & Jones, G. (2002). Understanding and managing organizational behavior. Atlanta: Addison-Wesley.
- Kawiana, I. G. P., & Riana, I. G. (2016). The Mediating Effect of Calling on Spiritual Leadership and Job Satisfaction in Village Credit Institution. *Scientific Journal of PPI - UKM*, 3(6), 276-282.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational & Psychological Measurement*, 3(8), 469-476.
- Manel, D. R. et al. (2023). Analyzing the effect of organizational commitment, spiritual motivation and spiritual leadership on employee performance through job satisfaction. *International Journal of Finance. Economics and Business*, 2(1), 34-43.
- Musta'in, M. M. et al. (2014). A study on employees performance: Spiritual leadership and work motivation with mediation work satisfaction at the university of Darul Ulum, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 77-86.
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1-17.
- Pio, R. J. et al. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 35-48.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59(2008), 419-450.
- Sani, A. et al. (2016). The effect of spiritual leadership on workplace spirituality, job satisfaction and Ihsan behaviour (a study on nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7675-7688.
- Smith, P. C. et al. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Amsterdam: Rand McNally.
- Spector, P. E. (2008). Industrial and organizational psychology. *Wiley Research and Practice*, 5(2008), 55-67.
- Vakola, M., & Nicholaou, I. (2012). *Organizational psychology & behaviour*. Oxford: Rosili.
- Veechio, R. P. (2000). *Organizational behavior : Core concepts*. LA: Dryden Press.



- Weiss, R. V et al. (1976). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota. Minnesota: University of Minnesota.
- Yousef, A. D. (1998). Satisfaction With Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 187-194.