

**ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ)
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน
จังหวัดลำพูน**

จำสืบทารวจ ณิชัญญ์ ปรุงเครื่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Factors Affecting Morale in the Prevention and Suppression (Patrol)
Performance of Police Warrant Officers, Mueang Lamphun Provincial
Police Station, Lamphum Province**

Pol.Sgt.Maj. Nattatan Prungkrueng

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2007

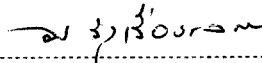
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม
(สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ชื่อและนามสกุล จำสืบตำรวจ ณิชฐัญญ์ ประจักษ์เรือง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
2. อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



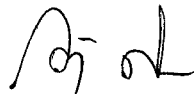
..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พลตำรวจตรี คำรบ ปัญญาแก้ว)



..... กรรมการ

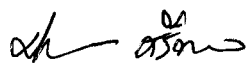
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ)
 ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ผู้วิจัย จำสิปตำรวจ ฅรัฐฅญ ปรุฅเครื่อง **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1)รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุฅเรื่องกลกิจ (2) อาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จำนวน 123 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ,3.52 ,3.56 และ 4.37 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินและสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11,3.41,3.38,2.83 และ 2.54 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 64.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และระดับ .05

คำสำคัญ ขวัญกำลังใจ ตำรวจสายตรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

Thesis title : Factors Affecting Morale in the Prevention and Suppression (Patrol) Performance of Police Warrant Officers, Mueang Lamphun Provincial Police Station, Lamphun Province

Researcher: Pol. Sgt. Maj. Nattatan Prungkrueng **Degree :** Master of Public Administration;

Thesis advisors (1) Dr. Warapon Roongruengkolakit ,Associate Professor;

(2) Dr. Wallapa Sabaiying **Academic year** 2007

ABSTRACT

This research objectives were to (1) study the levels of morale in the prevention and suppression work (patrol) of police warrant officers, Mueang Lamphun Police Station, Lamphun Province (2) factors affecting the morale in the prevention and suppression work (patrol) of police warrant officers, Mueang Lamphun Police Station, Lamphun Province.

The sample group used in this study was 123 police warrant officers working in the prevention and suppression (patrol) unit, Mueang Lamphun Provincial Police Station. The instrument used to collect data was questionnaire. The statistics employed in the analysis of data were frequencies, percentage, means, standard deviation, ranking, multiple regression analysis; using computer package.

The results of the research found that (1) the morale of the sample group was at the medium level, their opinions toward the factors of work success, work characteristics, work responsibility and work stability were at the high level with means of 3.92, 3.52, 3.56 and 4.37 respectively, while the factors of being respected, career advancement opportunity, relationship with their superior and colleagues, work environment and financial and other benefits were at medium level with means of 3.11, 3.41, 3.38, 2.83 and 2.54 respectively (2) factors affecting the morale of the sample group with were work characteristics, work environment, relationship with their superior and colleagues and work stability, which could explain the variance of morale in the prevention and suppression (patrol) work of police warrant officers, Mueang Lamphun Provincial Police Station at 64.9 % with .01 and .05 level of significance

Keywords: Morale, Police warrant officers (patrol), Mueang Lamphun Provincial Police Station

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และอาจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมา พร้อมทั้ง อาจารย์ พลตำรวจตรี คำรบ ปัญญาแก้ว ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าร่วมเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พันตำรวจเอก ชรินทร์ แจ่มกระจ่าง ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน พันตำรวจโท คนัย ใจกล้า สารวัตรปกครองป้องกัน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน พันตำรวจโท สรรเสริญ คงเมือง สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ พันตำรวจเอก ชูศักดิ์ เตชะรักษพงษ์ ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน และข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูนและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบุญลือ ปรุงเครื่อง ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณกำลังใจที่ได้รับการสนับสนุนอย่างอดทนและดียิ่งจาก นางกัญญาณัฐ ปรุงเครื่อง เด็กชาย ปฐมพงศ์ ปรุงเครื่อง และ เด็กชาย พงศ์ธรณ์ ปรุงเครื่อง ที่ผู้วิจัยถือว่ามีความสำคัญที่สุดในการศึกษาและการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นส่วนกุศลให้กับ คุณแม่ บัวเลียบ ปรุงเครื่อง มารดาของผู้วิจัย ซึ่งท่านไม่เคยได้ชื่นชมในความสำเร็จด้านการศึกษาทุกระดับของผู้วิจัยเลย

ณัฐธัญ ปรุงเครื่อง

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	6
สมมติฐานการศึกษา.....	6
ขอบเขตการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับกำลังใจ.....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	20
ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ และแนวทางการเสริมสร้าง บำรุงขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่.....	27
การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน ปราบปราม(สายตรวจ).....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ก. แบบสอบถามการวิจัย และการทดสอบ.....	90
ข. หนังสือราชการ.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 กำลังพลชั้นประทวนของ สภ.อ.เมืองลำพูน.....	4
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริสเบิร์ก.....	26
ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	41
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน ปราบปราม (สายตรวจ) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน.....	44
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	54
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	55
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน.....	56
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ.....	58
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	59
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ.....	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน.....	60
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแต่ละด้าน.....	61
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	62
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้าน.....	63
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	64
ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่.....	65

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพในการทำงานกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน.....	14
ภาพที่ 2.2 พฤติกรรมความต้องการของมนุษย์.....	22
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหา

ตำรวจ เป็นสถาบันหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวกับ การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศการป้องกันเหตุร้ายมิให้เกิดขึ้น และการบริการด้านต่างๆ แก่สมาชิกในสังคมซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน ภารกิจตำรวจจึงเป็นกิจการที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมมากกว่าที่คนทั่วไปจะคาดคิด จะเห็นได้ว่านอกจากหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยทางด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆ แก่ประชาชนด้วย ซึ่งการให้บริการแก่ประชาชนนี้เป็นงานที่สำคัญยิ่ง ในฐานะที่ตำรวจเป็นผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นที่ดีแก่ประชาชน ปัจจุบันกิจการของตำรวจมีอยู่มากมายและสลับซับซ้อน เกี่ยวพันกับกิจกรรมต่างๆ ของรัฐหลายประการส่งผลให้ตำรวจถูกวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบอยู่เสมอ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิจัยอย่างมากมาย เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioralism) มากขึ้น การให้ความสำคัญต่อความรู้สึกส่วนบุคคล หรือเจตคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นในองค์กรต่างๆ ดังนั้น ในองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรง ในการสนองตอบนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้นบทบาทของตำรวจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ประชาชนจะมีความสุขหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานและการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นอย่างมาก ความสำเร็จและความสามารถในการสนองตอบต่อสภาพปัญหาอาชญากรรม และสภาพปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนนั้น ขึ้นอยู่กับว่าตำรวจเองมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีหรือไม่

การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เป็นหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ อาชญากรรมเป็นปัญหาที่กระทบต่อความสงบสุขในสังคม โดยข้าราชการตำรวจมีบทบาทในการ บังคับใช้อำนาจรัฐนับแต่การบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อที่จะให้ประชาชน อยู่ในกรอบของสังคม ซึ่งภารกิจต่างๆ นั้น ข้าราชการตำรวจได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ นี้เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจถึงแม้ต้นสังกัดจะได้มีการวางแผนการ ปฏิบัติมาเป็นอย่างดี ทั้งในด้านของกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ต่างๆ แต่สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ การปฏิบัติหน้าที่ก็คือ ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติตนเอง ซึ่งหากขาดสิ่งนี้แล้วอาจ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนั้นการพัฒนาขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจควบคู่ไปกับการ ปฏิบัติหน้าที่ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะมองข้ามไป ได้โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลหลักในด้านการปฏิบัติตามนโยบาย และเป็นกลไกสำคัญที่จะนำนโยบายต่างๆ ของต้นสังกัดไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นกำลังพลที่ ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรงอีกด้วย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูนนั้น สืบเนื่องมาจากเมื่อเดือนเมษายน 2549 ที่ผ่านมาเพื่อนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนบางนาย ได้รับ คำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายสังกัดโดยไม่สมัครใจและไม่ทราบสาเหตุของการถูกคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจของข้าราชการตำรวจและครอบครัวเป็นอย่างมาก กรณีปัญหานี้ อาจจะมีมองเป็นแค่ปัญหาปกติของข้าราชการเท่านั้น แต่ในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แล้วนับว่ามีผลอย่างมาก ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนข้าราชการตำรวจร่วมสังกัดประกอบกับ ประเด็นต่างๆ ดังนี้ คำสั่งการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการตำรวจนั้นต้อง ยึดมั่นในระเบียบวินัย และระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ในส่วนนี้เองบางครั้งการสั่งการของผู้บังคับบัญชาสร้างความ ลำบากใจในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก เพราะผู้บังคับบัญชาบางท่านหวังแค่ผลงาน ที่จะได้รับเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น บ่อยครั้งเกิดการร้องเรียนจากประชาชน ถึงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ส่วนมากจะเป็นการร้องเรียนผู้ปฏิบัติคือข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แต่ในบางครั้งสาเหตุก็มาจากข้าราชการตำรวจ ผู้ปฏิบัติเอง ที่ดูแลอำนาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ทำให้การประสานขอความร่วมมือจากประชาชน ของเพื่อนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ยากมากยิ่งขึ้น ด้านสวัสดิการเงินเพิ่มพิเศษ ปัญหาอีกประการหนึ่งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน “คือสวัสดิการ ด้านเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ด้านสืบทอดและด้านจรจร ”

ซึ่งทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ ให้แต่เฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มตำแหน่งงานป้องกันปราบปราม งานสืบสวนและงานจราจรเท่านั้น ซึ่งในหลักการแล้วการจัดสรรในลักษณะนี้น่าจะถูกต้อง แต่ความเป็นจริงการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีอยู่ด้วยกัน 3 กลุ่ม คือ

1. สอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้งจากโรงเรียนตำรวจต่างๆ ซึ่งเมื่อจบการศึกษาจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งป้องกันปราบปราม งานสืบสวนและงานจราจร ซึ่งจะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

2. สอบแข่งขันบรรจุเฉพาะสายงานธุรการ

3. บรรจุจากทายาทข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกรณีตาม ข้อ 2,3 นั้น จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานธุรการต่างๆ ซึ่งจะไม่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษแต่อย่างใด

จากกรณีที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษนี้เอง ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจต่างๆ ที่เคยได้รับเงินเพิ่มพิเศษในส่วนนี้ แต่เมื่อได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ตาม กลับถูกแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งที่ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เช่นตำแหน่งงานสอบสวน งานธุรการ เป็นต้น ทั้งที่ตามระเบียบแล้วข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าว ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ที่อยู่ตามตำบลต่างๆ ซึ่งอยู่ห่างไกลกับผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้จะได้รับการพิจารณาในอัตราส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มงานเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจเช่นกัน

ตารางที่ 1.1 กำลังพลชั้นประทวน ของ สก.อ. เมืองลำพูน (เอกสารบรรยายสรุป สก.อ.เมืองลำพูน)

ตำแหน่ง	อัตราอนุญาต	ตัวคนจริง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
งานธุรการ	7	5	2	
งานสอบสวน	13	11	2	
งานสืบสวน	13	13	-	
งานจราจร	31	31	-	
งานป้องกันปราบปราม	157	157	-	
รวม	221	217	4	

สก.อ.เมืองลำพูน มีกำลังพลชั้นประทวน จำนวน 217 นาย จากอัตราอนุญาต 222 นาย

หมายเหตุ - มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไปปฏิบัติหน้าที่ที่ ก.จว.ลำพูน จำนวน 3 นาย

ในส่วนงานป้องกันปราบปรามนั้น สก.อ.เมืองลำพูน อาศัยคำสั่งการของ ตร. ที่ 774 / 2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การทำงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ข้อที่ 4 การกำหนดหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ข้อ 4.1 อำนาจหัวหน้าสถานีตำรวจ ข้อที่ 4.1.1.4 การพิจารณามอบหมายงานโดยมีอำนาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่งานอื่น นอกเหนือ จากหน้าที่การงานประจำได้ตามความเหมาะสม ดังนั้น จึงมีคำสั่งให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดไปปฏิบัติหน้าที่อื่น โดยงานป้องกันปราบปรามมีข้าราชการตำรวจได้รับคำสั่ง ดังนี้

- กำลังพลทั้งหมด	จำนวน 157	นาย
ไปช่วยงานแผนกอื่นในสถานีตำรวจ	จำนวน 37	นาย
ไปช่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน	จำนวน 3	นาย
แผนกงานอื่นในสถานีมาช่วยงาน	จำนวน 5	นาย
ข้าราชการตำรวจต่างสังกัดมาช่วยราชการ	จำนวน 1	นาย

มีข้าราชการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามจริง จำนวน 123 นาย

จำนวนพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 363.8 ตารางกิโลเมตร มี 11 ตำบล 17 ชุมชน 108 หมู่บ้าน 3 เทศบาล 8 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน ประชากรในพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด (ไม่รวมประชากรแฝง)ทั้งสิ้นมีจำนวน 108,347 คน แยกเป็นชายมีจำนวน 51,367 คน หญิงมีจำนวน 56,980 คน จำนวนประชากรต่อข้าราชการตำรวจทั้งหมด (ประทวน + สัญญาบัตร) มีอัตราเฉลี่ยจำนวนประชากร 383.28 คน ต่อตำรวจ 1 นาย

(ไม่รวมเขตพื้นที่รับผิดชอบของ สถานีตำรวจภูธรตำบลเหมืองจี้ อ.เมือง จ.ลำพูน อีก 4 ตำบล และ ไม่รวมประชากรแฝง)

- มีตำบลที่รับผิดชอบ 11 ตำบล คือ

1. ตำบลในเมือง	มีพื้นที่	6.00	ตารางกิโลเมตร
2. ตำบลเหมืองง่า	มีพื้นที่	21.81	ตารางกิโลเมตร
3. ตำบลเวียงยอง	มีพื้นที่	11.77	ตารางกิโลเมตร
4. ตำบลมะเขือแจ้	มีพื้นที่	106.00	ตารางกิโลเมตร
5. ตำบลต้นธง	มีพื้นที่	20.20	ตารางกิโลเมตร
6. ตำบลประดู่ป่า	มีพื้นที่	12.25	ตารางกิโลเมตร
7. ตำบลหนองช้างคืน	มีพื้นที่	5.72	ตารางกิโลเมตร
8. ตำบลศรีบัวบาน	มีพื้นที่	115.00	ตารางกิโลเมตร
9. ตำบลบ้านกลาง	มีพื้นที่	22.00	ตารางกิโลเมตร
10. ตำบลริมปิง	มีพื้นที่	14.14	ตารางกิโลเมตร
11. ตำบลอุโมงค์	มีพื้นที่	20.09	ตารางกิโลเมตร

สถานการณ์ปัจจุบันในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีสถิติอาชญากรรมเกิดขึ้น โดยเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรม ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มุ่งขยายการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกในการติดต่อกับสถานีตำรวจ จึงได้มีการจัดตั้งสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน (สาขานิคมอุตสาหกรรม) ขึ้น เพื่อขยายการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น โดยมีเขตความรับผิดชอบจำนวน 3 ตำบล คือ ตำบลบ้านกลาง ตำบลมะเขือแจ้ และตำบลศรีบัวบาน โดยอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชาสูงสุดยังอยู่ที่ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูนเช่นเดิม ปัจจุบันกำลังข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจสาขาฯ ได้ใช้กำลังที่รับผิดชอบในหน่วยบริการประชาชนใน 3 แห่งคือ หน่วยบริการประชาชนนิคมอุตสาหกรรม(ต.บ้านกลาง) หน่วยบริการประชาชนตำบลมะเขือแจ้ และหน่วยบริการประชาชนตำบลศรีบัวบาน ในส่วนของพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่จราจร และเจ้าหน้าที่ธุรการแผนกต่างๆ ได้จัดกำลังสับเปลี่ยนหมุนเวียนจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

การจัดกำลังสายตรวจของงานป้องกันปราบปราม

1. สายตรวจรถยนต์ ,สายตรวจรถจักรยานยนต์ ,สายตรวจรถจักรยาน
2. หน่วยบริการประชาชน(ผู้ยาม)
3. เวรยามรักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญ(ศาลจังหวัดลำพูน,คลังจังหวัด,สถานที่ท่องเที่ยว)
4. ชุดปราบปรามยาเสพติด (ชปส.)
5. ชุดชุมชนมวลชนสัมพันธ์ (ชมส.)
6. เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหา และเวรบริการ ,ประชาสัมพันธ์บนสถานี
7. งานธุรการป้องกันปราบปราม

จากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ณ ปัจจุบันขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูนอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่นี้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

3. สมมติฐานในการศึกษา

- 3.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับต่ำ
- 3.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

4. ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาถึงขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จำนวน 11 ตำบล

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนพฤศจิกายน 2549 - พฤษภาคม 2550

5. นิยามศัพท์

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเทพพัฒนางานและหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป จนถึงพลตำรวจเอก

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

เงินเพิ่มพิเศษ หมายถึง เงินเพิ่มตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม ด้านสืบสวนและด้านจราจร พ.ศ.2548

ยศข้าราชการตำรวจ หมายถึง ยศตามกฎหมาย พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ลักษณะที่ 4 ว่าด้วยยศตำรวจและชั้นข้าราชการตำรวจ มาตรา 24 อันได้แก่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ ดาบตำรวจ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก ตามลำดับไปจนถึงพลตำรวจเอก

รายได้ หมายถึง อัตราเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยงของข้าราชการตำรวจ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบว่าสมควรได้รับการเลื่อนขั้นมากกว่า 1 ขั้น/ปี

สวัสดิการในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การได้รับเงินหรือค่าตอบแทนอย่างอื่นอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การประกันภัย และประกันชีวิต เงิน หรือค่าตอบแทนอื่นใด

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานที่รับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจนทำให้เกิดความรู้สึกรพอใจในความสำเร็จของงานนั้นๆ อันส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและบุคคลอื่นๆ ที่ยอมรับนับถือในความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ

โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนยศ เลื่อนขั้นเงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ ตลอดจนได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาซึ่งได้แก่ การสั่งงาน การมอบหมายงาน การสอนงาน การกำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ สนใจในการพัฒนาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความยุติธรรมในการให้บำเหน็จความดีความชอบ

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันมีการติดต่อประสานงาน มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วยนโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ กำลังพล อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ หรือชั่วคราว เป็นงานที่น่าสนใจ ทำหาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ตรงกับความรู้ความสามารถ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และติดตามแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกต่อความยั่งยืนของการดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้หน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน

พื้นที่รับผิดชอบของ สภ.อ.เมืองลำพูน หมายถึง พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จำนวน 11 ตำบล (17 ชุมชน 108 หมู่บ้าน)

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบระดับขวัญและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเสนอผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงนโยบายของหน่วยงาน และหาวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ)ฯ ให้สูงขึ้น

6.2 นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาและส่งเสริมเพื่อให้ตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประเทศชาติ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
 - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ
 - 1.4 สภาพของขวัญกำลังใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
4. การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ)
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นี้ การปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมในใด ๆ ในองค์การนั้นเรามีได้มุ่งหวังเพียงที่จะได้เงินเดือนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ถึงแม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งสำคัญต่อสิ่งอื่นที่คนเรามีความปรารถนาจะได้คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนทำงานอยู่ การยอมรับนับถือของกลุ่มและตนเองมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ จากการค้นพบเกี่ยวกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดกับคนเราในขณะที่ทำงานนี้เอง ทำให้คำว่า “ขวัญกำลังใจ” เริ่มมีการใช้นับตั้งแต่นั้นมา

ความหมายของคำว่าขวัญกำลังใจนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าไว้มากมายซึ่งมีทั้งความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน แล้วแต่ว่าจะพิจารณาหรือเน้น

ในด้านใดซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับการสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล

ตามศัพท์ภาษาไทยแล้ว“ขวัญกำลังใจ”สามารถแยกได้ 2 คำ คือ“ขวัญ”และ“กำลังใจ” มีความหมายดังนี้

“ขวัญ” ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 หมายถึงสิ่งที่ไม่มีความนิยมนักว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคงถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ได้

“ขวัญกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกริยาโต้กลับคือพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

ขวัญกำลังใจ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “ขวัญ” หรือ “Morale” ไว้อย่างมากมาย เช่น

ราฟ ซี เดวิส (Ralph C.Davis,1951 อ้างใน ณรงค์ เชื้อนเพชร 2534 : 7) กล่าวว่า ขวัญหมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo,1961 อ้างถึงใน เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค และคณะ 2527 : 9) ที่ว่าขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

เคิร์ท เดวิส (Keith Davis,1967 อ้างใน ณรงค์ เชื้อนเพชร 2534 :8) กล่าวว่าไว้ว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันโดยสมัครใจและเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จูเซียส ไมเคิล (Jucius Michael, 1971 อ้างถึง ชูเกียรติ ก่อเกิด 2531 : 13) ที่ให้ความเห็นว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจระดับความเป็นอยู่ และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหารโดยตรง อันอาจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือและความสนใจในการปฏิบัติงาน

สงวน ช้างฉัตร (2541 : อ้างใน สุเทพ ชุกกลิน 2545 : 10) กล่าวว่า ขวัญเป็นความรู้สึก ท่าที หรือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง หรือเพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน

กาญจนา วสุศิริกุล (2540 : 14) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึงสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิดต่อพฤติกรรมของคนที่มีการทำงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นสภาพของการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความหวัง ความตั้งใจทำงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 364) กล่าวว่า ขวัญ คือทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

กัญญา สาทร (2516 :192) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่วางไว้ ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง การทำงานต้องมีการสร้างขวัญ ปลุกปลอบขวัญของพนักงานอย่าให้เกิดการเสียขวัญได้ คนเราถ้าขวัญเสีย ขวัญกระเจิงเสียแล้วการทำงานต่าง ๆ ก็มักจะล้มเหลว

วิจิตร อาวะกุล (2526 : อ้างใน พงศ์ชัย พิศขวนชม 2538 : 15) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน (Work Situation) เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่ม ที่มุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

เสนาะ ดิยาวี (2514 : อ้างใน จริญญา วิญญูวารี 2536 : หน้า 26) กล่าวว่า ขวัญเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของจิตใจซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกมาบังคับ

จากความหมายของขวัญกำลังใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึงสภาวะความรู้สึกนึกคิดและกำลังใจของบุคคลที่มีสถานการณ์การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จด้วยตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

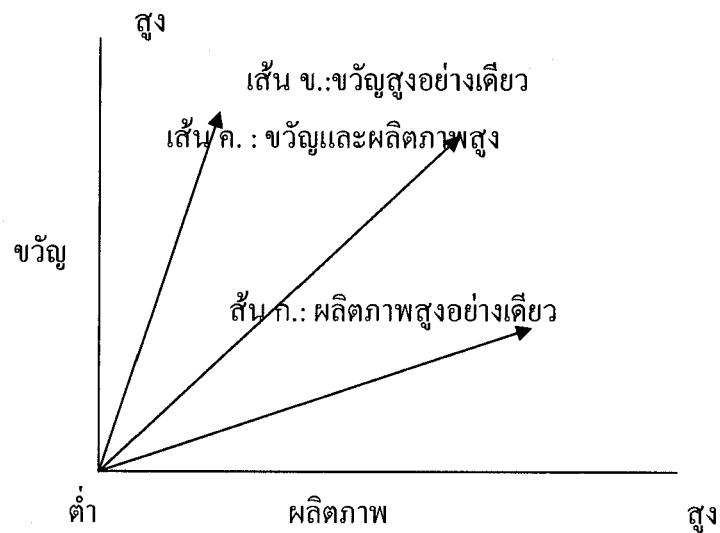
1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

การบริหารงานตามแนวคิดที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษ ถือว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยชี้แจงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ในการทำงานร่วมกันของมวลหมู่สมาชิก ขวัญกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกทั้งมวลร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการบริหารงานนั้นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) โดยการบริหารดังกล่าวทรัพยากรคน (Man) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานแม้จะมีงบประมาณไว้อย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมมูล มีการจัดการได้อย่างดีก็ตามก็ไม่ว่าจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดีหาก “คน” ที่ทำงานขาดขวัญกำลังใจ และการที่บุคคลในหน่วยงานใดก็ตาม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหรือรู้สึกว่าจะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลากรจะมีความรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดหมาย มีความรับผิดชอบสูง มีสมาธิฉันท์ มีสามัคคีธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอาจกล่าวได้ว่าขวัญกำลังใจของบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก

การบริหารงานได้มีวิวัฒนาการมาตลอดโดยเฉพาะการบริหารงาน ตามแนวทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์หรือการบริหารงานที่เน้นหนักในเรื่องความสำคัญของบุคคล หรือเรื่องขวัญกำลังใจของบุคคลทั้งนี้โดยถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานในองค์การลุล่วงหรือสัมฤทธิ์ผล สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : อ่างใน จรัญ ปัญญาวิโร 2536 : 28) ได้สรุปการศึกษาทดลองที่เรียกว่า “Hawthorne studies” โดย Eton Mayo เป็นหัวหน้าคณะพบว่าคนมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ แต่คนงานเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ ขวัญกำลังใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน โดยได้แบ่งกลุ่มทดลองออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มทดลองจะมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน เช่น ระยะเวลาในการพักผ่อน แสงสว่างในการทำงานเพียงพอ และมีการควบคุมที่ไม่เข้มงวดเป็นต้น ผลจากการทดลองนี้พบว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้ผลผลิตสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งยังมีสภาพการทำงานแบบเดิมๆ ผู้ทำงานในกลุ่มทดลองจะรู้สึกว่าจะมีความสำคัญในงานและชอบที่จะทำงานในที่ที่มีสภาวะการทำงานแบบนี้มาก ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทดลองที่ Hawthorne ได้มีส่วนช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของคนงานในโรงงานให้ดีขึ้นมาก แม้แต่คนงานในองค์การธุรกิจอื่นก็ตาม จึงนับได้ว่าการทดลองครั้งนี้เป็นการเริ่มต้นศักราชใหม่ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล

เกริท เดวิส (Keith Davis, 1967 อ้างใน ฌรงค์ เชื้อนเพชร 2534 : 10 – 11) ได้แสดงให้เห็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตภาพในการทำงาน กับขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น 3 กรณี ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตภาพในการทำงานกับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

จากภาพเห็นได้ว่าถ้ารูปแบบความสัมพันธ์อยู่ในแนวเส้น ก. ในกรณีนี้ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นที่ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีได้คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้หน่วยงานมีผลผลิตภาพสูงทั้งๆที่ขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตรงข้ามหากรูปแบบความสัมพันธ์อยู่ในแนวเส้น ข. กรณีนี้ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขได้คำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญอยู่ในระดับดี แต่หน่วยงานมีผลผลิตภาพอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ดังนั้น รูปแบบความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดควรอยู่ในแนวเส้น ค. กล่าวคือหน่วยงานมีผลผลิตภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติก็มีขวัญในการทำงานที่ดีด้วย นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่าถ้าหากปราศจากขวัญที่ดีแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะเกิดขึ้นมิได้ กล่าวได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานมิได้เป็นปัจจัยเดียวที่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีปัจจัยอื่นๆ เช่น การมีผู้นำที่มีความสามารถ การมีปัจจัยในด้านเทคนิคในการผลิตต่างๆ อย่างพร้อมสรรพ เป็นปัจจัยเสริมกับการที่บุคคลที่ทำงาน

ร่วมกันในหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง แล้วจึงจะเป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นจะร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระยะเวลาอันยาวนานอย่างแน่นอน

การพิจารณาเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น อาจแยกพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ระดับขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และระดับขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ซึ่งระดับขวัญทั้งสองประการนี้เกี่ยวข้องกันจนยากที่จะแยกจากกันได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นระดับขวัญของแต่ละบุคคลของสมาชิกส่วนใหญ่ย่อมสูงตามไปด้วย แต่ถ้าที่ใดระดับขวัญของหมู่คณะต่ำระดับขวัญของแต่ละบุคคลในส่วนรวมย่อมต่ำไปด้วย ทั้งนี้ เพราะระดับขวัญของหมู่คณะเป็นระดับขวัญของแต่ละคนที่รวมกันเป็นองค์การ

จูเซียส ไมเคิล (Jucius Michael, 1971 : อ้างใน ฌรงค์ เขื่อนเพชร 2534 : 11 – 12) กล่าวว่าหน่วยงานกับขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กรณีที่มีขวัญสูงผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานเป็นอันดับแรก เพื่อบำเหน็จรางวัลเป็นอันดับรองลงมา ส่วนขวัญต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานเพื่อเงินเป็นอันดับแรก ผลงานเป็นสิ่งที่ตามมาทีหลัง

สุสติ สัตยะมานะ (2521 : 100) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ รักดีให้มีต่อองค์การ
3. สร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง

สมหวัง สิทธิศิริประพันธ์ (2538 : อ้างใน สุเทพ ชุกกลิน 2545 : 11) กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ การที่บุคคลมีขวัญดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ในการสร้างขวัญให้แก่สมาชิกในหน่วยงานให้มีระดับขวัญสูงอยู่เสมอ

สรุปความสำคัญของขวัญกำลังใจได้ว่า ขวัญกำลังใจมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นๆทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือล้มเหลวได้ หากจะให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรจะต้องดูแลและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง

ใกล้ชิดและเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน มีส่วนในความสำเร็จของงาน

1.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

องค์ประกอบของขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : อ้างใน ณรงค์ เขื่อนเพชร : 2534 : 18 - 19) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญของกำลังขวัญที่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เนื่องจากผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลมากกว่าที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การ พนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดการและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี เป็นเครื่องจูงใจให้กับบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มุ่งมั่นและมีขวัญกำลังใจดี

5. สภาพของการทำงานควรถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากตัวผู้ปฏิบัติเองหรือจากสาเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิตนี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2522 : 18) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่เกิดขวัญที่ดีไว้ในหนังสือมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อพัฒนา ซึ่งมี 6 ประการคือ

1. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ

กล่าวคือผู้บริหารควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้อง เช่น แนะนำแก้ปัญหา บทบาทการควบคุมดูแลและเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นนี้เป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยง

ความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและ
ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่
3. การเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ
4. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ตลอดจนระบบงาน

ที่มีประสิทธิภาพสิ่งเหล่านี้นับว่าสำคัญมากเพราะถ้าสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจถึง
ระบบและการดำเนินการแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน และมีขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานด้วย

5. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ เช่น เงินเดือน
บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและจิตใจ

การมีขวัญกำลังใจที่ดีนั้นนอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ต้องพิจารณา
ถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงาน เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพอนามัย ตลอดจนต้องคำนึงถึงอารมณ์
โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529 : อ้างใน ประเสริฐ เสมอจิตร : 2538 : 44) กล่าวว่า
องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนในหน่วยงาน มีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ประกอบด้วย

1. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจที่ทุกคนยอมรับหรือไม่
2. คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่
4. สิ่งตอบแทนที่คนปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด
5. มีการนิเทศกันกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว เพียงพอทั่วถึงเพียงใด
6. มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันเพียงใด
7. สุขภาพกายและจิตใจโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

บุญญะพัฒน์ จันทอรุไร (2531 : อ้างใน ประเสริฐ เสมอจิตร : 2538 : 44 – 45)

ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของหน่วยงาน
4. สัมพันธภาพของสมาชิกในหน่วยงาน

5. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
6. รายได้ สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
7. การนิเทศก์งาน
8. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
9. สุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

อารีย์ เพชรผุด (2530 : 54 – 56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน
2. การนิเทศก์งาน
3. สภาพการทำงาน
4. ค่าจ้างหรือค่าแรง
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความปลอดภัย
7. การจัดการ
8. สภาพแวดล้อมทางสังคม
9. การติดต่อสื่อสาร

บุญทัน ดอกโรสและเอ็ด สาระภูมิ (2529 : อ้างใน จรัญ ปัญญาวิโร 2536 : 30)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจที่เกิดจากความเสมอภาค
2. ขวัญและกำลังใจที่เกิดจากความเป็นธรรม
3. ขวัญและกำลังใจที่เกิดจากมิตรร่วม
4. ขวัญและกำลังใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม
5. ขวัญและกำลังใจที่เกิดจากนักบริหาร

จากข้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีหลายองค์ประกอบ แล้วแต่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานจะยึดปัญหาใดเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของตนซึ่งย่อมแตกต่างกันไปตามความคิดและความต้องการของแต่ละบุคคล นั่นก็คือจะต้องคำนึงถึงการให้ในสิ่งที่ตนต้องการหรือตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการอย่างเพียงพอในทุกๆ ด้านแก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรนั่นเอง แต่ในที่นี้ผู้วิจัยผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีขวัญกำลังใจที่ดีนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ
7. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
8. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
9. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

1.4 สภาพที่ชี้ให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในองค์กร

สภาพขวัญของบุคคลแต่ละองค์กรนั้นย่อมแตกต่างกันไป ตามสภาพการตอบสนองความต้องการที่องค์กรสามารถจัดให้กับบุคลากรของตนเองได้มากน้อยเพียงใด หากตอบสนองได้มากสภาพของขวัญกำลังใจก็จะอยู่ในระดับดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองได้ทุกด้าน ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรก็จะอยู่ในระดับต่ำ เพราะระดับขวัญของบุคลากรต่ำ ลักษณะที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลว่า ในองค์กรหนึ่ง องค์กรใดจะมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น มีมาตรการที่จะชี้หรือตรวจสอบได้

จิตร อวระกุล (2526 :อ้างใน จรรย์ ปัญญาวีร์ 2536 : 32) ให้ความเห็นว่า อากาที่แสดงให้เห็นว่าคนมีขวัญดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสสำเร็จ
2. การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อยไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูงเชื่อถือได้
3. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน มีความตั้งใจและสนใจงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากการงานประจำหรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน
7. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากงาน ในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

8. แม้มีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพปกติสุข

ในส่วนของอาการที่แสดงออกให้เห็นว่าคนมีขวัญไม่ดี ได้แก่

1. มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจในข่าวและเหตุการณ์ต่างๆ
2. มีบรรยากาศในการทำงานซบเซา บุคคลไม่ค่อยร่าเริงแจ่มใส บึ้งตึง เฉื่อยชา ในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
3. มีการขาดงาน ลางาน มาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
4. การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ
5. มีการลาออกหรือโยกย้ายในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ
6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั่งในบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน
7. ผู้ได้บังคับบัญชาให้การเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยมองหน้าเมื่อพูดคุย การพูดคุยแบบถามคำตอบคำ
8. แสดงอาการแข็งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง
9. แสดงความไม่สนใจงานหรือเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน
10. มักแสดงประหนึ่งว่ามีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
11. มีการร้องทุกข์ บักรสนเท่ห์มากผิดปกติ
12. บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิม

สรุปได้ว่าการพิจารณาสภาพขวัญขององค์การ พิจารณาได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ รองลงมาได้แก่ผลผลิตขององค์การ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

การที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ถูกจุดหรือถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุทำให้เกิดขวัญกำลังใจ เป็นต้นว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและการตอบสนองความต้องการ และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ เป็นต้น เพราะแม้ว่าความพึง

พอใจในงานจะมีใช้สิ่งเดียวกันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ก็มีส่วนสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : อ้างใน ณรงค์ เชื้อนเพชร 2534 : 12) ทั้งนี้ เนื่องจากขวัญมีความหมายอยู่สามประการประกอบกัน คือ

1. ทศนคติอย่างหนึ่งของความพอใจ
2. ความปรารถนาที่จะดำเนินการต่อไป
3. ความเต็มใจที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรหรือดังที่

Chruden and Sherman (Chruden and Sherman, 1968 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ก่อเกิด 2531 : 22) กล่าวว่ากำลังใจคือท่าทีของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงานและการปรับตัวของแต่ละบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน เป็นต้น

ในที่นี้จะขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Need)

Maslow (1954 : อ้างในเอกสารการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2524 : 61 -65) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) โดยมีความสำคัญ คือ มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลัง ดังนี้ Maslow ได้แบ่งความต้องการในด้านต่างๆ กันของมนุษย์ เรียงลำดับจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการของร่างกาย (Basic Needs or Physiological needs)

เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ หากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ โดยความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลของตนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพ

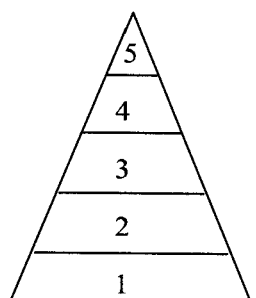
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (security and safety needs)

เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ขั้นที่ 3 ความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคม เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะเป็นผู้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระภาพ และเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชีวิตกับบุคคลสำคัญๆ ส่วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) หรือเป็นการแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นึกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ



5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
4. ความต้องการได้รับการยกย่อง
3. ความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการของร่างกาย

ภาพที่ 2.2 พฤติกรรมความต้องการของมนุษย์

พฤติกรรมความต้องการของมนุษย์

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นที่มีลำดับสูงกว่าจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดโดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของมนุษย์

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow นี้ ผู้บังคับบัญชาควรจะศึกษาถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการสิ่งใดในระดับใดเพื่อจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาเหล่านั้นได้ถึงระดับที่พึงพอใจแล้ว ซึ่งจะทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลสูงขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและเป็นตัวจักรสำคัญในการที่จะนำพานโยบายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โอกาสของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จะได้รับปัจจัยต่างๆ มีน้อยสมควรที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

2. ทฤษฎีความต้องการ:ทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg

อาจเรียกว่าทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation hygiene theory) โดย Herzberg และคณะ (Federick Herzberg and others, 1959 อ้างใน ณรงค์ เชื้อนเพชร 2534 : 15 – 12) ได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดภาวะความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหลีกเลี่ยงหรือภาวะความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงาน 11 แห่งในเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย พบว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจซึ่งเรียกว่าปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยที่ทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงหรือภาวะความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

Herzberg ได้อธิบายทฤษฎีที่เรียกว่า Motivation – Hygiene Theory หรือที่เรียกว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยเกื้อหนุน เป็นทฤษฎีที่คล้ายกับทฤษฎีของ Maslow โดยได้จัดแบ่งปัจจัยประเภทต่างๆ ที่กระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นเป็นสองจำพวก คือ ปัจจัยทางสุขวิทยา (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

สาระสำคัญในทฤษฎีของ Herzberg เฉพาะปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับคนงาน ในส่วนของปัจจัยทางสุขวิทยาไม่สามารถทำให้คนงานพอใจในงานได้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ

ปัจจัยจูงใจได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จ เรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการ ยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า(Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหาร การนิเทศก์ เงิน รายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มี ปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) จึงเป็นสิ่ง สำคัญถึงแม้ปัจจัยนี้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร
2. เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ ที่เป็น ผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน
3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงาน ร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่างๆ

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

10. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Persional Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

จากปัจจัยต่าง ๆ สามารถเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮอรัสเบิร์ก ได้ดังตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮร์สเบิร์ก

Maslow	Herzberg
<u>ความต้องการระดับต้น</u>	<u>ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเกือหนุน</u>
<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการด้านร่างกาย - ความต้องการด้านสังคม - ความต้องการด้านความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการบริหาร - เงินเดือน - โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ฐานะของอาชีพ - สภาพการทำงาน - ความมั่นคงในงาน - สภาพการทำงาน - การปกครองบังคับบัญชา - ความเป็นอยู่ส่วนตัว
<u>ความต้องการระดับสูง</u>	<u>ปัจจัยแรงจูงใจ</u>
<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการได้รับการยกย่อง - ความต้องการความสมหวังในชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จของงาน - การยอมรับการยอมรับนับถือ - ลักษณะงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า

ที่มา : นีราศ วัฒนานิติ (2530 :32 อ้างใน พงศ์ชัย พิศชนนชม 2538 : 24)

การที่ผู้บริหารจะใช้ปัจจัยแรงจูงใจหรือความต้องการในระดับสูง สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้หาช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการตอบสนองปัจจัยสุขอนามัยหรือความต้องการระดับต่ำจนเป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น ผู้บริหารพึงเข้าใจว่าตามทฤษฎีของ Herzberg นั้น ปัจจัยสุขอนามัยมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน การที่ผู้บริหาร

ได้สนับสนุนปัจจัยสุขอนามัยให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้น ถือเป็นเพียงการสกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น นั่นคือหากพวกเขาได้รับการตอบสนองแล้วความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น แต่ยังไม่แน่ใจว่าเขาจะมีความพึงพอใจหรือไม่ ดังนั้น จากหน้าที่โดยทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดตามระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ หากผู้บังคับบัญชาไม่เสริมสร้างหรือบำรุงขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแล้ว ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนก็จะตกต่ำลงไป ในส่วนที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แม้ทฤษฎีทั้งสองจะไม่ได้กล่าวไว้โดยตรงแต่ในทางปฏิบัติก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทฤษฎีดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีจูงใจ - สุขอนามัยหรือปัจจัยเกื้อหนุนของ Herzberg นั้น มีอิทธิพลต่อแนวคิดในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจเป็นอย่างมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ และแนวทางการเสริมสร้าง บำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรมที่เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมของมนุษย์ หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อหน่วยงานถ้าขวัญกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานที่ดีก็ย่อมมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความรักดีต่อหน่วยงาน มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ในทางตรงกันข้ามหากขวัญกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานต่ำจะเกิดปรากฏการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงความเสื่อมของหน่วยงานเกิดขึ้น เช่น การขาดงานหรือเฉื่อยชาต่องาน มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ไม่นำพาต่อกฎระเบียบ มีบัตรสนเท่ห์ ร้องเรียนบุคคลในหน่วยงาน ฯลฯ จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

ถวิล เกื้อกูล (2530 : 311) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยในการจูงใจและสุขศาสตร์ โดยแยกอธิบายได้ดังนี้

- ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจซึ่งเป็นลักษณะของงาน โดยตรงได้แก่ สัมฤทธิ์ผล การยอมรับในความสำเร็จ งานที่ทำหาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา
- ปัจจัยสุขศาสตร์ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศก์ สภาวะของการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพและความมั่นคง เป็นต้น

วิจิตร อาวะกุล (2526 : อ้างใน จรัญ ปัญญาวีร์ 2536 : 30) ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ องค์กรและการบริหารงาน การบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงาน

จากความเห็นของนักวิชาการพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

- การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพ
- หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน
- ความสนใจและการยอมรับนับถือ
- การรับรู้และเข้าใจในนโยบาย เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ
- ความก้าวหน้าในอาชีพ

ขวัญเป็นสภาวะทางจิตของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร ที่แต่ละคนแสดงออกมาด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้กับองค์กร หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่ากิจการขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผล การที่ระดับขวัญกำลังใจขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำนั้นย่อมมีสาเหตุหรือปัจจัยประกอบหลายๆ ส่วน

อุทัย หิรัญโต (2520 : อ้างใน จรัญ ปัญญาวีร์ 2536 : 35 – 37) ให้ความเห็นว่า ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญกำลังใจโดยทั่วไปพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงนั้น ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราวเพื่อที่จะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ถูกต้อง
2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้พึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติ
3. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขา และควรมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีการชี้แจงทำความเข้าใจให้เขาทราบมิใช่ใครเสนอเรื่องใดมาก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง
4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

5. การชมเชยและให้รางวัล คนทุกคนชอบการสรรเสริญแต่จะต้องทำด้วยใจจริงและระมัดระวังมิให้เหลือ ในการชมเชยให้รางวัลเมื่อใครทำดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายทอดลอย

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้ารู้อนาคตของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้า ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่

7. ให้โอกาสเท่าเทียมกันอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามสัดส่วนแห่งผลงาน การปฏิบัติและความรู้ความสามารถ

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจ เมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงมิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ

9. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจเพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรคร่างกายจะทรุดโทรมอ่อนแอฉับไฉน ขวัญย่อมตกต่ำไปด้วยเพราะขวัญเป็นสภาพของจิตใจ จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กันอย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมย่อมส่งผลกระทบต่อกระเทือนถึงกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2536 : อ้างใน ณรงค์ เจ็อนเพชร : 253 : 26) ซึ่งกล่าวถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในที่ทำงาน โดยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อเพื่อร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชา

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐานที่เชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. กำหนดเงินเดือนและอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับค่าครองชีพ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยมอบหมายงานที่ตรงกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตน

5. สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์การ โดยให้แต่ละคนได้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน เช่น การวางตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือน

หนึ่งผู้ได้บังคับบัญชาเป็นมนุษย์ที่ต้องการความเห็นอกเห็นใจและมีขีดจำกัดความอดทน ไม่ก้าว
 ก้าวงานที่ได้มอบหมายแก่ผู้ได้บังคับบัญชาไปแล้วจนเกินควร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมี
 หลักการทำงานที่แน่นอน วางตนในฐานะผู้ควบคุมนโยบายขององค์การมีความเป็นกลาง และ
 จะต้องผสมประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาและขององค์การได้เสมอ อีกทั้งจะต้องจัดหา
 สวัสดิการที่นอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ เช่น สวัสดิการด้านที่พัก ค่าเล่าเรียน
 บุตรหรือวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ตระหนักอยู่เสมอว่าตนคือบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดของ
 ผู้ได้บังคับบัญชา และการขจัดปัดเป่าทุกข์ร้อนให้แก่บุคลากรก็เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของ
 องค์การนอกจากนี้ควรมีการสำรวจตรวจตราสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ใน
 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่จะเป็นหลักประกันความปลอดภัยแก่
 ผู้ปฏิบัติงานหรือเครื่องทุ่นแรงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2522 : อ้างใน จรัญ ปัญญาวิโร 2536 : 37 – 38) ได้เสนอแนะ
 เกี่ยวกับการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจไว้ ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นใน
 การทำงาน ในการที่จะให้คนงานรักงานนั้นผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่า
 ตนมีความพอใจ รักงานเชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่งแม้จะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำ
 หรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่แสดงให้คนงานเห็นเพราะคนงานส่วนมากจะประพฤติตามแบบ
 หัวหน้างาน

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความดีความชอบ

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนนิทสนมแก่คนงานพอสมควร

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดี เหมาะสมแก่คนงาน

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง และมีส่วนร่วมใน

ความสำเร็จของงาน

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน

แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจนั้น หากผู้นำองค์การหรือผู้บริหารได้ทราบและ
 เข้าใจถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว เชื่อได้ว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
 ในองค์การอันเนื่องมาจากขวัญกำลังใจจะเป็นไปโดยง่ายและตรงจุด อย่างไรก็ตามการเสริมสร้าง
 ขวัญกำลังใจนั้นต้องคำนึงว่า ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดขึ้นได้กับทั้งบุคคลและกลุ่ม
 บุคคล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจจึงต้องให้เกิดขึ้นทั้งต่อบุคคลและกลุ่มบุคคลการพัฒนาบำรุง
 ขวัญกำลังใจที่ดีนั้นต้องอาศัยข้อมูล และข้อมูลที่ได้ควรจะเกิดจากการสำรวจ และศึกษาที่มี

คุณภาพและประสิทธิภาพ นอกจากนั้นความสม่ำเสมอในการพัฒนาบำรุงขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงเพราะสภาพขวัญกำลังใจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีสภาพการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไป และควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยเพราะวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ใช้กับบุคคลหนึ่งได้ผลอาจจะไม่เหมาะสมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งได้

4. การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ)

คำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 ได้กำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งทุกตำแหน่งในสถานีตำรวจไว้ ในส่วนของงานป้องกันปราบปรามได้มีการกำหนดหน้าที่ตั้งแต่หัวหน้างานป้องกันปราบปราม (ตำแหน่ง รองผู้กำกับการฝ่ายป้องกันปราบปราม) ไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ได้แก่ สารวัตรป้องกันและปราบปราม รองสารวัตรป้องกันและปราบปราม และผู้บังคับหมู่หรือลูกแถว โดยตำแหน่งผู้บังคับหมู่หรือลูกแถวที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) นั้น ในคำสั่ง 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 หน้า 11 ข้อที่ 4.5.3 หน้าที่ของผู้บังคับหมู่หรือลูกแถว ข้อ 4.5.3.1 ที่ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่สายตรวจหรือป้องกันปราบปรามได้กำหนดหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน ระวัง ปราบปรามและนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปราม

1.1. เก็บสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน ระวัง ปราบปรามตามที่หัวหน้าสายตรวจหรือสารวัตรป้องกันปราบปรามมอบหมายสั่งการ

1.2. เฉพาะคดีอาญาทุกประเภทให้เก็บและรายงานตามกำหนด

2. การป้องกัน

2.1. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1. แบ่งตามลักษณะพื้นที่

- สายตรวจตำบล
- สายตรวจชุมชน
- สายตรวจพิเศษ ได้แก่ ตู้ยามหรือยามจุด

2.1.2. แบ่งตามเครื่องมือการใช้

- สายตรวจจรดยนต์
- สายตรวจรถจักรยานยนต์

- สายตรวจทางเรือ
- สายตรวจเดินเท้าหรือสายตรวจรถจักรยาน

2.2. การปฏิบัติหน้าที่ของสายตรวจทั้ง 2 ประเภท มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการป้องกันและให้บริการประชาชน

2.3. การตรวจทั่วไปให้กระทำ ดังนี้

- (1) ตรวจตราในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย
- (2) สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ และอื่นๆ เพื่อการป้องกันและทำการตรวจสอบ ตรวจค้นเมื่อจำเป็นและเห็นสมควร ถ้าเห็นว่าสมควรใช้กำลังส่วนอื่นมาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ หรือต้องการคำวินิจฉัยสั่งการให้รายงานหัวหน้าสายตรวจ หรือนายร้อยตำรวจเวร หรือในกรณีรีบด่วนให้ขอความร่วมมือจากสายตรวจข้างเคียง หรือเจ้าหน้าที่จราจรใกล้เคียงก่อนก็ได้
- (3) ให้บริการต่อประชาชนหรือสาธารณะชนตามที่เห็นสมควร เช่น โทรศัพท์แจ้งหน่วยที่เกี่ยวข้องเมื่อพบท่อประปาแตก เสาไฟฟ้าล้ม หรือจัดการด้วยตนเองถ้าสามารถกระทำได้ เช่น พบสิ่งกีดขวางบนถนน ฝาท่อระบายน้ำเปิดทิ้งไว้ หรือจัดการเมื่อพบเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดหลง หรือจัดการจราจรเมื่อพบปัญหาจราจร หรือดำเนินการเบื้องต้นเมื่อพบอุบัติเหตุจราจร และแจ้งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ การบริการเหล่านี้จะละเลยไม่ปฏิบัติไม่ได้ หากไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ต้องรายงานหัวหน้าสายตรวจหรือนายร้อยตำรวจเวรทราบทันที
- (4) สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ หรืออื่นๆ เป็นพิเศษตามที่ได้รับมอบหมายสั่งการ
- (5) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนหรือชุมชนในเขตตรวจ ด้วยการสอบถามให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตำรวจและอื่นๆ เท่าที่สามารถจะกระทำได้
- (6) พบประชาชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ตามที่หัวหน้างานป้องกันปราบปราม หรือสารวัตรป้องกันปราบปรามหรือหัวหน้าสายตรวจกำหนด และบันทึกการพบไว้ตามแบบที่กำหนดเพื่อรายงาน
- (7) รายงานผลการตรวจให้หัวหน้าสายตรวจทราบ หลังการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งตามแบบที่กำหนด
- (8) แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลที่ได้จากการตรวจ กับสายตรวจผลัดอื่นในเขตตรวจเดียวกันและเขตอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4. การระงับ ปราบปรามในระหว่างปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ ต้องปฏิบัติงานด้านระงับ ปราบปรามไปพร้อมกันด้วย ดังนี้

(1) เมื่อพบเหตุที่ต้องระงับปราบปรามหรือได้รับคำสั่ง ให้เข้าทำการระงับปราบปรามทันที หากเห็นว่าสมควรใช้กำลังในส่วนอื่นมาดำเนินการหรือร่วมดำเนินการ หรือต้องการคำวินิจฉัยให้รายงานหัวหน้าสายตรวจหรือนายร้อยตำรวจเวร กรณีรีบด่วนให้ขอความช่วยเหลือจากสายตรวจข้างเคียง หรือเจ้าหน้าที่จราจรใกล้เคียงก่อนก็ได้

(2) ในกรณีที่ต้องมีการรักษาสถานที่เกิดเหตุ เพื่อเก็บรักษาร่องรอยพยานหลักฐาน ก็ให้ทำการรักษาสถานที่เกิดเหตุไว้จนกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะมาดำเนินการต่อไป รวมทั้งให้การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในที่เกิดเหตุ

(3) ต้องทราบแผนการระงับปราบปรามที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามแผนเมื่อเกิดเหตุ หรือเมื่อได้รับคำสั่ง เช่น การดักสกัดจับคนร้าย

(4) สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์และอื่นๆ ที่ได้รับสั่งการหรือเมื่อทราบข่าว

(5) สร้างความสัมพันธ์กับประชาชน และหาข่าวสารข้อมูลเพื่อการปราบปราม และรายงานข่าวสารข้อมูลที่ได้ให้หัวหน้าสายตรวจ หรือสารวัตรป้องกันปราบปราม ตามแบบที่กำหนด

จากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไว้หลายท่าน เช่น

ประเสริฐ รุจิรวงศ์ (2506) ซึ่งกล่าวถึง ลักษณะหน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติ อาจแบ่งได้ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน
4. การรักษาความปลอดภัยของชาติ
5. การบริการโดยทั่วไป

อัญญาค์ ปาณิกบุตร (2524) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมายพิเศษไว้ว่า กฎหมายที่มีโทษทางอาญานั้น นอกจากประมวลกฎหมายอาญาแล้วยังมีพระราชบัญญัติต่างๆ อีกมากมาย ที่กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์จะให้ผลในการป้องกันอาชญากรรม บทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกกันว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พ.ร.บ.อาวุธปืน พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ร.บ.สุรา พ.ร.บ.การพนัน พ.ร.บ.ปรามการค้าประเวณี พ.ร.บ.โรงรับจำนำ พ.ร.บ.โรงแรม พ.ร.บ.การพิมพ์ พ.ร.บ.จราจรทางบก พ.ร.บ.ภาพยนตร์ พ.ร.บ.ว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และ พ.ร.บ.สถานบริการ เป็นต้น โดยที่เจ้าพนักงานตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามกฎหมายในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการ หรือ

ทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้น นอกจากนี้หน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิด และปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้ว หน้าที่ของข้าราชการตำรวจยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่นๆ ด้วย

จากโครงสร้าง ภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่ได้กล่าวไว้ พอจะสรุปได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ มีดังนี้

1. การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
2. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน
3. การรักษาความปลอดภัยของชาติ
4. การให้บริการโดยทั่วไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ รณหงษา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าตำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงานและการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ

โกศล ใจเพชรดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในจังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ชัยยศ

ขจรศักดิ์ สาลีรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการศึกษาวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพของมารดา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับการอบรมกล่อมเกล่าแบบอำนาจนิยมจากโรงเรียนตำรวจ

การรับการอบรมกลุ่มกล่อมเกลาระบบอำนาจนิยมจากผู้บังคับบัญชา การรับการอบรมกลุ่มกล่อมเกลาระบบอำนาจนิยมจากเพื่อนตำรวจ

คำทอง อามาตย์มนตรี (2540 : 67-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความพอใจในงาน ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัย

จรัญ ปัญญาวิวัฒน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 98 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ที่มีขวัญกำลังใจสูงจะมีผลมาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ พอใจในความก้าวหน้าของตนที่ผ่านมา มีความหวังกับความก้าวหน้าในอนาคต พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน พอใจกับผลตอบแทนคือเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ จากการศึกษาวิจัยพบว่าปลัดอำเภอส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ในส่วนปัจจัยด้านอายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับของขวัญและกำลังใจแต่อย่างใด

จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545 : 72 - 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการปกครองบังคับบัญชาพนักงานมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า

ลักษณะงานที่ทำ เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองและบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ

ณพงค์ กปิตถัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ ในส่วนปัจจัยด้านสภาพภูมิหลัง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ การได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ระดับการศึกษา เงินเดือน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในส่วนภูมิหลัง ด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ระดับชั้น สายงาน รายได้รวมทั้งครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณษ เสวตเลข (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยอายุการรับราชการ รายได้(เงินเดือน) สวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ และลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง

ประเสริฐ อยู่สุภาพ (2535 : อ้างใน ณพงค์ กปิตถัย 2543 : 38) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษพบว่าพนักงานเรือนจำมีความพอใจในสภาพการปฏิบัติงานและตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมมากกว่า แต่ในส่วนของอุปกรณ์การปฏิบัติงานหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในสำนักงานยังมีไม่เพียงพอ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เข้ากันได้ดี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานดี เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถ

ปราศรัย สังฆะทรัพย์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรในกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรในกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลาง แยกได้ดังนี้

ระดับรองสารวัตรในกองกำลังพล

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ คือปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ คือ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ

ระดับรองสารวัตรในสถานีตำรวจนครบาล

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองสารวัตรในสถานีตำรวจนครบาลคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำต่อความพึงพอใจ คือ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ

พงศ์ชัย พิศขวนชม (2538 : 41 – 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าเกษตรกรตำบลกลุ่มตัวอย่าง มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางและขวัญในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จ ความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคง ความรู้สึกพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาและโอกาสความก้าวหน้า

วัลลภ แดงใหญ่ (2542 : 56 - 62) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนในสังกัดกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
2. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมเกียรติ แสงสินสร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติกรปราบปรามยาเสพติดของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ผลการศึกษาพบว่าระดับการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจปราบปรามยาเสพติดที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของตำรวจปราบปรามยาเสพติดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติดที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย สมบัติชาติชาย (2544 : 79 – 80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล บก.น.9 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล โดยรวมมีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ภาระและความรับผิดชอบ ด้านสภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

สมบัติ วันชูลี (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เฉพาะกรณีของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ขวัญของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการชาย – หญิง มีขวัญไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญของข้าราชการได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ และความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ต่ำ ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ ข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้หรือเงินเดือนไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย ซึ่งกระทบต่อครอบครัวหรือฐานะทางสังคม ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโอกาสที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่ามีค่อนข้างน้อย ซึ่งมีผลกระทบต่องานและผลงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่พอใจซึ่งมีผลกระทบต่อความสะอาดสบายและผลงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามีโอกาสน้อยหรือเกือบจะไม่มีโอกาสเลย

ดวงศ์ ชุกกลิน (2533 : 13) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาวิจัยพบว่าขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุเทพ ชูกลิ่น (2545 : 58 - 67) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของ
อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง
2. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับ
ขวัญไม่ต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านภารกิจ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงผลักดันจาก
ภายนอกและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของอาจารย์
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา
ปัจจัยด้านภารกิจ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

สุวรรณี ชำรงศรีสกุล (2535: อ้างใน ณพงศ์ กปิตถัย 2543 : 40) ได้ศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจนครบาล
การศึกษาโดยอาศัยตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรสืบสวน ในสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการส่วนรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือ
 - 2.1. ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมาก
 - 2.2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง
 - 2.3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ
 - 2.4. อายุราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
เชิงลบ

สุนันท์ พรรษา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม สังกัดตำรวจภูธรใน
จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพของงาน และปัจจัยด้าน
นโยบายและการบริหาร

วุฒิพงษ์ นาวิน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ
ปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจ

นครบาล ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ที่มีต่อผลการปราบปรามยาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านยาเสพติด และปัจจัยส่วนบุคคลด้านข้าราชการตำรวจที่มียศสิบตำรวจเอก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

อรรถพร ภมรมานพ (2540 : อ้างใน ฦพงค์ กปีตถัย 2543 : 33) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล ศึกษาเฉพาะกรณี : กองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจสันติบาล สังกัดกองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล 1 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.ด้านนโยบายของหน่วยงาน
- 4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6.ด้านรายได้และสวัสดิการ

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพขวัญและกำลังใจ โดยรวมของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องการได้รับการตอบสนองมากที่สุดคือ รายได้จากการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ สิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นอ้างอิงมาจากนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ ได้คงแสดงตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ผู้วิจัย												
	Herzberg	Maslow	จริย ปัญญาวิ ร	วัลลภ แดงใหญ่	จิราพร ราชประสิทธิ์	ณพงศ์ กปิพัฒน์	พงษ์ชัย พิศวานชม	สมพร สังข์นิยม	สุเทพ ชุกกลิ่น	ดวงค์ ชุกกลิ่น	ปราศรัย สังกะทรัพย์	สมบัติ วันชุลี	
ความสำเร็จในการทำงาน	/	/	/				/			/			
การได้รับการยอมรับนับถือ	/	/	/				/	/					
โอกาสก้าวหน้า	/	/	/	/	/	/	/	/				/	
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	/		/		/	/						/	
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	/		/	/	/				/	/	/		
ความรับผิดชอบ	/	/					/		/	/			
ความมั่นคงในงาน	/	/			/	/	/			/		/	
โครงสร้างหน่วยงาน													
การบริหารงาน	/												
ความร่วมมือของ ผู้ปฏิบัติงาน												/	
ความยุติธรรมใน หน่วยงาน													
นโยบายของหน่วยงาน	/					/							
ความพอใจในงาน							/			/			
การปกครองบังคับบัญชา					/								

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

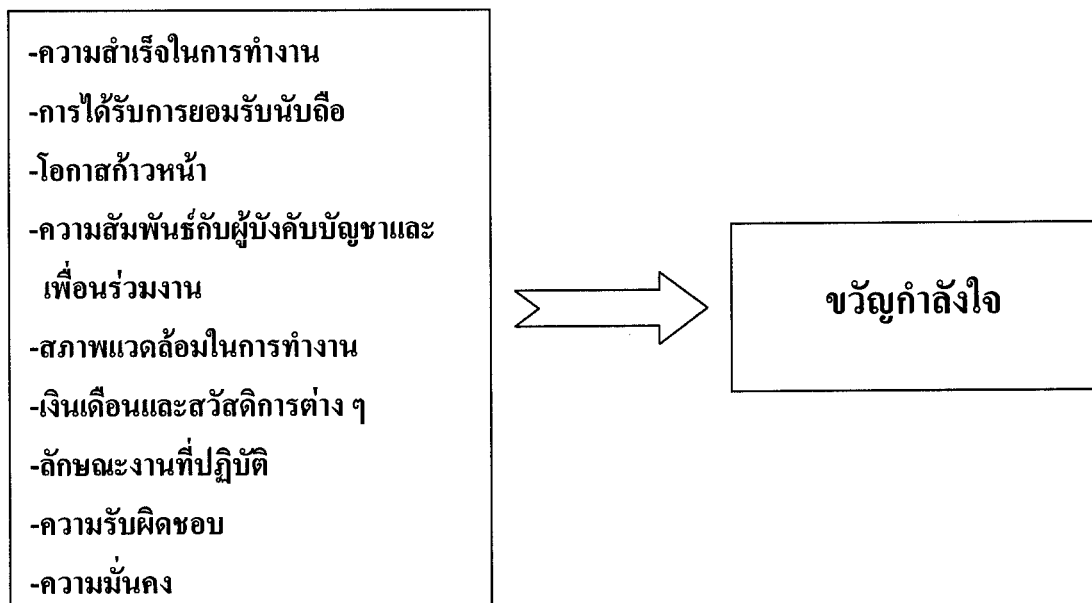
ปัจจัย	ผู้วิจัย									
	สุนันท์ พรธมา	คำทอง อามาตย์มนตรี	สมชาย สมบัติชาติชาย	สมเกียรติ แสงสินศรี	อรรถพร ภมรมานพ	ณษ เศวตเดจ	กิตติพงษ์ วัฒนหงษา	เอกรัตน์ เปาอินทร์	ประเสริฐ อยู่สุภาพ	สุวัฒน์ ชำรงศรีสกุล
ความสำเร็จในการทำงาน										
การได้รับการยอมรับนับถือ	/									
โอกาสก้าวหน้า			/		/		/	/		
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน		/	/	/	/			/	/	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		/					/	/	/	/
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ			/		/	/		/		/
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	/		/	/		/		/		/
ความรับผิดชอบ			/							
ความมั่นคงในงาน		/	/	/	/		/	/		
โครงสร้างหน่วยงาน							/			
การบริหารงาน							/			
ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน		/								
ความยุติธรรมในหน่วยงาน			/							
นโยบายของหน่วยงาน					/					
ความพอใจในงาน		/		/						
การปกครองบังคับบัญชา										

จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมี ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน

ด้านความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความพอใจในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะปัจจัยที่มี นักวิชาการยืนยันตั้งแต่ 5 ท่านขึ้นไป มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งได้แก่

- ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้า
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ
- ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- ปัจจัยด้านความมั่นคง

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 2.4



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน 123 นาย

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ลำดับ	ปฏิบัติหน้าที่	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนตำรวจประจำ(นาย)
1	สายตรวจตำบลเหมืองง่า	10	6
2	สายตรวจตำบลมะเขือแจ้	20	5
3	สายตรวจตำบลต้นธง	11	4
4	สายตรวจตำบลประตู่ป่า	9	4
5	สายตรวจตำบลหนองช้างคืน	6	4
6	สายตรวจตำบลศรีบัวบาน	12	5
7	สายตรวจนิคมอุตสาหกรรม(ต.บ้านกลาง)	12	18

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ปฏิบัติหน้าที่	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนสำรวจประจำ(นาย)
8	สายตรวจตำบลริมปิง	10	5
9	ตำบลอุโมงค์	11	5
10	สายตรวจจรจัดจักรยานยนต์ (รับผิดชอบตำบลในเมืองและตำบลเวียงของ	25	24
11	สายตรวจจักรยาน(เดินเท้า)	-	6
12	รักษาความปลอดภัยศาลจังหวัด	-	10
13	รักษาความปลอดภัยสถานที่ท่องเที่ยว	-	3
14	รักษาความปลอดภัยคลังจังหวัด	-	3
15	ชุดปราบปรามยาเสพติด	-	5
16	ชุดปราบปรามการโจรกรรมรถ	-	5
17	ชุดชุมชนสัมพันธ์	-	4
18	เจ้าหน้าที่คุมผู้ต้องหาไปศาล	-	1
19	เจ้าหน้าที่ส่งหมาย	-	1
20	สิบเวร	-	3
21	งานธุรการ	-	2
รวม			123

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่วางไว้ และตามกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเป็นคำถามประเภทปลายปิด (Closed-ended question) ประเภทเลือกตอบ (Checklist question) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฯ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวม 39 ข้อ โดยได้กำหนดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 ระดับความคิดเห็น	เป็นจริงมากที่สุด
4 ระดับความคิดเห็น	เป็นจริงมาก
3 ระดับความคิดเห็น	เป็นจริงปานกลาง
2 ระดับความคิดเห็น	เป็นจริงน้อย
1 ระดับความคิดเห็น	เป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เป็นจริงเลย

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวม 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อพิจารณาแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความครอบคลุม ตรงประเด็นเนื้อหาสาระปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 จัดเตรียมแบบสอบถามการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ให้เพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบทดสอบ ที่มีความสมบูรณ์

4.2 กำหนดรหัสสำหรับการบันทึกข้อมูลและตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตาม เกณฑ์ที่กำหนด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดระดับปัจจัยแต่ละด้าน

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression)

การแปลผลข้อมูล

1. การแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน ปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นระบบเดียวกัน กับการให้คะแนนความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชุม ศรีสะอาด 2535 : 100 (อ้างใน วัลลภ แดงใหญ่ 2542 : 40-41) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า มีผลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า มีผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า มีผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า มีผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า มีผลน้อยที่สุด

2. การแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นระบบเดียวกันกับการให้คะแนนความคิดเห็น ใช้เกณฑ์ของ บุญชุม ศรีสะอาด 2535 : 100 (อ้างใน วัลลภ แดงใหญ่ 2542 : 40-41) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า น้อยที่สุด

3. ในส่วนของการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผล ในรูปความสัมพันธ์นั้นใช้เกณฑ์ ดังนี้

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือหากค่าที่ได้เป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน หากค่าที่ได้เป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ที่คำนวณได้นั้น ใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูตร 2517:117 (อ้างใน ถวิล ทิมมา 2539 : 76 - 77) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันมาก

ผลทดสอบนัยสำคัญโดยสัญลักษณ์ ดังนี้

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัญลักษณ์ *

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี ตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปล ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
- SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R^2 แทน ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- X_1 แทน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
- X_2 แทน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- X_3 แทน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า
- X_4 แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- X_5 แทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- X_6 แทน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ
- X_7 แทน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- X_8 แทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- X_9 แทน ปัจจัยด้านความมั่นคง
- Y แทน ขวัญกำลังใจ
- \hat{Y} แทน ค่าประมาณขวัญกำลังใจในรูปแบบสมการการถดถอย
- Z แทน ค่าขวัญกำลังใจในรูปแบบสมการการถดถอย

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ฯ ใน องค์ประกอบปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.3 โอกาสก้าวหน้า

2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

2.2.6 ความรับผิดชอบ

2.2.7 ความมั่นคงในงาน

2.3 การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

2.4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

ตำรวจ

2.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแจกแจง นับ จำนวน และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม อายุ อายุราชการ รายได้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ชั้นยศ หน้าที่ที่ปฏิบัติ และระดับการศึกษา ดังปรากฏตามตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25-30 ปี	3	2.4
31-35 ปี	21	17.1
36-40 ปี	24	19.5
41-45 ปี	19	15.4
46 ปีขึ้นไป	56	45.5
รวม	123	100.0
อายุราชการ		
5 - 10 ปี	9	7.3
11 - 15 ปี	32	26.0
16 - 20 ปี	19	15.4
21 - 25 ปี	13	10.6
26 ปีขึ้นไป	50	40.7
รวม	123	100.0
รายได้		
5,000 - 10,000 บาท	6	4.9
10,001 - 15,000 บาท	55	44.7
15,001 - 20,000 บาท	54	43.9
20,001 - 25,000 บาท	8	6.5
รวม	123	100.0
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน		
เคย	85	69.1
ไม่เคย	38	30.9
รวม	123	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นยศ			
	ส.ต.ท.	6	4.9
	ส.ต.อ.	13	10.6
	จ.ส.ต.	32	17.9
	ค.ต.	82	66.7
	รวม	123	100.0
ปฏิบัติหน้าที่			
	สายตรวจประจำตำบล	45	36.6
	สายตรวจรถยนต์/รถจักรยานยนต์	38	30.9
	สายตรวจเดินเท้า (สายตรวจรถจักรยาน)	7	5.7
	รักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญ	9	7.3
	อื่นๆ	24	19.5
	รวม	123	100.0
วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	มัธยมศึกษาตอนต้น	28	22.8
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	56	45.5
	อนุปริญญา/ปวส.	11	8.9
	ปริญญาตรี	28	22.8
	รวม	123	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41- 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.4 เมื่อวิเคราะห์ด้านอายุราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 กลุ่มที่มีอายุราชการ

อยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4 กลุ่มที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.6 และกลุ่มที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.3

สำหรับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.5 และกลุ่มที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.9 นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ขั้น) คิดเป็นร้อยละ 69.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) คิดเป็นร้อยละ 30.9 และพบว่าส่วนใหญ่มีชั้นยศ คาบตำรวจ (ค.ต.) คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาเป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ จำดับตำรวจ (จ.ส.ต.) คิดเป็นร้อยละ 17.9 กลุ่มที่มีชั้นยศ สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) คิดเป็นร้อยละ 10.6 กลุ่มที่มีชั้นยศ สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) คิดเป็นร้อยละ 4.9

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ตามหน้าที่ที่ปฏิบัติแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจประจำตำบล คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจจรดยนต์ / รถจักรยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 30.9 กลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในส่วนของงานป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 7.3 และกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจเดินเท้า (รถจักรยาน) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.7 และเมื่อวิเคราะห์ตามระดับคุณวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาเป็นมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือมีจำนวนเท่ากัน โดย คิดเป็นร้อยละได้ 22.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.9

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความมั่นคง มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังปรากฏในตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.13	.71	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	4.00	.90	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จโดยมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและเป็นที่น่าพึงพอใจ	3.79	.69	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.76	.71	มาก
รวม	3.92	.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อยดังนี้ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.00$) งานที่รับผิดชอบสำเร็จโดยมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและเป็นที่น่าพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.79$) และงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. แนวคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.47	.72	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานพิเศษเสมอ	2.98	.90	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะและปรึกษางานกับท่าน	2.90	.96	ปานกลาง
รวม	3.11	.67	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อยดังนี้ แนวคิดของตัวเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานพิเศษเสมอ ($\bar{X} = 2.98$) และ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะและปฏิบัติงานมีระดับน้อยสุด ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. ท่านได้รับการเลื่อนยศตามวาระที่เหมาะสม	3.81	.88	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.33	.85	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นประจำ	3.31	.89	ปานกลาง
4. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	.91	ปานกลาง
รวม	3.41	.63	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อย ดังนี้ การได้รับการเลื่อนยศตามวาระที่เหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่าได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.33$) ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.31$) และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม	4.42	1.05	มาก
2. ท่านยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	4.15	.67	มาก
3. การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.66	.74	มาก
4. เมื่อท่านเดือดร้อนหรือมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.37	.81	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.32	.87	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมปรึกษาเกี่ยวกับงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	3.20	.91	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจและเป็นกันเองในการทำงาน	3.16	.99	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	2.85	.89	ปานกลาง
รวม	3.38	.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยมีความเห็นต่อประเด็นย่อยดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ($\bar{X} = 4.15$) และ การปฏิบัติหน้าที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี เมื่อเดือดร้อนหรือมีปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชาร่วมปรึกษาเกี่ยวกับงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเป็นกันเองในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.66, 3.37, 3.32, 3.20, 3.16$ และ 2.85)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. นโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติ กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	3.48	.89	ปานกลาง
2. งานในหน้าที่รับผิดชอบมีจำนวนกำลังพล อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครบ	2.59	1.09	ปานกลาง
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอ	2.43	.98	น้อย
รวม	2.83	.81	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.6 พบว่าข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อย ดังนี้ ด้านนโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติ กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า งานในหน้าที่รับผิดชอบมีจำนวนกำลังพล อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครบ ($\bar{X} = 2.59$) และด้านหน่วยงานให้การสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอมีความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.43$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1.ท่านมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของราชการ	2.73	.98	ปานกลาง
2.เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น (ที่ไม่ใช่ตำรวจ) ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า	2.61	1.09	ปานกลาง
3.เงินเดือนของท่านมีการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย	2.43	1.01	น้อย
4. อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม	2.39	1.05	น้อย
รวม	2.54	.86	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.7 พบว่า ข้าราชการตำรวจข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อย ดังนี้ มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของราชการมากที่สุด ($\bar{X} = 2.73$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น (ที่ไม่ใช่ตำรวจ) คิดว่าตัวเองได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.61$) และเมื่อพิจารณาและมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนมีการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย และอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$ และ 2.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1 งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกสนุกต่อการปฏิบัติ	3.73	.87	มาก
2 งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านเหนื่อยยากทำ	3.61	.92	มาก
3 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.51	.92	มาก
4. งานในความรับผิดชอบปัจจุบันมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่นอน	3.25	.92	ปานกลาง
รวม	3.52	.76	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.8 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อย ดังนี้ งานที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกสนุกต่อการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ท่านเหนื่อยยากทำ ($X = 3.61$) และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ สามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.51$) ในส่วนความเห็นต่องานในความรับผิดชอบปัจจุบันมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จ	3.91	.57	มาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	3.80	.85	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆเสมอ	2.97	.97	ปานกลาง
รวม	3.56	1.85	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อย ดังนี้ การตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.80$) และการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ เสมอ เป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับราชการตำรวจ	4.59	.72	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูในฐานะที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์	4.48	.77	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของตำรวจไม่มี ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน	4.28	.94	มาก
4. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงถาวรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งปัจจุบัน	4.28	.84	มาก
รวม	4.37	.70	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) โดยมีความคิดเห็นต่อประเด็นย่อยดังนี้ มีความภูมิใจที่ได้รับราชการตำรวจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูในฐานะที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ($\bar{X} = 4.48$) มีความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของตำรวจไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน และรู้สึกมีความมั่นคงถาวรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันในระดับรองลงมา ($\bar{X} = 4.28$ และ 4.28) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้านดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความมั่นคง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยในแต่ละด้าน

ปัจจัย	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	N=123		
	\bar{X}	SD	
1.ความมั่นคงในงาน	4.37	.70	มาก
2.ความสำเร็จในการทำงาน	3.92	.55	มาก
3.ความรับผิดชอบ	3.56	.61	มาก
4.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.52	.76	มาก
5.โอกาสความก้าวหน้า	3.41	.63	ปานกลาง
6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.38	.59	ปานกลาง
7.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.11	.67	ปานกลาง
8.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.83	.81	ปานกลาง
9.เงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	2.54	.86	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.56$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.52$) และมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ต่อปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.11$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.83$) และด้านเงินและสวัสดิการอื่นๆ ($\bar{X} = 2.54$)

2.3 การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.12

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ N=123

ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	\bar{X}	SD	
1. ท่านกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับงานของราชการ	3.77	.81	มาก
2. ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ	3.71	.73	มาก
3. ท่านสนุกและสบายใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.70	.87	มาก
4. ในภาพรวมขวัญกำลังใจของท่านอยู่ในระดับใด	3.37	.88	ปานกลาง
5. ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	2.67	.97	ปานกลาง
รวม	3.44	.63	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับงานของราชการมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความมั่นคง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ .093 - .670 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .670 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้ากับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .642 ส่วนปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .093

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่าปัจจัยอิสระทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยตามซึ่งได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .696 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .678 , .576 , .576 , .511 , .498 , .454 , .439 และ .397 ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นเกณฑ์ และปัจจัยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความมั่นคง เป็นตัวพยากรณ์ ดังปรากฏตามตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
Regression	9	791.205	87.912	23.217*	.000
Residual	113	427.869	3.786		
รวม	122	1219.073			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.14 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับปัจจัยที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานรวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณได้ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.15

ตาราง 4.15 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัย	B	SE _b	β	t	Sig.
X ₁	.050	.111	.035	.453	.652
X ₂	-.041	.128	-.026	-.321	.748
X ₃	-.103	.096	-.082	-1.071	.286
X ₄	.162	.063	.245	2.560*	.012
X ₅	.281	.108	.218	2.604*	.010
X ₆	-.013	.066	-.014	-.199	.843
X ₇	.401	.086	.389	4.653*	.000
X ₈	.168	.132	.098	1.269	.207
X ₉	.176	.072	.157	2.451*	.016
R	=	.806			
R ²	=	.649			
SE _{est}	=	1.946			
a	=	1.035			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4.15 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .401, .281, .162 และ .176 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .389, .218, .245 และ .157 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้ร้อยละ 64.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.035 + .401(x_7) + .281(x_5) + .162(x_4) + .176(x_9)$$

ซึ่งหมายถึง เมื่อคิดคำนวณค่าประมาณของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในรูปของสมการการถดถอยจะเท่ากับ 1.035 บวกด้วยคะแนนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

สมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .389(x_7) + .218(x_5) + .245(x_4) + .157(x_9)$$

ซึ่งหมายถึง เมื่อคิดคำนวณค่าของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในรูปของสมการการถดถอยจะเท่ากับผลบวกของคะแนนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

2.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 123 นาย และมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 81 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.85 โดยแบบสอบถามปลายเปิดเป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะปัญหาและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามฯ โดยผู้วิจัยแจกแจงข้อเสนอแนะได้ดังนี้

2.5.1 ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน มีผู้เสนอปัญหา จำนวน 35 นาย ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่นในการพิจารณา

ความคิดความชอบ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาให้กับผู้ที่ใกล้ชิดเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาจากผลงานการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ข้าราชการตำรวจขาดซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 20 นาย

2) ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 10 นาย

3) ผู้บังคับบัญชาดูแลอำนาจ เช่นในการสั่งงานปฏิบัติผู้บังคับบัญชามุ่งที่ผลงานจนเกินไปไม่ใส่ใจถึงผลกระทบที่จะตามมา ตัวอย่างเช่น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามหน่วยบริการประชาชนตามตำบลต่างๆ (ป้อมยาม) ซึ่งในการปฏิบัติข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้จำเป็นต้องทำวอลชนกับประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อหาแนวร่วมในการปฏิบัติแต่เมื่อมีเหตุการณ์บางเหตุการณ์เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งให้ปฏิบัติตามระเบียบโดยไม่มี การผ่อนปรน จำนวน 5 นาย

ปัญหาในด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัญหาของการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารแบบแนวตั้ง มีศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา การบริหารงานแบบนี้มีอยู่ในระบบราชการส่วนใหญ่ โดยเฉพาะหน่วยงานของข้าราชการตำรวจและทหาร ซึ่งถือว่าการฟังคำสั่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงาน แต่ผู้บังคับบัญชาบางคนใช้อำนาจหน้าที่จนเกินขอบเขต ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม และไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจและไม่มีกำลังใจในการทำงานในที่สุด

2.5.2 ปัญหาด้านกำลังพล / อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีผู้เสนอปัญหา จำนวน 36 นาย ดังนี้

- 1) กำลังพลในการปฏิบัติมีไม่เพียงพอ จำนวน 21 นาย
- 2) อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย จำนวน 15 นาย

ปัญหาด้านกำลังพล/อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในส่วนราชการ ซึ่งเป็นปัญหาเกือบทุกหน่วยงานราชการ การที่จะได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการดำเนินงานเป็นเรื่องยุ่งยาก มีขั้นตอนมากมาย ทำให้การทำงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างล่าช้า แตกต่างจากหน่วยงานของเอกชน ที่ให้ความสำคัญกับวัสดุอุปกรณ์การดำเนินงานที่ทันสมัย เพราะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การมีกำลังพลหรือวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานหนักมากขึ้น เกิดความอ่อนล้า ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.5.3 ปัญหาด้านสวัสดิการต่าง ๆ , เงินเดือน , เบี้ยเลี้ยง มีผู้เสนอปัญหา จำนวน 65 นาย ดังนี้

- 1) การพิจารณาความคิดความชอบ (2 ชั้น) ไม่มีความยุติธรรม จำนวน 25 นาย

- 2) ไม่มีสวัสดิการในหน่วยงาน(เช่นกองทุนต่าง ๆ) เพื่อช่วยเหลือข้าราชการตำรวจ และครอบครัวที่เดือดร้อน จำนวน 5 นาย
- 3) ค่าเบี้ยเลี้ยงได้น้อยไม่เพียงพอ จำนวน 19 นาย
- 4) อัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน 16 นาย

ปัญหาด้านสวัสดิการ/เงินเดือนเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ผ่านมามีหน่วยงานราชการมีสวัสดิการ/เงินเดือนน้อยกว่าหน่วยงานของเอกชน ทั้ง ๆ ที่เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน งานอาชีพตำรวจก็เป็นอีกงานหนึ่งที่มีเงินเดือนและสวัสดิการน้อย ไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันทำให้เจ้าหน้าที่บางคนเกิดความท้อแท้อยากลาออกจากงานราชการ ไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกด้าน
 - 1.2 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำปัญหาที่ได้รับฟังนำไปแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง
 - 1.3 ผู้บังคับบัญชาควรใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม
 - 1.4. ควรมีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารให้เป็นแบบกระจายอำนาจ ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 1.5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
2. ด้านกำลังพล และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ
 - 2.1 ควรเพิ่มกำลังพลในการปฏิบัติให้เพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (โดยจัดสรรจากกำลังพลฝ่ายปฏิบัติของงานป้องกันปราบปราม ที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในสถานีตำรวจ หรือจากกำลังพลที่ไปช่วยราชการต่างสังกัด)
 - 2.2 ควรสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านกำลังพล และอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ควรมีการร่วมมือกันในระดับผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ด้านงบประมาณและการจัดการ เพราะปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ หากหน่วยงานยังใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ล้าสมัย ความรู้ความสามารถ และโลกทัศน์

ของกำลังพลก็จะค่อยตามไปด้วย ส่งผลในทางลบต่อการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยส่วนรวม นอกจากนี้ควรจัดกำลังพลให้เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละชุมชน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขยิ่งขึ้น

3. ด้านสวัสดิการต่าง ๆ และเงินเดือน

3.1 การพิจารณาความดีความชอบ (2 ชั้น) ควรใช้ระบบการประเมินผลงานจริง แทนระบบอุปถัมภ์

3.2 ควรมีสวัสดิการในหน่วยงาน(เช่นกองทุนต่างๆ) เพื่อช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่เดือดร้อนเพิ่มเติมจากที่มีอยู่

3.3 ควรจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมเพราะค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น

3.4 ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจให้เท่ากับ หรือใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ หรือปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการและเงินเดือน ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านเงินเดือนและสวัสดิการของตำรวจให้มากกว่าในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันฐานเงินเดือนและค่าเบี้ยเลี้ยงมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อีกประการหนึ่งหน่วยงานตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักคือป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มีความสำคัญต่อบ้านเมือง ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เป็นผู้บังคับใช้กฎหมายจึงเป็นการง่ายต่อการทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในระบบ หากข้าราชการตำรวจมีเงินเดือนและสวัสดิการที่พอเพียงต่อค่าใช้จ่าย และสมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ผู้ศึกษาได้เสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ)ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูนทั้งจำนวน (123 นาย) โดยแยกตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยโดยผู้ศึกษาได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 9 ปัจจัย

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการเสนอแนะปัญหาต่างๆ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) กลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่ความรับผิดชอบของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จำนวน 11 ตำบล รวมทั้งสิ้น 123 นาย โดยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 123 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 นำแบบทดสอบที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ

1.4.2 ข้อมูลที่ได้รับลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.3 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายกลุ่มตัวอย่างในด้าน อายุ อายุราชการ เงินเดือน (รายได้) การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ (สองขั้น) ระดับยศ หน้าที่ปฏิบัติ และวุฒิการศึกษา

1.4.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฯ และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

1.4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

1.4.6 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

1.5 ผลการศึกษาวิจัย

1.5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 123 นาย พบว่าส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีมีรายได้ (เงินเดือน) อยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็น

ร้อยละ 44.7 กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ (สองขั้น) คิดเป็นร้อยละ 69.1 กลุ่มตัวอย่างที่มียศดาบตำรวจ (ค.ต.) คิดเป็นร้อยละ 66.7 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจประจำตำบล (ตุ้ยยาม) คิดเป็นร้อยละ 36.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ระดับชั้นมัธยมปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.5

1.5.2 วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ระดับ 3.44

1.5.3 ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่าปัจจัยอิสระทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .696 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .678 .576 .576 .511 .498 .454 .439 และ .397 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับ ต่ำ

ผลการวิจัย ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

จังหวัดลำพูนอยู่ในระดับ ปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคง มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ผลการวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคง มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

2. อภิปรายผล

สำหรับผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ผู้วิจัยขออภิปรายตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรินทร์ พรธมา (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม สังกัดตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคง มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพขวัญและกำลังใจโดยรวมของเจ้าหน้าที่ ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดต้องการได้รับการตอบสนองมากที่สุดคือ รายได้จากการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ สิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลงานวิจัยของ สมชาย สมบัติชาติชาย (2544 : 79-80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล บก.น.9 ผลการวิจัยพบว่าสภาพขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านภาระและความรับผิดชอบ ด้านสภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า หากข้าราชการตำรวจได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ ทำหาย หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตรงกับความรู้ความสามารถของตนแล้ว จะสามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาความสงบ

เรียบร้อยของบ้านเมือง บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนได้ จึงทำให้ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราศรัย สังฆะทรัพย์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรในกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรในกองกำลังพลและสถานีตำรวจนครบาล ผลงานวิจัยของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ชุดปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติด และผลงานวิจัยของ ฌษ เสวตเลข (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยในด้านลักษณะงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เช่นกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานต่าง ๆ มีส่วนสำคัญยิ่ง ที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ กล่าวคือ ถ้ามีอุปสรรคเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ในจำนวนที่เพียงพอและทันสมัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล่องตัว จะทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรรย์ ปัญญาวิริ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ที่มีขวัญกำลังใจสูงจะมีผลมาจากสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วย นอกจากนี้ สมบัติ วันชูลี (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เฉพาะกรณีของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ และความร่วมมือในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญของข้าราชการ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะในกระบวนการปฏิบัติงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคคลใดเป็นไปทางบวกย่อมส่งผลให้บุคคลนั้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สมบัติชาติชาย (2544: 79-80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ผลงานวิจัยของ สมเกียรติ แสงสินศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ผลงานวิจัยของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาก็พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และผลงานวิจัยของ คำทอง อามาตย์มนตรี (2540:67-76) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาก็พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้าราชการตำรวจก็ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานเช่นกัน ดังนั้นปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังผลงานวิจัยของ ฌพงษ์ กปิตถัย (2543: บทคัดย่อ) ที่ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสันติบาล ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ ผลงานวิจัยของพงศรัช พิศชวนชม (2538 : 41-87) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคง เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลงานวิจัยของ สมชาย สมบัติชาติชาย (2544 : 79-80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ผลการศึกษาวิจัยก็พบว่าปัจจัยในด้านความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล และผลงานวิจัยของ กิตติพงษ์ รณหงษา (2544: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจเช่นกัน

สำหรับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ และความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัย 5 ด้านดังกล่าวไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการตำรวจแต่ละนายมีความมุ่งหมายแตกต่างกัน บางนายอาจคิดว่าความสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินทองค่าครองชีพ แต่ขึ้นอยู่กับได้รับการยกย่องนับถือ หรือบางนายอาจคิดว่าความสำเร็จอยู่ที่ตำแหน่งหน้าที่การงาน ในขณะที่บางนายอาจคิดว่าความสำเร็จอยู่ที่การได้ทำงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ ของตนเอง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริญญา วิวีร์ (2536: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ที่มีขวัญกำลังใจสูงจะมีผลมาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะว่าอาชีพของข้าราชการตำรวจ เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยอมรับนับถืออยู่แล้ว เพียงแต่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความยุติธรรม ก็สามารถเป็นที่ยอมรับนับถือต่อบุคคลทั่วไปได้ ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงพบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จึงไม่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

โอกาสความก้าวหน้า

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจบางนาย อาจมีความคิดเห็นว่าขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ได้มาจากโอกาสความก้าวหน้า แต่มาจากการได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ มีความยุติธรรม และการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ สมชาย สมบัติชาติชาย (2544: 79-80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล และผลงานวิจัยของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล นอกจากนี้ยังมีผลงานการศึกษาวิจัยของ กิตติพงษ์ รณหงษา (2544: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง

เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงว่าเงินเดือนและสวัสดิการจะมีมากหรือน้อย ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจลดลงหรือ

เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณษ เสวตเลข (2542: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านรายได้ (เงินเดือน) สวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบังและผลงานวิจัยของ ของ เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ความรับผิดชอบ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรับผิดชอบเป็นบุคลิกภาพภายในของแต่ละบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลซึ่งทุกคนมีอยู่แล้ว แต่อาจจะแตกต่างกันมากหรือน้อยเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย สมบัติชาติชาย (2544: 79-80) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล บก.น.9 ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาระและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล บก.น.9

3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางนั้น

ผู้วิจัยเห็นว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของหน่วยงาน และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดอีกทั้งต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากหรือมากที่สุดเท่าที่ จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยด้านต่างๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจเพื่อเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ และยกระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติให้อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด โดยผู้บริหารอาจจะพิจารณาจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความมั่นคงในงาน ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและพอใจต่องานที่ปฏิบัติแล้ว ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรดำเนินการส่งเสริมปัจจัยทั้งสี่ด้านให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ดังนี้

3.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในการมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติ ผู้บริหารของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลดีต่อหน่วยงานและประชาชน ที่จะได้รับการบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

3.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้บริหารของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติ เพื่อข้าราชการตำรวจรู้สึกผูกพันองค์กร เป็นเจ้าขององค์กรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ควรสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ว่าจะสามารถรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรมีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารให้เป็นแบบกระจายอำนาจ ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาควรจะรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3.2.4 ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้บริหารของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรยกย่องเชิดชูเกียรติต่อข้าราชการตำรวจที่ทำความดี ทั้งต่อหน้าและลับหลังอีกทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกคนได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างแท้จริง เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกว่าอาชีพตำรวจ มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มี

3.2.5 ด้านการสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่า ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยรายช้อย่อยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในข้อหน่วยงานให้การสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอ ($\bar{X} = 2.43$) (2.) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ในข้อเงินเดือนได้รับการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 2.43$) และในข้ออัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม ($X = 2.39$) ซึ่งปัจจัยรายช้อย่อยทั้ง 3 ข้อนี้ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรจะให้ความสำคัญและควรพิจารณาส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ ได้รับการสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอควรมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ไว้เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ตามความสำคัญก่อนหลังและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อมีการร้องขอ

ในด้านปัจจัยปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ในส่วนของเงินเดือนได้รับการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย และอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม นั้น ในส่วนปัจจัยด้านนี้ข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($X = 2.43, 2.39$) ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน ไม่ได้มีการจัดทำบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันของตนเองไว้ หากข้าราชการตำรวจได้มีการจดบันทึกการปฏิบัติหน้าที่

ของตนในแต่ละวันไว้ เมื่อถึงการพิจารณาความดีความชอบก็จะสามารถนำบันทึกที่ได้จัดทำขึ้น นำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของสายตรวจมิได้จัดทำบันทึกดังกล่าว เมื่อถึงการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่สามารถที่จะทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแต่ละนายได้ จึงอาจจะพิจารณาจาก เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง หรือจากการที่ได้ประสบพบเห็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยตนเอง บางครั้งจึงเป็นเหตุให้ผู้สมควรได้รับการพิจารณาไม่ได้รับการพิจารณา เป็นเหตุให้ ข้าราชการตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เกิดความรู้สึกท้อถอย เบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลงตามไปด้วย จากสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน ควรจะเร่งจัดทำโครงการสมุด พกประจำตัวข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจแต่ละนายได้จดบันทึกการปฏิบัติหน้าที่ไว้ เป็นการเสริมสร้างบำรุงขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับผลตอบแทนที่ ค้ำค่า หรือนำเอาระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสายตรวจ เช่นการ จัดทำโครงการสายตรวจตู้แดงอิเล็กทรอนิกส์ ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอนนทบุรี ที่ได้นำ ระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสายตรวจ ซึ่งส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถ รับทราบการปฏิบัติหน้าที่ ของสายตรวจแต่ละผลัดได้และสามารถเพิ่มขีดความสามารถของสาย ตรวจ ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน โดยผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่าง มี 4 ปัจจัย คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ ตำรวจทุกแผนกงานในหน่วยงาน โดยอาจแยกเป็นชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน แล้วนำผลที่ ได้มาเปรียบเทียบกับระดับขวัญกำลังใจและปัจจัยที่ มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจใน แต่ละแผนกงานระดับชั้นว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมอีก

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ
กำลังใจของข้าราชการตำรวจในพื้นที่อื่นๆ

3.2.3 ควรมีการศึกษาหาวิธีเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จากปัจจัยที่
ค้นพบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา วสุสิริกุล (2540) “ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- “การกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีดำรวจ ” คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 774/2537
ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 (อัดสำเนา)
- กิตติพงษ์ รณหงษา (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจระดับ
รองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โกศล ใจเพชรดี (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ
ในจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ขจรศักดิ์ สาสิทธิ์น (2542) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยม ของเจ้าหน้าที่
ตำรวจจราจรชั้นประทวน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คำกอง อามาตย์มนตรี (2540) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จรัญ ปัญญาวิรี (2536) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง
ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุมพล หนิมพานิช (2524) “การจูงใจและความเป็นผู้นำ” ในเอกสารการสอนชุดวิชา
องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 10 หน้า 61 – 65 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2522) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเพื่อการพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ชูเกียรติ ก่อเกิด (2531) “ขวัญของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดน่าน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณพงศ์ กปิตถัย (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาล”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณษ เสวตเลข (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ถวิล เกื้อกูล (2530) *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
- ถวิล ทิมมา (2539) “บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครู
ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประเสริฐ ริจิวส์ (2506) *กรมตำรวจกับนโยบายความมั่นคงภายในประเทศ* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์กรมตำรวจ
- ปราศรัย สังฆะทรัพย์ (2521) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของตำรวจระดับ
รองสารวัตรในกองกำลังพล และสถานีตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผุสดี สัตยะมานะ (2521) *การบริหารรัฐกิจ* กรุงเทพมหานคร โอเคียนสโตร์
- พงศ์ชัย พิศชวนชม (2538) “ขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(เกษตรศาสตร์) สาขาวิชาส่งเสริม
การเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (2547) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกมล (2520) จำกัด
- พุทธชาติ จิตรสว่าง (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการจัดการทรัพยากรที่ดิน
และป่าไม้ของประชาชน” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิทยา บวรวัฒนา (2547) “แนวคิด ทฤษฎีและหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2”
ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*
หน่วยที่ 4 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2541) “การจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล*
หน่วยที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
ภิญโญ สาธร (2516) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช
มหาวิทยาลัยศรีปทุม(2540) “ขวัญและกำลังใจ” *คอลัมน์แนะแนว เอกสารประชาสัมพันธ์และ*
เผยแพร่ 6,15 : (10 -16 กันยายน)
- วิจิตร อวาทกุล (2526) *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร เจริญผล
วุฒิพงษ์ นาวิน (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน
ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ” *วิทยานิพนธ์ปริญญา*
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัลลภ แดงใหญ่ (2542) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสังกัด
กองทัพบก” *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมเกียรติ แสงสินศร (2541) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด
ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด” *วิทยานิพนธ์*
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมชาย สมบัติชาติชาย (2544) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล บก.น.9”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมบัติ วันชูลี (2523) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีของ
ข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา” *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สวงศ์ ชุกกลิ่น (2533) “ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
นครศรีธรรมราช” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร*
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
- สุเทพ ชุกกลิ่น (2545) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคลภาคใต้” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สุนันท์ พรรษา (2539) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม สังกัดสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดขอนแก่น ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541) พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) *อุตสาหกรรมยาสูบ* (2542) *อุตสาหกรรมยาสูบ* 4,2 (มค. - มีค.) (อค์สำเนา)
- เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อารีย์ เพชรสุด (2530) *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- อึ้งฉ่าง คี ปาณิกบุตร (2524) *หน้าที่หรือบทบาทของตำรวจที่มีต่อสังคม* กรุงเทพมหานคร รามคำแหง
- “เอกสารบรรยายสรุป สภ.อ.เมืองลำพูน 2549” (อค์สำเนา)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัยและการทดสอบ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ)
 ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
 แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาของนักศึกษาบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 มีทั้งหมด 7 ข้อขอให้ท่านตอบคำถามและทำเครื่องหมาย / ลงใน ตามข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

1.อายุ ปี	
2.อายุราชการปี	
3.รายได้บาท/เดือน	
4. ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ขั้นต่อปี		
<input type="checkbox"/> ไม่เคย	<input type="checkbox"/> เคยครั้ง	
5.ระดับยศ		
<input type="checkbox"/> ส.ต.ต.	<input type="checkbox"/> ส.ต.ท.	<input type="checkbox"/> ส.ต.อ.
<input type="checkbox"/> จ.ส.ต.	<input type="checkbox"/> ค.ต.	
6.ปฏิบัติหน้าที่		
<input type="checkbox"/> สายตรวจประจำตำบล (ตูยาม)	<input type="checkbox"/> สายตรวจจรดยนต์ / รถจักรยานยนต์	
<input type="checkbox"/> สายตรวจเดินเท้า(จักรยาน)	<input type="checkbox"/> รักษาความปลอดภัยสถานที่สำคัญ	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....		
7.วุฒิการศึกษาสูงสุด		
<input type="checkbox"/> มัธยมต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมปลาย / ปวช.	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา / ปวส.
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท หรือสูงกว่า	

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

วิธีตอบคำถามส่วนที่ 2 ให้ท่านทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

- ระดับความคิดเห็น
- เป็นจริงมากที่สุด
 - เป็นจริงมาก
 - เป็นจริงปานกลาง
 - เป็นจริงน้อย
 - เป็นจริงน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
1.ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จโดยมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและเป็นที่น่าพึงพอใจ					
1.3 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
1.4 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2.ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะและร่วมปรึกษางานกับท่าน					
2.2 ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานพิเศษเสมอ					
2.3 แนวคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
3.ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
3.1 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
3.2 ท่านได้รับการเลื่อนยศตามวาระที่เหมาะสม					
3.3 ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นประจำ					
3.4 ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
4.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
-ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจและเป็นกันเองในการทำงาน					
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
4.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมปรึกษาเกี่ยวกับงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.6 เมื่อท่านเดือดร้อนหรือมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
4.7 การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี					
4.8 ท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
4.9 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม					

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
5.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
5.1นโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่					
5.2งานในหน้าที่รับผิดชอบมีจำนวนกำลังพล อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครบ					
5.3หน่วยงานให้การสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอ					
6.ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ					
6.1.เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น (ที่ไม่ใช่ตำรวจ) ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า					
6.2.เงินเดือนของท่านมีการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย					
6.3.ท่านมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของราชการ					
6.4.อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม					
7.ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7.1.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
7.2.งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกสนุกต่อการปฏิบัติ					
7.3.งานในรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำ					
7.4.งานในรับผิดชอบปัจจุบันมีระบบแบบแผนในการปฏิบัติที่แน่นอน					

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
8.ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
8.1 ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ เสมอ					
8.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น					
8.3 ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบจนประสบความสำเร็จ					
9.ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน					
9.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับราชการตำรวจ					
9.2 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงถาวรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน					
9.3 ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับราชการยกย่องเชิดชูในฐานะที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์					
9.4 ท่านมีความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของตำรวจไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน					

ตอนที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

คำชี้แจง วิธีตอบคำถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจโดยคำถามมีทั้งหมดมี 5 ข้อ ให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นความจริงมากที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
1.ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
2.ท่านสนุกและสบายใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
3.ท่านกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับงานของราชการ					
4.ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ					
5.ในภาพรวมขวัญกำลังใจของท่านอยู่ในระดับใด					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำชี้แจง ท่านเห็นว่าหน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการยกระดับและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม(สายตรวจ)ฯให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถาม และขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลรายบุคคลไว้เป็นความลับ

จ.ส.ต.ณัฐธัญ ปรุงเครือง

ตารางแสดงค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ)
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม				
1.อายุ	1	1	1	1
2.อายุราชการ	1	1	1	1
3.รายได้	1	1	1	1
4.ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ขั้นต่อปี	1	1	1	1
5.ระดับยศ	1	1	1	1
6.ปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1
7.วุฒิการศึกษาสูงสุด	1	1	1	1
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ				
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	1	1	0	0.67
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
2. งานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จโดยมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและเป็นที่น่าพึงพอใจ	1	1	1	1
3. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	1	1	1	1
4. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ช่วยให้ประชาชนได้รับความ สะดวกสบายและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
2. ปัจจัยด้านการได้ รับการยอมรับนับถือ				
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะและร่วมปรึกษางานกับท่าน	1	1	1	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานพิเศษเสมอ	1	1	1	1
2. แนวคิดของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า				
1. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1
2. ท่าน ได้รับการเลื่อนยศตามวาระที่เหมาะสม	1	1	1	1
3. ท่าน ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นประจำ	1	1	1	1
4. ท่าน ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1	1	1	1
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
-ผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจและเป็นกันเองในการทำงาน	1	1	1	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมปรึกษาเกี่ยวกับงานที่มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	0.67

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
เพื่อนร่วมงาน				
5.เมื่อท่านเดือดร้อนหรือมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	1	1	1	1
6.การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1
7.ท่านยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	1	1	1	1
8.การปฏิบัติหน้าที่ของท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม	1	1	0	0.67
5.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน				
1.นโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การปฏิบัติ กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	0	0.67
2.งานในหน้าที่รับผิดชอบมีจำนวนกำลังพล อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ครบ	1	1	1	1
3.หน่วยงานให้การสนับสนุนทุกด้านเมื่อมีการร้องขอ	1	1	1	1
6.ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ				
1.เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น (ที่ไม่ใช่ตำรวจ) ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า	1	1	1	1
2.เงินเดือนของท่านมีการปรับเพิ่มเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย	1	1	1	1
3.ท่านมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการของราชการ	1	1	1	1
4.อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมยุติธรรม	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
7.ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
1.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่านสามารถอย่างเต็มที่	1	1	0	0.67
2.งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านรู้สึกสนุกต่อการปฏิบัติ	1	1	1	1
3.งานในรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท้าทายให้อยาก ทำ	1	1	0	0.67
4.งานในรับผิดชอบปัจจุบันมีระเบียบแบบแผนในการ ปฏิบัติที่แน่นอน	1	1	1	1
8.ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ				
1.ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หน้าที่สำคัญๆ เสมอ	1	1	1	1
2.ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	1	1	1	1
3.ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่ รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จ	1	1	0	0.67
9.ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน				
1.ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับราชการตำรวจ	1	1	1	1
2.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงถาวรที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งปัจจุบัน	1	1	0	0.67
3.ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับราชการยศในฐานะที่ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์	1	1	1	1
4.ท่านมีความภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของตำรวจไม่มี ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ส่วนที่ 3 ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่				
1.ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	1
2.ท่านสนุกและสบายใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1
3.ท่านกระตือรือร้น พุ่มพเพให้กับงานของราชการ	1	1	1	1
4.ปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆ ส่งผลให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ	1	1	1	1
5.ในภาพรวมขวัญกำลังใจของท่านอยู่ในระดับใด	1	1	1	1

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	LAPHA IF ITEM DELETED
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
<p>RELIABILITY COEFFICIENTS ALPHA = 1</p>	

ตารางที่ 2 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อที่	LAPHA IF ITEM DELETED	ข้อที่	LAPHA IF ITEM DELETED
1.1	0.67	5.1	0.67
1.2	1	5.2	1
1.3	1	5.3	1
1.4	1	6.1	1
2.1	1	6.2	1
2.2	1	6.3	1
2.3	1	6.4	1
3.1	1	7.1	0.67
3.2	1	7.2	1
3.3	1	7.3	0.67
3.4	1	7.4	1
4.1	1	8.1	1
4.2	1	8.2	1
4.3	1	8.3	0.67
4.4	0.67	9.1	1
4.5	1	9.2	0.67
4.6	1	9.3	1
4.7	1	9.4	1
4.8	0.67		

RELIABILITY COEFFICIENTS ALPHA = 0.929

ตารางที่ 3 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติหน้าที่

ข้อที่	LAPHA IF ITEM DELETED
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
RELIABILITY COEFFICIENTS ALPHA = 1	

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือได้ (RELIABILITY) ของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
อายุ	168.3214	512.5966	.2154	.9410
อายุงาน	168.6786	513.3373	.1775	.9419
เงินเดือน	169.0000	518.3704	.2072	.9399
สองชั้น	169.9643	520.0357	.3840	.9389
ยศ	167.5714	522.6984	.0859	.9409
หน้าที่	167.7500	507.3056	.2387	.9419
วุฒิ	168.4286	534.6984	-.1845	.9426
สำเร็จ1	168.0357	512.6283	.4850	.9383
สำเร็จ2	168.0714	514.5132	.5927	.9382
สำเร็จ3	168.0714	501.0317	.6339	.9371
สำเร็จ4	167.9643	513.3690	.3798	.9388
ยอมรับ1	168.4286	499.9577	.7809	.9365
ยอมรับ2	168.3214	499.2632	.6377	.9370
ยอมรับ3	168.1071	509.3585	.5783	.9378
ก้าว1	168.4643	508.1098	.4851	.9381
ก้าว2	167.9286	527.2540	-.0143	.9415
ก้าว3	168.3571	501.7196	.6388	.9371
ก้าว4	168.5714	501.6614	.4887	.9381
พบ.1	167.9643	503.6653	.5874	.9375
พบ.2	168.2143	490.0265	.7668	.9359
พบ.3	168.6071	496.8399	.6138	.9371
พบ.4	168.2857	500.2857	.6714	.9369

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
เพื่อน1	168.1429	511.8307	.4911	.9382
เพื่อน2	167.9286	504.8836	.5971	.9375
เพื่อน3	167.7143	506.1376	.5486	.9377
เพื่อน4	167.7143	499.0265	.7424	.9366
แวดล้อม1	168.0000	506.1481	.4914	.9381
แวดล้อม2	169.0000	498.8889	.5195	.9379
แวดล้อม3	168.6071	494.4696	.6430	.9369
สวัสดิ1	169.0714	494.5132	.5520	.9377
สวัสดิ2	169.2500	500.8611	.5321	.9378
สวัสดิ3	168.9643	494.9246	.6207	.9371
สวัสดิ4	169.0000	497.7037	.6428	.9370
งาน1	168.2857	505.6931	.5948	.9375
งาน2	168.0357	500.5542	.6864	.9369
งาน3	168.2143	498.9153	.7455	.9365
งาน4	168.3214	500.2262	.5897	.9374
ผิดชอบ1	168.2857	503.9894	.6876	.9371
ผิดชอบ2	168.0000	503.7778	.6441	.9372
ผิดชอบ3	167.7500	514.1204	.5311	.9382
มั่นคง1	167.2857	521.0265	.2345	.9394
มั่นคง2	167.5714	513.9577	.4322	.9385

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
มันคง3	167.3929	510.9881	.4843	.9382
มันคง4	167.4286	513.8836	.2844	.9395
ขวัญ1	168.6071	502.3214	.6113	.9373
ขวัญ2	168.0714	503.9947	.6218	.9373
ขวัญ3	167.6786	511.7077	.5130	.9381
ขวัญ4	168.2143	507.0635	.5557	.9378
ขวัญ5	168.3571	505.5714	.6458	.9373

Reliability Coefficients 49 items

Alpha = .9394 Standardized item alpha = .9476

การตรวจสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์คในการหาความเที่ยงของแบบสอบถาม จากสูตร

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น
 K คือ จำนวนข้อคำถาม
 \sum_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 $\sum S_x^2$ คือความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือกลุ่มตัวอย่างที่ สก.อ.ป่าซาง จ.ลำพูน จำนวน 30 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 28 ฉบับ

ค่าแปรปรวนคะแนนรวมรายข้อ

ข้อ	คะแนน ($x - x'$)	ข้อ	คะแนน ($x - x'$)
1	1.15	26	0.41
2	1.48	27	0.46
3	0.5	28	0.88
4	0.11	29	0.75
5	0.59	30	0.79
6	1.68	31	0.80
7	0.55	32	0.93
8	0.27	33	0.71
9	0.14	34	0.30
10	0.44	35	0.5
11	0.40	36	0.43
12	0.22	37	0.51
13	0.41	38	0.29
14	0.23	39	0.21
15	0.42	40	0.18
16	0.63	41	0.15
17	0.5	42	6.04
18	0.78	43	0.30
19	0.39	44	0.70
20	0.58	45	0.32
21	0.46	46	0.29
22	0.22	47	0.24
23	0.31	48	0.28
24	0.42	49	0.29
25	0.46		
รวมค่าความแปรปรวนคะแนนรวมรายข้อ (S_1)			30.1

ค่าแปรปรวนคะแนนรวม

ข้อ	คะแนน ($x - x^2$)	ข้อ	คะแนน ($x - x^2$)
1	564.1	15	742.6
2	33.1	16	162.6
3	351.6	17	798.1
4	1580.1	18	3.1
5	203.1	19	138.1
6	689.1	20	1501.6
7	280.1	21	1008.1
8	930.1	22	14.1
9	1463.1	23	410.1
10	27.6	24	248.1
11	540.6	25	495.1
12	68.1	26	1540.1
13	10.6	27	115.6
14	76.6	28	232.6
รวมค่าแปรปรวนคะแนนรวม (S_i^2)			142279

$$\sum_i^2 = 30.1$$

$$\sum S_x^2 = \frac{\sum (x-x)^2}{N} = \frac{142279}{49} = 508.13$$

จากสูตร

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น
 K คือ จำนวนข้อคำถาม
 $\sum S_i^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ = 30.1
 $\sum S_x^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม = 508.13

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} \alpha &= \frac{49}{49-1} \left(1 - \frac{30.1}{508.13} \right) \\ &= \frac{49}{48} \left(1 - 0.059 \right) \\ &= 1.02 \left(0.941 \right) \\ \alpha &= 0.96 \end{aligned}$$

ภาคผนวก ข

หนังสือราช



ที่ ศธ 0522.17/ว 20

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอก ชูศักดิ์ เตชะรักษพงษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำสิบตำรวจ ฌรัฐชัย ปรงศรีทอง นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากท่าน ทั้งนี้เพื่อให้
ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นพินธ์ เห็นโชคชัยชนะ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ว 18

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโท คณิศ ใจกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำสิบตำรวจ ฌฐธัญ ปรุงเครื่อง นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มี
ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี
ตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมี
ความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พันธ์ เห็น โชคชัยชนะ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ศธ 0522.17/ว 19

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพลู อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอก ชรินทร์ แจ่มกระจ่าง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำสิบตำรวจ ณีรัฐย์ ปรุงเครื่อง นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มี
ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี
ตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมี
ความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
เครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษานำเรียนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พันท์ เห็น โชคชัยชนะ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศษ 0522.17/ว 16

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

ป) พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอยื่นเรื่องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโท สรรเสริญ คงเมือง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย จำสิบตำรวจ ฌฐธิญ์ ปรงเครื่อง นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นนักศึกษานี้จะนำเรียนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พันธ์ เห็น โชคชัยชนะ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	จำลอง คำรณ วัฒนชัย ประจักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2511
สถานที่เกิด	อำเภอ ป่าซาง จังหวัด ลำพูน
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม