



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สาขา

คณะ

เรื่อง ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

Morale at Work of the Police Officers, Metropolitan Police Division 6

นามผู้วิจัย ร้อยตำรวจเอกพระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล, ค.ศ.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, ค.ศ.)

ประธานสาขาวิชา

(รองศาสตราจารย์นันทนา เลิศประสพสุข, รป.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

สืบสินธุ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

Morale at Work of the Police Officers, Metropolitan Police Division 6

โดย

ร้อยตำรวจเอกพิระวัตร วงศ์ศิริเมธีกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล, ร้อยตำรวจเอก 2557: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อาจารย์สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุลดี, ก.ด. 177 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 8 สถานี จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(Stepwise-multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับ
การตำรวจนครบาล 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .81$) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึ
เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = .72$; $\bar{x} = 4.17$, $SD = 1.10$; $\bar{x} = 4.06$, $SD = .74$
ตามลำดับ) 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 ที่มีเพศ ชาย และสาขงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยงูใจและปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .73$; $\bar{x} = 3.64$,
 $SD = .66$) 4) ชุดตัวแปรปัจจัยงูใจ และปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในงาน
2) การปฏิบัติงาน 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความสำเร็จในงาน โดยร่วมกัน
พยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7 ($R^2 = .917$) และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน} = -.243 + .244 (\text{ความก้าวหน้าในงาน}) + .429 (\text{การปฏิบัติงาน}) + .234 \\ (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 6.447E-02 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 8.307E-02 \\ (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

Pirawat Wongsirimaeteegul, Pol.Capt. 2014: Morale at Work of the Police Officers, Metropolitan Police Division 6. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Faculty of Liberal Arts and Science. Thesis Advisor: Mrs. Surang Narongsaksakul, Ph.D. 177 pages.

The purposes of this research were 1) to study morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6, 2) to compare morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6 according to personal factors, 3) to study work motivation of the police officers, Metropolitan Police Division 6, and 4) to study factors influencing morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6. The samples in this study consisted of 400 police officers. The data were collected by a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and stepwise-multiple regression analysis with .05 level of statistical significance.

The results of the research showed that 1) overall, morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6 was at a high level ($\bar{x} = 4.03$, SD. = .81). When each aspect was considered, all aspects, which were sense of belonging to the organization, work security, and work and environmental satisfaction, were at a high level ($\bar{x} = 3.87$, SD.= .72 ; $\bar{x} = 4.17$, SD.= 1.10; $\bar{x} = 4.06$, SD.= .74, respectively). 2) Personal factors such as gender, rank, age, division of work affected morale at work significantly at .05 level of significance. 3) Performance motivation of the police officers which consisted of motivation and maintenance factors were at a high level ($\bar{x} = 3.84$, SD.= .73 ; $\bar{x} = 3.64$, SD.= .66, respectively). 4) The motivation and maintenance factors were able to predict the morale at work at .05 level of significance. This predication were able to account for 91.70% ($R^2 = .917$). The predicted equation were as follow :

$$\text{Morale at Work} = -.243 + .244 (\text{Advancement}) + .429 (\text{Work Performance}) + .234 (\text{Supervision}) + 6.447\text{E-}02 (\text{Responsibility}) + 8.307\text{E-}02 (\text{Work Achievement})$$

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล และ อ.ดร.ภทรพร ยุทธภรณ์พินิจ ที่ท่านได้ให้คำปรึกษา ข้อวิจารณ์ ข้อเสนอแนะ และการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการที่ทำให้เกิดความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ และเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 8 สถานี ที่ได้ให้ความร่วมมือ สนับสนุนในการตอบแบบสอบถามขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ภาคพิเศษ รุ่นที่ 7 ทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการฯ ที่ให้ความช่วยเหลือดูแล และสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัย ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดา ครอบครัวของ ข้าพเจ้า ตลอดจนครูอาจารย์ ผู้สั่งสอนอบรม ประสิทธิ์ประสาทวิชา ด้วยความเพียรพยายามและเสียสละตลอดมา หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้

พระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล
กรกฎาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	28
แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	33
แนวคิดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	40
ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	47
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	78
สมมติฐานในการศึกษา	79
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4 ผลและวิจารณ์	87
ผลการวิจัย	87
ข้อวิจารณ์	123
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	136
สรุปผลการวิจัย	136
ข้อเสนอแนะ	145
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	147
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	154
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	158
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	166
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	178

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
2	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	88
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้าน	90
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกอง บังคับการตำรวจนครบาล 6	91
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	93
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	94
7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยงูใจ)	95
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกอง บังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงูใจ)	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงูใจ)	97
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงูใจ)	98
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงูใจ)	99
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงูใจ)	100
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยบำรุงรักษา)	101
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)	102
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)	104
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)	105
18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)	106
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ (ในภาพรวม)	108
20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ (รายด้าน)	108
21	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ (ในภาพรวม)	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม ชั้นยศ เป็นรายคู่ (ในภาพรวม)	109
23	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม ชั้นยศ (รายด้าน)	110
24	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม ชั้นยศ เป็นรายคู่ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	111
25	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม ชั้นยศ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน	112
26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม ชั้นยศ เป็นรายคู่ ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม	113
27	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ (ในภาพรวม)	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (ในภาพรวม)	114
29	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ (รายด้าน)	115
30	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	115
31	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	116
32	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	117
33	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ (ในภาพรวม)	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
34	แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ (ในภาพรวม)	118
35	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสาย งานที่ปฏิบัติ (เป็นรายด้าน)	119
36	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	120
37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	120
38	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ ด้านความพอใจในการทำงานและ สภาพแวดล้อม	121
39	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของชุดตัวแปรปัจจัย จูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	122
40	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	144

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการจูงใจ	31
2	แสดงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Organizational Human Resource Strategy)	35
3	การแบ่งส่วนราชการกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	50
4	แสดงโครงสร้างสถานีตำรวจนครบาล	50
5	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	78

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรใหญ่ที่มีอำนาจหน้าที่ต่อสังคมโดยตรงมีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านการบำบัดทุกข์บำรุงสุข อำนวยความยุติธรรม การบริการประชาชนและภารกิจด้านอื่นๆ เช่น ภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยการออกตรวจดูแลบุคคลและสถานที่ต่างๆ เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด การตั้งจุดตรวจจุดสกัดเพื่อป้องกันและตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิด ภารกิจงานจราจรมีหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการสัญจรไปมาและจับกุมผู้ฝ่าฝืน ภารกิจงานสอบสวนมีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์ ทำสำนวนการสอบสวนเพื่อมีความเห็นทางคดี ภารกิจงานสืบสวนมีหน้าที่ในติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีต่างๆ คดีค้างเก่า คดีหมายจับ และติดตามจับกุมคนร้ายก่อเหตุจนกระทั่งและเหตุอื่นๆ หลังมีการกระทำความผิด การติดตามและคุ้มครองพยาน ร่วมกับพนักงานสอบสวนในการตรวจที่เกิดเหตุและรวบรวมพยานหลักฐานทางคดี ภารกิจงานอำนวยการมีหน้าที่ในการบริหารงานเอกสาร ให้บริการประชาชนบนสถานีตำรวจ เช่น จัดทำหนังสือภายในหนังสือภายนอก รวมทั้งประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการบนสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักมาก อาจพูดได้ว่าตำรวจมีงานตลอด วันละ 24 ชั่วโมง และตำรวจมีงาน 7 วันต่อสัปดาห์ทำให้สภาพจิตใจหรือความรู้สึกรักของข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ถึงความตั้งใจทำให้สังเกตได้จากการแสดงออกทางบวกหรือทางลบ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งประกอบด้วยสถานีตำรวจในพื้นที่รับผิดชอบ 8 สถานี คือ 1) สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง 2) สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ 3) สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ 4) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 5) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 6) สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน 7) สถานีตำรวจนครบาลบางรัก 8) สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ (2) การดูแลควบคุมกำกับกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ

อาญา (3) การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา (4) การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร (5) การปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (6) การช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย (7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาชีพตำรวจ เป็นอาชีพที่มีอัตราเสี่ยงสูงกว่าอาชีพอื่นหลายเท่า ด้วยเพราะตัวเลขตั้งแต่ปี 2551-2556 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตายเฉลี่ย 29.17 นายต่อปี ตามสถิติรวบรวมไว้ว่า ช่วงอายุที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด อยู่ระหว่าง อายุ 41-50 ปี เฉพาะปี 2556 มีตำรวจฆ่าตัวตายถึง 31 นาย ชัยยศ ที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ นายดาบตำรวจ สายงานที่มีการฆ่าตัวตายสูงสุด คือ สายปราบปราม กองบัญชาการที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด 3 อันดับ คือ บช.ภ. 5 บช.ภ. 3 และ บช.น. อาชีพตำรวจ เป็นอาชีพที่มีความกดดันในสายงาน เพราะมีการโยกย้ายหรือได้รับการกิจที่ยากและต้องใช้เวลานาน เมื่อหาทางออกไม่ได้ จึงอาจทำร้ายตัวเองเพื่อหนีปัญหา (ไทยรัฐออนไลน์: <https://www.thairath.co.th/content/402917>) สืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานสนองต่อสถานการณ์หรือสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจต่อ ประชาชนได้นั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าตำรวจมีการสร้างขวัญและกำลังใจไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความหย่อนสมรรถภาพและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา และไม่ค่อยเต็มใจในการทำงาน แต่ทางกลับกันหากกำลังใจสูงก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ซึ่งมีสถานีตำรวจในพื้นที่รับผิดชอบ 8 สถานี คือ 1) สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง 2) สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ 3) สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ 4) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 5) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 6) สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน 7) สถานีตำรวจนครบาลบางรัก 8) สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรทั้งหมดจำนวน 1,551 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพอใจในงาน และสภาพแวดล้อม สำหรับตัวแปรต้นใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factor) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2556 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจทุกระดับ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วยสถานีตำรวจในพื้นที่รับผิดชอบ 8 สถานี คือ 1) สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง 2) สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ 3) สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ 4) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 5) สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 6) สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน 7) สถานีตำรวจนครบาลบางรัก และ 8) สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร คือ

- **ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน** หมายถึง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานจนทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งช่วยให้เกิดทัศนคติในเชิงการรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน

- **ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในหน่วยงาน และความปลอดภัย

- **ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม** หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการปัจจัยต่างๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและปฏิบัติงานให้ด้วยความเต็มใจ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ อาศัยกรอบทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) หมายถึง สิ่งที่จะช่วยป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้คนปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการปกครอง
บังคับบัญชา

สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ งานป้องกัน
ปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร งานอื่นๆ

ชั้นยศ หมายถึง ยศที่ข้าราชการตำรวจผู้นั้นครองอยู่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ชั้นประทวน ได้แก่ ยศ พลตำรวจ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก
จ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ
- ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก
พันตำรวจตรี พันตำรวจโท และพันตำรวจเอก

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

“ขวัญ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง สิ่งที่เป็นมงคล สิริความดีงาม ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามิอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่าง ซึ่งเรียกกันว่าขวัญหาย ขวัญบิน ขวัญหนี เป็นต้น

คำว่า ขวัญ (Morale) มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Esprit de Coups ขวัญ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขวัญ ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้หลายประการด้วยกัน

คำว่า ขวัญ (Morale) ในระยะแรกมักใช้กันในวงการทหารในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ และได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาลดจนในวงการอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญให้กับพนักงานในบริษัท ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 160-161) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดถือต่องาน และปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ส่วนขวัญเป็นผลของการแสดงออกของเจตคติของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน และประเมินผลจากผลที่ได้รับ ทั้งนี้ขวัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย กล่าวคือ แรงจูงใจและขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกันไม่ขัดแย้งกับจุดหมายของบริษัท และผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ ในส่วนของคำว่า “ขวัญ” นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

ครุณี แซ่ลิ่ม (2553: 13) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แรงกดดัน ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยต่างๆ หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้น และจะมีปฏิกิริยาได้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2552: 145) ได้ให้ความหมายของขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ การที่พนักงานในหน่วยงานใดมีขวัญที่ดี สามารถสังเกตหรือประเมินได้จากการที่พนักงานมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำ มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ฯลฯ ที่เป็นการแสดงถึงขวัญในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ผู้นำควรให้ความสนใจให้มาก ไม่ควรละเลยหรือมองข้ามความสำคัญ เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานทั้งสิ้น ผู้นำควรมีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเพื่อจูงใจให้คนทำงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้และตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ถ้วนโรธนา ไช้ณิแต (2550: 12) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

พลสุข สังข์รุ่ง (2550: 165) กล่าวถึง ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงในรูปของ พฤติกรรมต่างๆ เช่น ความหวัง ความกล้า ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความ เชื่อมั่น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) ได้ประมวลความหมายขวัญ ดังนี้ “ขวัญ” หมายถึง ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะ บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่จุดประสงค์ของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการมีส่วนร่วมใน ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อร่วมงานทุกระดับด้วยดังนั้นขวัญจึงมีลักษณะเป็น พลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวัดระดับขวัญจึงควรทำเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ

จากความหมายที่นักวิชาการให้ไว้ พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทาง จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ อารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อที่ทำงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของ งานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และ กำลังใจในการทำงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป็น สิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วม ใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อม เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานใน องค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลดี สำหรับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการ ให้ความเห็นพอสรุปได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญกำลังใจที่ดีขององค์กร จะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย (ครุณี แซ่ลิ้ม, 2553: 15) ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติตามอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์กร
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

รอมือลี มัสกอตอ (2551: 11) กล่าวว่า ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นมักจะล้มเหลว หรือไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออกดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงกดดันภายนอก
2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อย และกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้

3. กลุ่มจะมีการพัฒนา และเจริญเติบโต ประสพผลสำเร็จอยู่เสมอ
 4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มด้วยกัน
 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
 6. สมาชิกมีความเห็นพ้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
 7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า เพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้
- ส่วนลักษณะขวัญกำลังใจต่ำจะมีการแสดงออกดังนี้
1. มีความแตกแยกกันภายในกลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย
 2. ภายในกลุ่มมีการต่อสู้ถกเถียงกัน และวิพากษ์วิจารณ์กัน
 3. กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหา เมื่อมีการเผชิญหน้ากันได้
 4. ระหว่างสมาชิกของกลุ่มจะไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งทำให้มีความยากลำบากเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และมีความยุ่งยากในการที่จะมีมติใดๆ ออกมาเกี่ยวกับความจำเป็นในการดำรงอยู่
 5. วัตถุประสงค์และคุณค่าของกลุ่มจะไม่นับเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และมีทัศนคติเป็นลบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
 6. สมาชิกของกลุ่มมีความรู้สึกว่าได้ไม่ได้เป็นสมาชิก

ปนัดดา อุปะละ (2547: 12) กล่าวว่าขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในหน่วยงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ถึงแม้ว่าขวัญจะมี

ลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่จะสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและถ้าหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญสูง คนทั่วไปจะเห็นสภาพในหน่วยงานนั้นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างดี

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายและเกิดความเชื่อมั่นขององค์กร

องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลาย ๆ สิ่ง ทั้งสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน (พลสุข สังข์รุ่ง, 2550: 166-167) ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม มีความเข้าใจถูกต้อง และมีสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง) เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. ความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะถ้าสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ และวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้นย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทั้งสองด้านมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

องค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามที่มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความขยันหมั่นเพียร รักและสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลาให้กับทางราชการ มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวแล้ว ย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่สำคัญๆ ของขวัญมีดังนี้ (Davis, 1962 อ้างใน วิชัย แหวนเพชร, 2548: 118)

1. ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย การดำเนินงานขององค์การทั้งของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงาน มั่นใจและมีขวัญดียิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอในการทำงานและปลอดภัย พนักงานไม่ต้องมาผวาว่าจะเกิดอุบัติเหตุเมื่อใด

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพกายและสภาพทางจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว ย่อมจะไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 146) ได้ให้ข้อสังเกตพนักงานในหน่วยงานว่ามีสภาพขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน พนักงานมักมีพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. มีความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการทำงานอย่างสุดความสามารถให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

3. รักษาระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ อย่างเต็มที่ ไม่ฝ่าฝืนหรือต่อต้าน

4. มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ลุล่วงไปด้วยดี

พลสุข สังข์รุ่ง (2550: 171) กล่าวถึง บุคลากรที่มีขวัญที่ดี ผู้บริหารสามารถสังเกตพฤติกรรมได้ ดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
2. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการทำงานอยู่เสมอ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. อยู่ในระเบียบวินัย และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบอยู่เสมอ
5. มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

ยงยุทธ เกษสาคร (2555: 153) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะทราบว่าขวัญของผู้ปฏิบัติงานลดลง อาจสังเกตได้จากสัญญาณต่อไปนี้ คือ

1. ขาดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี
2. การสูญเสียเล่านั้นมีมาก ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานสูงขึ้น
3. การไม่ยอมรับหัวหน้างานระดับต้น
4. มีอุบัติเหตุสูงขึ้นจากการทำงาน
5. มีการลาป่วย ลาิจ บ่อยครั้ง
6. การลาออกจากงานมีมากขึ้นติดต่อกันเป็นลำดับ
7. ผลงานด้อยคุณภาพ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
8. ผลผลิตหรือปริมาณงานที่ได้ออกมามีน้อยหรือตกต่ำลง
9. พนักงานมาทำงานสายกันมาก และกลับก่อนเวลาเลิกงาน
10. เกิดวิกฤตความขัดแย้งรุนแรง มีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคพวกมากขึ้น

Roach (1958 อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550: 425) ได้ศึกษาสำรวจความคิดเห็นของคณงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทางการบริหาร ได้สรุปผลการวิเคราะห์ว่าส่วนประกอบของขวัญ มี 11 ประการ คือ

1. ทศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อองค์กร
2. ทศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อการควบคุมบังคับบัญชา
3. ความภาคภูมิใจในองค์กร

4. ความพึงพอใจในตัวเอง
5. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
6. การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น
7. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน
8. การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์กร
9. ความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง
10. ทักษะที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการขององค์กร
11. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ถ้าพิจารณาจากรายการที่ Roach ได้ทำไว้ อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญได้ ดังที่กล่าวมาแล้วในเรื่องระดับขวัญสูงที่ว่า ขวัญ คือความตั้งใจของสมาชิกในองค์กรที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มมากกว่า หรือเท่ากับระดับความคาดหวังปกติ สิ่งดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีพลังมากกว่าปกติ และความพึงพอใจนี้เองที่เป็นส่วนสำคัญทำให้เกิดกำลังหรือพลังดังกล่าว

จากองค์ประกอบของขวัญตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ใกล้เคียงกันนั้น จึงสามารถรวบรวมถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความร่วมมือร่วมใจ การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน ความเข้าใจต่อองค์กร ความเชื่อมั่นในองค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ความพอใจในรายได้ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ความรู้สึกร่วมต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน การมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า รับรู้ต่อเรื่องราวภายในองค์กร มีผู้นำที่ดีเป็นตัวอย่างได้ การปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างเพียงพอ ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเอง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน

ลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่มีขวัญดีจะเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ ขวัญนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 146) ได้ให้ข้อสังเกตว่าพนักงานมีขวัญที่ดีหรือไม่สังเกตได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ข้อบ่งชี้สำหรับการมีขวัญในการทำงานต่ำ คือ ผลงานของพนักงานจะตกต่ำกว่าระดับปกติเป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน เกิดความผิดพลาดหลายครั้ง
2. อัตราการขาดงานหรือความเฉื่อยชาเกิดขึ้น เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงาน การทำงานเป็นไปอย่างเนือยา ไม่กระฉับกระเฉง มีการหยุดงาน การลาหยุดเกิดขึ้นบ่อย โดยไม่มีเหตุผลที่ดีพอ อัตราการเข้าออกของพนักงานสูง เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง เบื่อหน่ายงาน
3. การร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะหากปรากฏว่าในหน่วยงานมีการร้องทุกข์ มีการออกบ่นครหานินทาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความรู้สึกไม่ปกติของหน่วยงาน ผู้บริหารควรรับฟังและหาทางแก้ไข เพราะการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทาอาจจะมีมูลความจริงอยู่บ้างไม่มากก็น้อย หรือเป็นการกลั่นแกล้งจากฝ่ายตรงข้ามที่ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์หาสาเหตุความเป็นมา และแก้ไขคลี่คลายให้เป็นที่พอใจในทางที่ดี
4. การวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น เช่น พนักงานวิพากษ์วิจารณ์ถึงความไม่ยุติธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองหรือภายในหน่วยงาน ปัญหาการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับขวัญของพนักงานเป็นบ่อเกิดของการแตกความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การกำหนดค่าตอบแทนไม่เท่ากัน การกำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เท่ากัน การประเมินผลงานไม่ยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม เป็นต้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญดีหรือขวัญสูง ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ นั่น คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กร มีระเบียบวินัย เสียสละ เชื่อมั่นในตัวเองผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ที่จะทำงานเป็นทีมได้ดี

มีความรู้สึกเป็นกันเอง ร่าเริง แจ่มใส งานผิดพลาดน้อย ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร องค์กรก็มีแต่มีมิตรภาพ ความเข้าใจ

วิชัย แหวนเพชร (2543: 124-125) ได้อธิบายถึงสภาพและอาการต่างๆ ของพนักงานที่แสดงว่ามีขวัญดีหรือขวัญไม่ดี ซึ่งสามารถสังเกตได้ดังนี้

1. ลักษณะที่พนักงานมีขวัญดี

- 1.1 การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง
- 1.2 การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด มีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้
- 1.3 การทำงานของบุคคลสนุกสนาน เพลิดเพลินทั้งงาน มีความตั้งใจ และสนใจในการทำงาน
- 1.4 สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
- 1.5 การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นการติชมเพื่อก่อสร้างสรรค์
- 1.6 สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน
- 1.7 ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ และด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส
- 1.8 แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่ตามเดิม

2. ลักษณะที่พนักงานมีขวัญไม่ดี

2.1 มีความหวาดผว ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่างๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็กๆ น้อยๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือและมีการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก

2.2 มีบรรยากาศขบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมินา บึ้งตึง เฉื่อยชา เหนงหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

2.3 มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

2.4 การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติไปจากเดิม

2.5 มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

2.6 ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั้งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

2.7 ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมยเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยง ไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากมองหน้าเมื่อพูดคุย การพูดคุยเป็นแบบถามคำตอบคำ

2.8 แสดงอาการแฉ่งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง

2.9 แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

2.10 มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

2.11 มีการร้องทุกข์ บัตรสนเทห์มากผิดปกติ

2.12 บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิม

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ปนัดดา อุปะละ (2547: 4-6) ได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเป็นเจ้าของร่วมในหน่วยงาน รู้สึกว่าตนเป็นผู้มีความสำคัญในหน่วยงาน มีความพอใจในการได้ทำงาน ในหน่วยงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ผูกพัน ห่วงเห่น มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน และรู้สึกรับผิดชอบต่อหน่วยงาน
2. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานและงานที่ทำว่ามั่นคง มีชื่อเสียง มีเกียรติ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีรายได้ มีสวัสดิการ มีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การปรับระดับของหัวหน้าหน่วยงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุราชการ
3. การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือ หรือยอมรับในความสามารถทั้งในขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานสำเร็จ
4. ความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน มีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน พอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ
5. ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานกับหัวหน้าหน่วยงานในด้านการได้รับความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือด้วยดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการประสานที่ดีในหน่วยงาน

นภค ลิ้มสุรัตน์ (2526 อ้างใน ปนัดดา อุปะละ 2547: 13-14) ได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของกลุ่มหรือของสมาชิกในองค์กร คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไปและยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัวสะดวกและปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงานคุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ ความชำนาญตลอดจนได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานมากขึ้น กำลังขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง มีการติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอ และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนั้น การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายๆ ประการ อาทิเช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มากระทบจิตใจในทางบวกผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้ที่ดี หากมากระทบในทางลบจะทำให้การปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานน้อยลงไปด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีอีอาร์จีของ Alderfer (E.R.G.Theory) ดังนี้

1. **ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow** (Abraham H. Maslow, 1970 อ้างใน พะยอม วงศ์สารศรี, 2537: 230) ได้ให้ความสำคัญกับจิตใจคน มาสโลว์ ได้คิดค้นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความจูงใจ (General Theory of Human Motivation) คือ การจูงใจ มีสาเหตุแห่งความจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ ความต้องการของบุคคลนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับขวัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าความต้องการของคนได้รับการตอบสนองแล้ว ขวัญของเขาจะดีขึ้นหรือสูงขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (General Theory of Human Motivation) ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะหมดไป และความต้องการอันอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ ลักษณะเช่นนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการสนองตอบโดยทันที ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ ได้แบ่งออก 5 ลำดับ คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อการอยู่รอดและเป็นสิ่งในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อ ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลน จะต้องมีความต้องการมากกว่าสิ่งใด

2) ความต้องการความปลอดภัย (Need for Safety) เป็นความรู้สึกที่ต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเมื่อพิจารณาทัศนนะจากฝ่ายบริหารแล้ว การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า ความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีผลต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงแล้ว ยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และตอบแทนประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Need for Social) เมื่อร่างกายและความปลอดภัยได้รับการสนองแล้ว ความต้องการด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมเป็นกลุ่ม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ มีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ จึงมีความต้องการที่จะได้สถานภาพทางสังคมสูงขึ้น

4) ความต้องการมีศักดิ์ศรีหรือมีชื่อเสียง (Need for Esteem) ความต้องการยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ การดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self – Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุด จากการที่ได้การตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นแล้ว ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนี้มีแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะเป็นนักแต่งเพลง ศิลปินระดับโลก การเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงระดับโลก อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

จะเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จะเริ่มต้นด้วยความต้องการพื้นฐาน หรือความต้องการทางร่างกายก่อน เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการยกย่องอื่น ๆ คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการยกย่องและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตก็จะตามมา ผู้บริหารที่เข้าใจในความต้องการของมนุษย์ ก็ควรพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจมากขึ้น อันจะเป็นการจูงใจและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงความต้องการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้บริหารเพราะหากผู้บริหารเข้าใจในความต้องการของบุคคลในองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะสามารถเข้าใจวิธีจูงใจ หรือเข้าใจวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ๆ โดยผู้บริหารอาจจะจูงใจบุคคลด้วยการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายก่อน หลังจากนั้นจึงตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อให้บุคคลมีความพอใจ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อองค์กร

2. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Fredrick Herzberg's Two – Factor Theory) (Herzberg, 1959) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะที่สามารถทำเองตั้งแต่ต้นจนจบ

2.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2.1.5 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายมากขึ้น ได้แก่

2.2.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Salary) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2.2 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.2.3 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่ดี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2.2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อม หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personnel Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) การนิเทศงานและความยุติธรรมในการบริหาร ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2.7 ความมั่นคงของงาน (Job Security) ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงของหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยบำรุงรักษาจะช่วยให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความสุข เกิดแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

Herzberg ยังมีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตน หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วความอดสาหัสในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษามีได้หมายความว่า ปัจจัยจูงใจไม่เป็นสิ่งสำคัญ แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มาก เพราะเป็นสาเหตุของการเกิด ความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ผลจากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกในด้านที่ดี และเป็นการจูงใจภายในของงาน จึงทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต และปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ปัจจัยนี้มิได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ส่งเสริมให้คนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นการจูงใจภายนอกของงาน ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (E.R.G.Theory)

Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวทฤษฎีอีอาร์จีเกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงาน ในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ

- 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม
- 3) ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow คือความต้องการคงอยู่ต่อไปเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีตามแนวคิดของมาสโลว์และอัลเดอเฟอร์แสดงถึงลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้ และทำได้โดยการให้พนักงานได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูง เพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานที่ดี เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ซึ่งผู้ศึกษาได้ประยุกต์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาในทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ไปใช้ในการกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546: 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความต้องการ ส่งผลให้เกิดแรงขับซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 54) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พลังแรงกระตุ้นภายในของแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการปฏิบัติ

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนด ทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้ บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็น สาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ใน การทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป วันๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบเพื่อจะ บรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่ เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง เชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

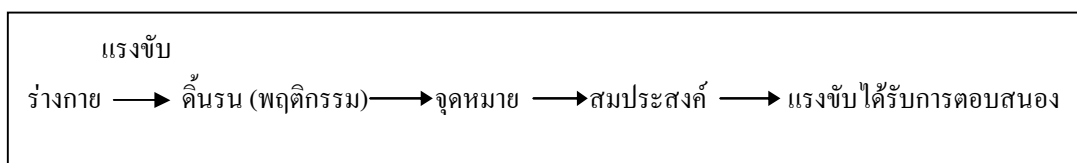
กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Need) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ



ภาพที่ 1 กระบวนการจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือ แสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (SPECIAL Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่า จะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้น ให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประท้วง การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ
2. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ
3. แรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบว่าพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไรบ้าง

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับคำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล จากการวิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานจะมีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก 10 เปอร์เซ็นต์ และปัจจัยภายในถึง 90 เปอร์เซ็นต์ (ธานี มงคลธนานนท์, 2536) เนื่องจากแรงจูงใจ คือ ปัจจัยภายใน แรงจูงใจจึงไม่สามารถถูกสังเกต วัด วิเคราะห์ได้โดยตรงแต่กระนั้น ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถขององค์กรงานหนึ่งก็คือ การจูงใจให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายองค์กร โดยส่วนผู้บังคับบัญชาต้องพยายามเข้าใจพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลและต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่จะใช้ประโยชน์อย่างมากมายสำหรับบุคคลทุกคนได้ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ก็คือการสร้างและการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์กรจะถูกจูงใจให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีอีอาร์จีของ Alderfer ดังปรากฏในหน้า 22-28

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

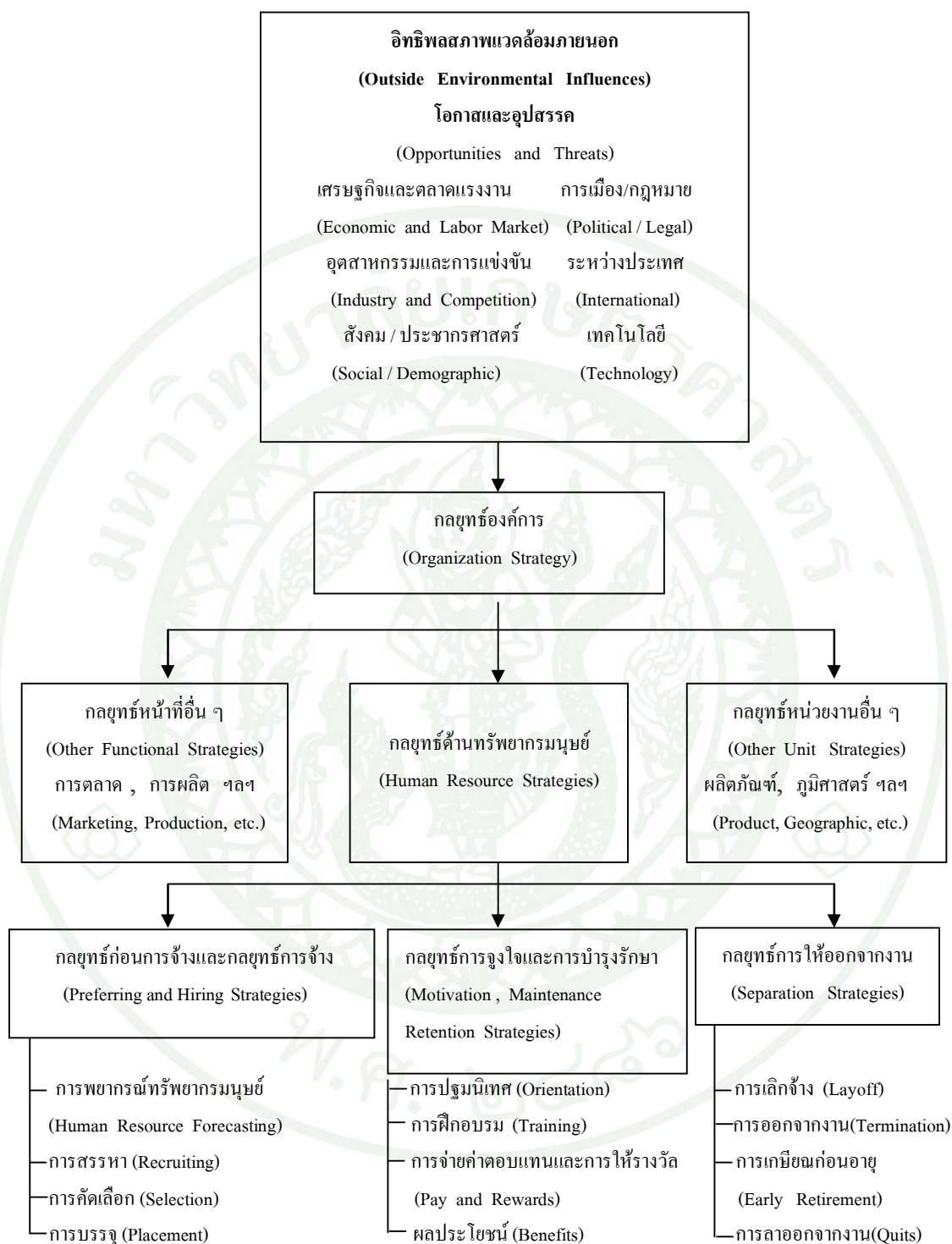
ในปัจจุบันเป็นยุคการจัดการความรู้ ทำให้แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้มองว่ามนุษย์เป็นทุนอย่างหนึ่งที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่องค์การได้ เพราะองค์การสามารถลงทุนในตัวมนุษย์ได้โดยการพัฒนาคน นอกจากนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสร้างความสำเร็จเปรียบเหนือคู่แข่ง ผู้บริหารต้องเข้าใจบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกต้อง สมบูรณ์ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะได้นำมาแก้ไขจุดอ่อน ป้องกันอุปสรรคเพื่อแสวงหาโอกาสและจุดแข็งให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนหลักที่ต้องปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน การสรรหา และการคัดเลือก 2) การให้รางวัลแก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และบริการ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนงานอาชีพ การสร้างวินัย และ 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย แรงงานสัมพันธ์และการร้องทุกข์ สุขภาพและความปลอดภัย การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่จัดทำกิจกรรมต่างๆ ให้สนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กร

กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้ โดยผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยม เพื่อให้องค์กรมีแผนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์ระดับหน้าที่ และจะมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ระดับบริษัทและกลยุทธ์ระดับธุรกิจ เพราะถ้าองค์กรใดขาดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แล้วก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) พนักงานเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุความสำเร็จในการสร้างโอกาสในการแข่งขันโดยการใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รูปแบบของการวางแผน การขยายตัว และกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการยอมรับหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นเสมือนหุ้นส่วนหรือส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการของกลยุทธ์ระดับบริษัท อย่างไรก็ตามการสร้างกลยุทธ์เหล่านี้จะต้องผ่านกิจกรรมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาการคัดเลือก การฝึกอบรมและการให้รางวัลบุคคล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Organizational Human Resource Strategy)

ที่มา: Anthony, Perrene and Kaemar (1996: 22)

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM Strategy)

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM Strategy) หมายถึง แบบอย่างหรือแผนที่ได้บูรณาการวัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการทำงานเข้าด้วยกัน กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเป็นอย่างดีจะช่วยในการจัดสรรและรวบรวมทรัพยากรต่างๆ ของกิจการเข้าเป็นรูปแบบเดียวกัน โดยอาศัยพื้นฐานของจุดแข็งจุดอ่อนภายใน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการคาดการณ์การกระทำของคู่แข่ง (Ivancevich, 2007: 16)

การวางแผนเชิงกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การตัดสินใจขององค์กรเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ควรทำให้สำเร็จ และวิธีการกำหนดที่จะไปสู่ความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ แต่ก็มีคามจำเป็นมากยิ่งขึ้นที่จะต้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผน ประกอบด้วย การวางแผนเป้าหมายและจุดประสงค์ทั่วทั้งองค์กร และหาวิธีที่จะทำให้เป้าหมายและจุดประสงค์เหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานขององค์กรจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมาก ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เมื่อภารกิจ (Mission) ของบริษัทได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสามารถวางแผนเป็นแนวทางให้เกิดความเข้าใจได้แล้ว พนักงานและผู้จัดการก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำตามจุดประสงค์ของบริษัท ผู้บริหารระดับสูงจะคาดหวังในกิจกรรมของทรัพยากรมนุษย์ว่าจะสัมพันธ์อย่างเป็นระบบกับภารกิจ และเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนมีการเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จ ข้อดีของการวางแผนกลยุทธ์คือ จะทำให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วได้ ด้วยความเป็นจริงเช่นนี้ จึงควรทำแผนกลยุทธ์ให้มีความสำคัญมากขึ้น

บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นส่วนกลยุทธ์ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ของบริษัททั้งหมด ต้องวิเคราะห์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้โอกาสและอุปสรรคจากภายนอกบริษัท จุดแข็งและจุดอ่อนภายในบริษัทสมดุลกัน เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์โอกาสจากภายนอกบริษัท (External Opportunities) และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทนำไปสู่ความสำเร็จ หรือสร้างแผนกลยุทธ์ของบริษัทได้โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยสร้างกลยุทธ์ได้หลายวิธี ตัวอย่าง ทรัพยากรมนุษย์ จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการลดขนาดของแรงงานได้สำเร็จ โดยสร้างแผนกลยุทธ์ใหม่ การลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับดูแลสุขภาพและการฝึกหัดพนักงานใหม่ การเพิ่มการแข่งขันในตลาดระดับโลก จะเห็นว่าการวางแผน

กลยุทธ์การปฏิบัติการด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กร และช่วยปรับปรุงตลอดจนพัฒนาองค์กรได้

กระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Activities) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหามูลค่า 3) การคัดเลือก 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-5) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต ได้แก่ 1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ 2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน และ 3) การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามา หรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน (Ivancevich, 1998: 708) อย่างไรก็ตามในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อน

การออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Byars and Rue, 1997: 84)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Ivancevich, 1998: 708) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-5)

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998: 711)

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-8)

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Byars and Rue, 1997: 712) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-9) ส่วนการพัฒนาเป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998: 705) ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ (Byars and Rue, 1997: 531) เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัยเป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy, Noe and Premeaux, 1999: GL-8) สุขภาพ เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (Ivancevich, 1998: 707)

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) พนักงานเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงาน ลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ) (Ivancevich, 1998: 709)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: PA) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์ และการสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

นอกจากนี้ผู้บริหารควรต้องรู้เกี่ยวกับสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงาน การกระทำที่ยุติธรรม การเน้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

กิจกรรมต่างๆ ข้างต้นสามารถจัดลำดับเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า STARS Model โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 1. การวางแผนและการสรรหา คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
(Human Resource Planning and Selection) | S |
| 2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(Human Resource Development and Training) | T |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
(Performance Appraisal) | A |
| 4. การบริหารค่าตอบแทน
(Remuneration or Rewards) | R |
| 5. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
(Safety) | S |

ผู้บริหารทุกคนจะเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การสัมภาษณ์ การคัดเลือก และการฝึกอบรม องค์การต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ

โดยตรง อำนาจหน้าที่ตามสายงานหลักเป็นอำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถสั่งการบุคคลอื่น และตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นรูปแบบของอำนาจหน้าที่รูปแบบหนึ่งซึ่งผู้มีตำแหน่งบริหารแต่ละคนจะได้รับ เป็นอำนาจที่เป็นทางการที่สามารถสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยตรง

ผลจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทำให้ผู้ศึกษาทราบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโต ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

“ตำรวจ” ตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 คือ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตำรวจ ก็คือ ผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ ตามที่ได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอ คำว่า “พิทักษ์” แปลว่า ดูแลคุ้มครอง พลเมืองของประเทศ ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ (โสภณ ศรีวพจน์, 2548: 5)

โสภณ ศรีวพจน์ (2548: 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่าคำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “POLICE” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “WATCH MAN” โดย หมายถึง ผู้ตรวจตรา ซึ่งถือกำเนิดมาจาก “การจัดระบบตรวจตรา และคุ้มครอง” (WATCH AND WARD SYSTEM) ของตำรวจอังกฤษ และยังมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า “RATTLE WATH” หรือหน่วยตรวจตราคุ่มภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย

นอกจากนี้แล้ว ยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจ แยกเป็นรายตัวสระ และอักษร คำว่า POLICE นี้ พระเจ้าชาร์ล ที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ แยกเป็นรายอักษร ดังนี้

- P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย
- O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง
- L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย
- I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวน สอบสวน
- C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือ สามัคคี ในหน้าที่
- E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็ง ต่อการงานในหน้าที่

นอกจากนั้น ได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า“ตรวจ”ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น “ตำรวจ” ได้ดังนี้

- ต หมายถึง ตรวจตรา จับกุม ผู้กระทำความผิดตามหน้าที่
- ำ หมายถึง อำนาจความสะดวกให้ประชาชน
- ร หมายถึง ระงับเหตุ รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ว หมายถึง วาจาดี มีกิริยาสุภาพ
- จ หมายถึง จรรยาดี มีศีลธรรม

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติไว้ว่า

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการตำรวจ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือน จากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

(2) ดูแลควบคุมและกำกับกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

(3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

(4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

(7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่กฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะ และตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5)

เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

บทบาท อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ซึ่งในการปฏิบัติการกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว แต่อยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งในสิ่งแวดล้อม

ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีประชาชนเป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชน ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรับใช้ประชาชนและสังคมเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ได้รับงบประมาณจากภาษีจากประชาชน เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องยอมรับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชนต้องการอะไรจากตนเองและพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ซึ่งในความพยายามนั้น พลตำรวจเอกณรงค์ มหานนท์ อธิบดีกรมตำรวจได้เคยกล่าวไว้ในทำนองที่ว่า ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นแม้จะมีกำลังพลมากมายเพียงใด มีอาวุธและเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมป้านใดก็ตามหากปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว ความพยายามทั้งหมดของตำรวจก็แทบจะไร้ผล กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นก็สมควรที่จะแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีขอบเขตครอบคลุมอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการควบคุมอาชญากรรมหรือการบังคับใช้กฎหมาย เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในลักษณะของการตรวจท้องที่ การจับกุมผู้กระทำความผิด การตรวจค้นบุคคลหรือสถานที่ ซึ่งเป็นการดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
2. รูปแบบการประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชน รูปแบบนี้มีแนวคิดที่ว่า ผู้ต้องสงสัยยังเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะถูกพิสูจน์ว่ามีความผิด การที่ประชาชนจะเป็นผู้กระทำความผิดก็ตาม หากได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะทำให้ผู้นั้นรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่สมควรแล้ว

ระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในราชอาณาจักร
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป ดังต่อไปนี้

ข้าราชการพลเรือนทุกประการและรักษาความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการทหารและ พลเรือน

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายมหาชนและถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจและหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจค้นและปราบปรามนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะข้าราชการฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

5. เจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึก ทั้งในเขตที่ทำการยุทธ และมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจตรา รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ และให้บริการประชาชน เมื่อพิจารณาถึงขอบเขตการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหลักการคุ้มครองและพิทักษ์เสรีภาพของปัจเจกชนกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ในฐานะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามอุดมการณ์ปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงกล่าวได้ว่า ความสงบสุขของประชาชนและสังคมจะบังเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องชอบธรรม สมเหตุสมผล มีน้ำใจเป็นกลาง ในขณะเดียวกัน ความอยู่ในระเบียบวินัยและจิตสำนึกแห่งความเป็นพลเมืองดีของประชาชน ก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้น ในสังคมที่จะเกิดความสงบเรียบร้อยได้ สังคมนั้นจะต้องมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดีและประชาชนต้องปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ตำรวจกับการบังคับใช้กฎหมาย

ในทุกสังคมต่างมีความจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และควบคุม ดูแลให้เกิดความสงบเรียบร้อย แต่การใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในบางโอกาสก็ขัดแย้งกับการใช้สิทธิเสรีภาพของประชาชน ดังนั้น ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เหมาะสมก็เพียงเพื่อบังคับ ควบคุมให้คนในสังคมปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความเป็นธรรมในสังคมเท่านั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเป็นเครื่องมือของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หลากหลาย ในการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย สามารถใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความยืดหยุ่นไปตามสถานะแวดล้อมของสังคมและเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่โดยทางปกครองโดยสามารถใช้กำลังบังคับได้ตามกฎหมาย จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นบุคคลที่มีความพิเศษแตกต่างจากบุคคลอื่นทั่วไป

นอกจากนี้ การบังคับใช้กฎหมายยังถือเป็นยุทธวิธีหนึ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ภายใต้ความเชื่อว่า การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเคร่งครัดและเข้มงวดกวาดขัน โดยเน้นการนำกฎหมายเข้าไปยับยั้งการกระทำผิดอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรมตามหลักกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจับกุมเพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ การเข้าระงับเหตุและการปรากฏตัวของตำรวจตามสถานที่ต่าง ๆ มีส่วนช่วยให้การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แม้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การจับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายและการให้บริการสาธารณะ แต่หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือ การบังคับใช้กฎหมายและการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเป็นหน่วยงานหลักของรัฐซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบังคับใช้กฎหมาย มีอำนาจในการจับกุมผู้กระทำความผิดได้ตามกฎหมาย นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังสามารถใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม

อย่างไรก็ดี การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ในบางกรณีอาจต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสถานะแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การจะใช้ดุลพินิจพิจารณาการดำเนินการให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมายโดยเคร่งครัด หรือยืดหยุ่นตามแนวทางรัฐศาสตร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปกครองมีอำนาจออกคำสั่ง

ทางปกครองจะกระทำหรือไม่เพียงใด บางครั้งการใช้ดุลพินิจก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากเจ้าหน้าที่ตำรวจใช้ดุลพินิจที่จะไม่ดำเนินการตามกฎหมายโดยเคร่งครัด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ใช้หลักการผ่อนปรน ก็อาจถูกมองว่าเป็นการละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้เช่นกัน และที่สำคัญเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจตกเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง

จะเห็นได้ว่าการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องได้รับการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ดังจะเห็นได้จากสายการปกครองบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ลดหลั่นลงตามลำดับ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในปกครอง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ และส่วนตัวเป็นลำดับชั้นโดยใกล้ชิดตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งหากพบการกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น แสวงหาผลประโยชน์ ให้พิจารณาข้อบกพร่องหรือพิจารณาทัณฑ์ไปตามอำนาจหน้าที่ทุกราย และผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านความประพฤติส่วนตัวและในฐานะผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในปกครองและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยให้การสนับสนุนและแนะนำในทุกด้านแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ บทบาทของเจ้าหน้าที่สายตรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยแต่งเครื่องแบบ จึงเป็นการแสดงออกในเชิงของการป้องกันและปราบปราม โดยการตรวจตราให้เกิดความเกรงกลัว ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในการเกิดอาชญากรรมได้เป็นอย่างดี

ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ความเป็นมา

โสภณ ศรีวาทน์ (2548: 12-15) กล่าวว่า นับแต่การปฏิรูปเป็นกรมตระเวน แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นกรมพลตระเวน กระทรวงนครบาล จนกระทั่ง กระทรวงนครบาลถูกยุบลงไป และกรมพลตระเวนมีการปรับปรุงเป็นกองบัญชาการตำรวจนครบาล

คำว่า ตำรวจ เป็นคำที่ปรากฏขึ้นมาตั้งแต่สมัยพระบรมไตรโลกนาถ เพราะครั้งนั้นจัดระเบียบการปกครองบ้านเมืองแบบจตุสดมภ์ ซึ่งเป็นระบบการปกครองที่ใช้มาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ยุคปัจจุบัน ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ตำรวจขึ้นอยู่กับเวียง 2 หน่วย คือ ตำรวจภูบาล กับตำรวจภูธร อีกหน่วยหนึ่งคือตำรวจหลวง นั้นขึ้นอยู่กับ วัง จึงเห็นได้ว่า "ตำรวจ" นั้น ได้มีในประวัติศาสตร์ของชาติไทยนานมาแล้วไม่น้อยกว่า 500 ปี

ปี พ.ศ. 2405 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง กับตัน เอส.เอ.เบิร์ต เอ็มส์ ชาวอังกฤษ เป็นผู้ตั้งกองตำรวจในพระนครเป็นครั้งแรกโดยนำเอารูปแบบอย่างมาจากตำรวจอังกฤษ

ปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นดำรงราชานุภาพรับตำแหน่งเสนาบดีว่าการกรมมหาดไทย ดูแลตำรวจภูธร และให้ พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นนเรศวรฤทธิ์ เป็นเสนาบดีว่าการกรมพระนครบาล ดูแลตำรวจนครบาล (ขณะนั้นเรียก พลตระเวน) พระราชภารกิจในพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง

13 ตุลาคม 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ประกาศรวมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรเป็นกรมเดียวกัน และได้มีประกาศแต่งตั้งอธิบดีกรมตำรวจและกรมพลตระเวน

ปี พ.ศ. 2465 ได้โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระยาอริกรณ์ประกาศ (หลุย จาติกวนิช) ดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งนับได้ว่า คำว่า ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ได้เริ่มใช้อย่างเป็นทางการตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ฐานะการเงินของประเทศอยู่ในวิกฤติมีการยุบหน่วยงานไปมาก ซึ่งปรากฏว่า กองบัญชาการตำรวจนครบาล ก็ถูกยุบลงเหลือแต่เพียงกองบังคับการเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2491 ได้มีการรื้อฟื้นจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจนครบาลขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งปรากฏตาม พระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2491

ปี พ.ศ. 2504 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้มีสถานที่ทำการเป็นของตนเองที่สะพานผ่านฟ้า จนกระทั่งต่อมาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2516 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ผ่านฟ้า ได้ถูกเผาทำลายเสียหายจนหมดสิ้น จึงต้องย้ายที่ทำการมาตั้งอยู่รวม กองบังคับการตำรวจดับเพลิงพญาไท

ในที่สุดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2535 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จมาเปิดอนุสาวรีย์พระบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้า กรมพระนเรศวรฤทธิ์ และอาคารที่ทำการใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ฯ วังปารุสกวัน ถนนศรีอยุธยา ดุสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งอย่างถาวรมาจนถึงปัจจุบันนี้

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ก่อตั้งมาจากการยกเลิกกองบังคับการตำรวจนครบาลเหนือ ได้ และธนบุรี ตามความในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2540 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจ และพื้นที่การปกครองของหน่วยงานราชการในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ พ.ศ. 2540 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในกรมตำรวจเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน โดยมีหน่วยงานในสังกัดและเขตอำนาจการรับผิดชอบครอบคลุม

พื้นที่ของสถานีตำรวจนครบาล 6 รวม 8 สถานี ได้แก่

1. สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง
2. สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
3. สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์

4. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1
5. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2
6. สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
7. สถานีตำรวจนครบาลบางรัก
8. สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ มีดังนี้

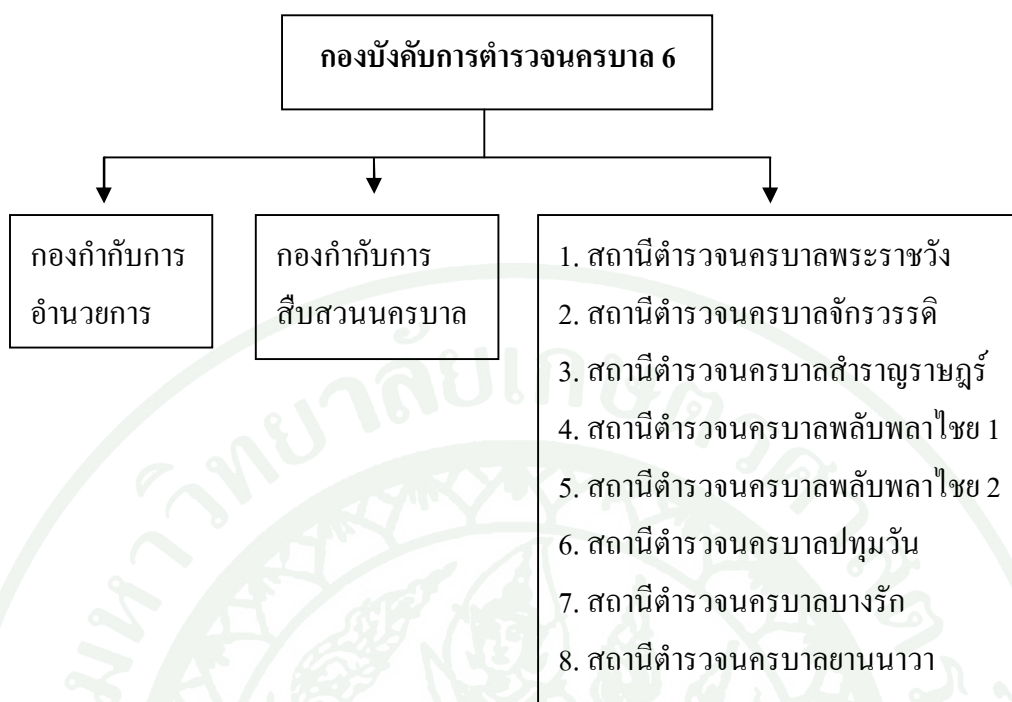
1. ถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติ
2. รักษาความมั่นคงของประเทศชาติและราชบัลลังก์
3. รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม
4. ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
5. อำนวยความยุติธรรมทางอาญา
6. ควบคุมจัดการจราจรและแก้ปัญหาการจราจร
7. ให้บริการประชาชนโดยทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์

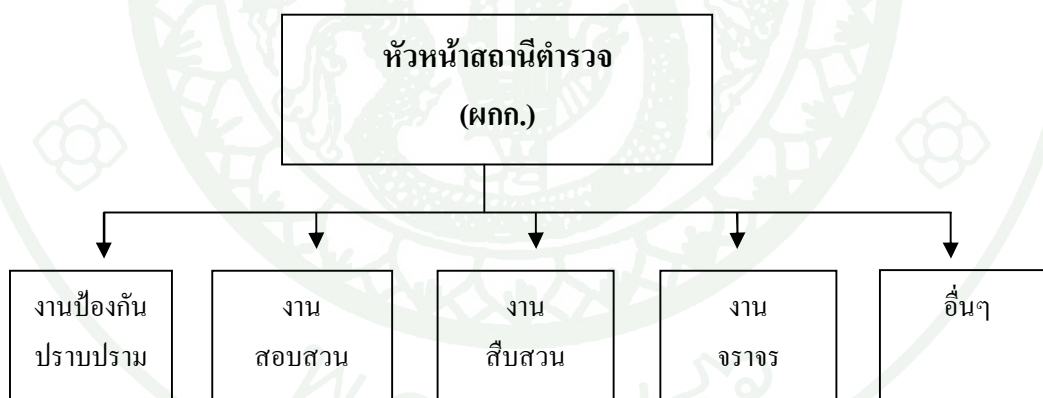
1. เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัด
2. ป้องกันอาชญากรรมให้มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด
3. เมื่อคดีเกิด สามารถติดตามจับกุมคนร้ายได้
4. บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและให้ความยุติธรรมในคดีอาญา
5. ประชาชนรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและให้ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองบังคับ

การตำรวจนครบาล 6

การแบ่งส่วนราชการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ และแต่ละสถานีตำรวจอาจจัดแบ่งได้เป็น 5 สายงาน ดังภาพที่ 3-4



ภาพที่ 3 การแบ่งส่วนราชการกองบังคับการตำรวจนครบาล 6



ภาพที่ 4 แสดงโครงสร้างสถานีตำรวจนครบาล

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ในสถานีตำรวจ

การกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในสถานีตำรวจ มีการแบ่งงานออกเป็น 5 สายงาน คือ

1. งานป้องกันปราบปราม
2. งานสอบสวน

3. งานสืบสวน

4. งานจราจร

5. อื่นๆ

ในการปฏิบัติราชการหัวหน้าสถานีเป็นผู้ตัดสินใจในฐานะผู้บริหารสูงสุดในสถานี ได้แก่ การเสนอความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย ตลอดจนการสั่งให้ข้าราชการตำรวจแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมและหัวหน้าสถานีต้องรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป แล้วนำไปปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกันทั้งระบบงาน

ในแต่ละสถานีตำรวจและแต่ละสายงานมีการกำหนดหน้าที่ของตำแหน่ง ดังนี้

1. หัวหน้างานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้

1.1 ทำหน้าที่หัวหน้างานป้องกันปราบปรามและปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบของงานป้องกันปราบปราม

1.2 ทำหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ โดย

1.2.1 จัดทำแผนที่อาชญากรรม ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันรวมถึงการออกแผนป้องกันอาชญากรรม

1.2.2 ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์

1.3 ดำเนินงานป้องกัน ระบุเหตุ และปราบปราม โดย

1.3.1 จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจเพื่อป้องกันการเกิดเหตุ ปราบปรามตามแผนที่กำหนด

1.3.2 จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำที่สถานีและในพื้นที่

1.4 ควบคุมการตรวจสอบและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์เพื่อ

1.4.1 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ร่วมกันป้องกันปราบปรามให้ประชาชนทราบตามความเหมาะสม

1.4.2 จัดให้อาสาสมัครร่วมป้องกันปราบปรามร่วมกับเจ้าหน้าที่สายตรวจ

1.4.3 ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น โครงการของเอกชน สมาคมต่าง ๆ เพื่อร่วมกันป้องกัน

1.4.4 ร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชนเพื่อหวังผลในการป้องกันอาชญากรรม

1.5 ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ

1.6 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องงานป้องกัน เช่น เด็กพลัดหลง คนวิกลจริตและดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.7 งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในงานปราบปราม ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม คือ สารวัตรป้องกันปราบปราม ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1) ปฏิบัติงานในฐานะรองหัวหน้างานป้องกันปราบปรามและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2) ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนสามารถมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอื่นได้ตามความเหมาะสม

4) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่ดังนี้

2.1 ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานสอบสวนและทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านสอบสวน

2.2 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานสอบสวนและการดำเนินคดี เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับคดี ผลการดำเนินคดีนับแต่การจับกุม ความเห็นของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ความเห็นของพนักงานอัยการ และคำพิพากษา หมายจับ บัญชีทรัพย์สิน คดีทิ้งการสอบสวน รู้หรือไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด

2.3 สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท

2.4 จัดให้สารวัตรสอบสวนหรือรองสารวัตรทำหน้าที่สอบสวน โดยเรียกว่า ร้อยเวรสอบสวน รับผิดชอบงานต่อไปนี้

2.4.1 รับแจ้งความ รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และสอบสวนเบื้องต้นรวมถึงการเปรียบเทียบปรับ

2.4.2 ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตฟ้องฝากขัง

2.4.3 ดำเนินการสอบสวนนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

2.5 เปรียบเทียบการกระทำผิดกฎหมาย

2.6 ให้การคุ้มครองพยานอย่างเคร่งครัด

2.7 ร่วมกันกับกำลังป้องกันปราบปราม

2.8 ประสานกับหน่วยงานอื่น

2.9 งานอื่น ๆ ตามกฎหมายตลอดจนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในงานสอบสวน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานสอบสวน คือสารวัตรสอบสวน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานตามหัวหน้างานมอบหมาย
- 2) สอบสวนคดีอาญาทุกประเภท
- 3) งานอื่น ๆ ตามกฎหมาย ตลอดจนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. หัวหน้างานสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

3.1 ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานสืบสวน

3.2 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน เช่น ข้อมูลคนร้ายที่เคยกระทำความผิดในพื้นที่ และคนร้ายที่กระทำความผิดคาบเกี่ยวพื้นที่ บุคคลพยาน โทษ หมายจับ รวมถึงปัญหาข้อขัดข้อง คดีที่ค้างเก่ายังจับคนร้ายยังไม่ได้และยังไม่ขาดอายุความ

3.3 วางแผนสืบสวน

3.4 สืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐานเพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย การกระทำความผิดต่าง ๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและแหล่งข่าวเฉพาะการนี้

3.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อทราบรายละเอียดของความผิดที่เกิดขึ้น

3.6 สืบสวนเมื่อรู้ตัวกระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีในรับผิดชอบและจับตามหมายของสถานีตำรวจอื่น ๆ

3.7 ร่วมกับกำลังฝ่ายป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้นจับกุม

3.8 ประสานกับหน่วยงานอื่น

3.9 งานอื่น ๆ ตามกฎหมายตลอดจนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในงานสืบสวน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานสืบสวน คือสารวัตรสืบสวน ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานในฐานะรองหัวหน้างานสืบสวนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ควบคุม กำกับดูแล ให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน
- 4) หาข่าวและรวบรวมข้อเท็จจริงและหลักฐาน
- 5) สืบสวนหาข้อเท็จจริงเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิด
- 6) สืบสวนเมื่อรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีในรับผิดชอบและจับตามหมายของสถานีตำรวจอื่น ๆ
- 7) ร่วมกับกำลังฝ่ายป้องกันปราบปรามทำการตรวจค้นจับกุม
- 8) ประสานกับหน่วยงานอื่น
- 9) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่เพื่อหาข่าว
- 10) งานอื่น ๆ ตามกฎหมาย ตลอดจนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. หัวหน้างานจราจร มีหน้าที่ดังนี้

เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานจราจร รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจราจร วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจร จัดการ และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

4.1 งานควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในงานจราจร

4.2 งานวางแผนจัดการและควบคุมการจราจร ตลอดจนจัดทำแผนที่จราจรของพื้นที่รับผิดชอบ และของพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

4.3 งานศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานจราจร

4.4 งานให้ความรู้และการศึกษาอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่จราจร

4.5 งานสอดส่อง ตรวจตรา แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร

4.6 งานเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดและการควบคุมการจราจร

4.7 งานการส่งข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม และส่งให้งานป้องกันปราบปราม

4.8 เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉบับลงนามหรือตามแผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

4.9 กรณีมีการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานจราจรดำเนินการจับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

4.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

4.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี และอื่น ๆ

4.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

4.13 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

4.14 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

4.15 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

4.16 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในงานจราจร ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานจราจร คือสารวัตรจราจร ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1) ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานจราจร

2) จัดและควบคุมการจราจร

3) ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจรรยา และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงาน
จรรยา

4) ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ

5) สอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ
คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจรรยา

6) ว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร
หรือจับกุมผู้ละเมิดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจรรยา

7) จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร

8) เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม
และส่งให้ฝ่ายป้องกันปราบปราม

9) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรม
วงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

10) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมี
เหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

11) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

12) เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันที หรือตามแผนที่ผู้บังคับบัญชา
กำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกดจับ ก็ให้ปฏิบัติตาม
คำสั่ง

13) การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและต้องรับรายงานให้หัวหน้างานจรรยาบรรณในทันที

14) งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

15) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

16) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. อื่นๆ

ประกอบด้วย 2 ตำแหน่ง คือ หัวหน้าสถานีตำรวจ และหัวหน้างานอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

5.1 หัวหน้าสถานีตำรวจ ดังนี้

5.1.1 ทำหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ดังนี้

5.1.1.1 ปฏิบัติงานของสถานีด้วยตนเองหรือร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ตามความจำเป็น

5.1.1.2 กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน

5.1.1.3 วางแผนการปฏิบัติงาน

5.1.1.4 พิจารณามอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำตามความเหมาะสม

5.1.1.5 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่มีปัญหา

5.1.1.6 ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

5.1.1.7 กำหนดมาตรการในการประสานงานและควบคุมงาน

5.1.1.8 ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน
เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ภายในสถานีตำรวจ

5.1.1.9 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

5.1.1.10 ติดตามประสานงานกับหน่วยงานอื่น

5.1.1.11 จัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มความรู้และระเบียบปฏิบัติ

5.1.1.12 เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้อง

5.1.1.13 ร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.1.1.14 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

5.1.1.15 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

5.1.2 ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน เว้นแต่หัวหน้าสถานีเป็นระดับรอง
สารวัตร

5.1.3 งานที่มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
สถานีตำรวจโดยเฉพาะ

5.1.4 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5.2 หัวหน้างานอำนวยการ มีหน้าที่ดังนี้

- 5.2.1 ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบงานอำนวยการของสถานีดำรง
- 5.2.2 งานสารบรรณ งานบุคคล งานงบประมาณ การเงินการบัญชีและงานพัสดุ
- 5.2.3 การจัดการเรื่องเงินสินบนรางวัลและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 5.2.4 การจัดการอาหารผู้ต้องหา งานทะเบียนคนต่างด้าว งานการขออนุญาตต่าง ๆ
- 5.2.5 งานพิมพ์เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ

ในงานอำนวยการ ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานในฐานะรองหัวหน้า ที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ควบคุมการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- 3) หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน สามารถมอบหมายงาน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอื่นได้ตามความเหมาะสม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ลัดดา สรสุวรรณ และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พจนีย์ จุฬารัตน์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนด้านที่อยู่

ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ ระดับการศึกษาประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรกองคลัง ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรกองคลัง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรกองคลัง ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรกองคลัง ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทิด เกียรติคุณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ ตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 46 ปี ขึ้นไป จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีสถานภาพสมรส มีเงินเดือนรวมเงินเพิ่มพิเศษมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการสนาม

ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายด้านคือ ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ทวีป สังข์แก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสถานการณ์ความไม่สงบ กรณีศึกษา : จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่ง นับถือศาสนา ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ต่างกัน โดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แต่ตามตัวแปร ภูมิถิ่นอาศัย ความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น ประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน พบว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการ แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจที่ค้นพบ คือ อุปสรรคในการทำงานไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ เสนอแนะให้จัดหาเพิ่มเติมและให้มีประสิทธิภาพ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการน้อย เสนอแนะให้เพิ่มเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ

สุวัฒน์ พันธุฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91

2. พนักงานครูมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้าน พบว่า พนักงานครูเพศชายมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานครูเพศหญิงในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยพนักงานครูเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานครูเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าพนักงานครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานครูที่มีอายุต่างกัน ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป พนักงานครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน พบว่า พนักงานครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปนั้นมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน พบว่าพนักงานครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีระดับเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกันพบว่าพนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งครูผู้ช่วยถึงครู คศ.1 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งครู คศ.2 ขึ้นไป และพนักงานครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ที่ต่างกันพบว่า พนักงานครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มบรรจุถึง 10 ปี

กมลทิพย์ ลัดบุษ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเพณีชั่วคราวสายสนับสนุน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเพณีชั่วคราวสายสนับสนุน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับในรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือในกิจกรรม ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทชัฏคราวสายสนับสนุน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทชัฏคราวสายสนับสนุนที่มีอายุ คุณวุฒิ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสังกัดแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเทชัฏคราวสายสนับสนุนที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และไม่มีความสัมพันธ์กัน 2 ด้าน คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

ธนกร ไชยมะโน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการขนส่งทางบก ผลการศึกษาพบว่า กำลังพล กรมการขนส่งทางบก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้ที่มีชั้นยศทหารสัญญาบัตรมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าชั้นยศนายทหารประทวน ลูกจ้างและพนักงานราชการ และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก ประจำกอง ประจำแผนก ประจำหมวด หัวหน้าหมวด ผู้บังคับตอน มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าทุกกลุ่ม และผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยระยะเวลาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างในรายด้าน โดยที่ความแตกต่าง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยน้อยกว่า 5 ปี มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยระหว่าง 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป สำหรับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุเวลาราชการต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วรรณภา กลับคง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำทนาย ยกเว้นด้านการเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร

กริเทพ เขมะเพ็ชร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ข้าราชการชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกลุ่มชั้นยศ

ทิพย์ประภา ทองสี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเสม็ด ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความ

มั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ และลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ .05 ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะใช้แนวทางในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร จัดงบประมาณสนับสนุน ด้านอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทุกหน่วยงาน ให้เกิดความเหมาะสม และสะดวก ในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม

สุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ในช่วง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพเป็นโสด มีประสบการณ์ในการทำงาน ประมาณ 6-9 ปี มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท และมีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 4-6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน พบว่า ประชากร มีขวัญและกำลังใจด้าน ความรู้ความสามารถในงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.92 และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.30

ด้านปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.68 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านแผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.42, 3.39, 3.33, 3.317 และ 3.01 ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในการดูแลด้านขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา สวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และในการคัดเลือกตัวบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน เนื่องจากภารกิจที่รับผิดชอบปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น มีเครื่องแบบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์และเปลี่ยนความคิดเห็น

เพื่อให้มีการประสานสามัคคี และจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย หรือมีส่วนสาธารณะในการพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เสริมสร้างสุขภาพจิตและสุขภาพกาย สำหรับหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้มีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ การจัดให้ลูกจ้างสามารถสอบเป็นข้าราชการ โดยการเปิดสอบเฉพาะภายใน เพื่อให้เกิดหลักประกันความมั่นคง การจัดให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรม โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรหาแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าให้ข้าราชการและลูกจ้างเสมอ เช่น ในกรณี การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม และการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ ควรส่งเสริมด้านกิจกรรม โดยการจัดให้มีกิจกรรม หรือการสัมมนาข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดการสมานฉันท์ สามัคคีในหน่วยงานให้มากขึ้น โดยไม่แบ่งแยกการจัดสัมมนาเป็นกลุ่มในหน่วยงาน และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการให้รางวัลหรือลงโทษ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ และศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับสูงในด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือได้แก่ อายุ และระดับชั้นยศในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือได้แก่ เพศ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ขวัญตา ชุ่มเย็นดี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ดี กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจมีสภาพจิตใจดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักในศักดิ์ศรีของงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นต้น และปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีอัตราของความสัมพันธ์น้อยเพียงร้อยละ 5.2 แต่ในรายตัวแปรอิสระของปัจจัยส่วนบุคคลกลับไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานทุกตัวแปร

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีอัตราของความสัมพันธ์น้อยเพียงร้อยละ 12.5 และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระเป็นรายตัวพบว่า ตัวแปรด้านความคิดเห็นที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ส่วนตัวแปรอิสระด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปนัดดา อุปะละ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 436 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ เงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ บรรยากาศในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าเงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานปรากฏว่าทุกปัจจัยมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

บุญสืบ มะปรางหวาน (2547) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงและสูงสุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคนธ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ชั้นประทวน และพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 โดยเปรียบเทียบระดับขวัญตามปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เสริมศักดิ์ ประสารแสง (2542) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดงาน ตำแหน่งงาน ระดับและสถานภาพการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ที่สังกัดงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ที่มีระดับชั้นต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ มีความสอดคล้องกันตามเพศ สถานภาพการสมรส และสถานภาพการทำงาน จัดเรียงกันตามระดับอายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ตำแหน่งงานและระดับชั้น

สมภพ เพชรพระประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อปัจจัย 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ จำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

สุไลมาน (Sulaiman, 2008) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลของสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน ปรากฏว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่นๆ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนานกว่าพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจ

ยูสุกามิ (Usugami, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารที่เป็นชาวเกาหลีและผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผลการศึกษวิจัยพบว่า ผู้บริหารของทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจ โดยผู้บริหารของทั้งสองประเทศยอมรับว่าแรงจูงใจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของลูกค้า โดยคิดว่าค่าจ้างและเงินโบนัสคือปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ผู้บริหารชาวเกาหลีคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ เสถียรภาพของการจ้างงาน ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือ การเข้าใจถึงนโยบายขององค์กรและวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ทำให้เห็นว่าผู้บริหารชาวเกาหลีตระหนักถึงปัจจัยค่าจ้างมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมากกว่า

ไดเลแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al, 2003) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษวิจัยพบว่า แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่ งานที่มั่นคงและรายได้

และการฝึกอบรม ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงคือ การได้เงินเดือนที่น้อยลง และการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยุ่งยาก

บาสซี่ (Bassy, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ โดยการสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน ผลตอบรับ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย ในการทำงานและค่าชดเชยคือ ปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 238 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .447 .446 และ.317 ตามลำดับ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และรายได้ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 32.32

โทยมพร เขมวงค์ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 248 คน พบว่าบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน เมื่อจัดเรียงลำดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมจากระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย

รวมเท่ากับ 3.44 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 2) อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) อายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน 4) อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและ 5) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ขวัญจิรา ทองนำ (2547) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545) ได้วิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประกอบด้วย ลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนยุทธวิธีการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลมี 9 ประการ คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน การวางแผนเชิงยุทธวิธี การประกาศเป้าหมายในการทำงาน การลงมือ การตั้งใจกระทำตามแผน การวิเคราะห์อุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงตนเอง และวัฒนธรรมการทำงาน การได้รับความสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการสะท้อนการวิเคราะห์ตนเอง และรูปแบบในการเสริมสร้างแรงงูใจการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพยาบาล ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยประเมินได้จากความรู้สึกด้านความสำเร็จ แรงงูใจภายใน และความสุข

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงงูใจในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงงูใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในปฏิบัติงานแต่ละด้านปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงงูใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้นำมาประยุกต์โดยรวมจากทฤษฎีทั้งหมดเพื่อศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม ส่วนที่สอง ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ตำรวจ อาศัยทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชันยศ อายุ สายงานที่ปฏิบัติ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

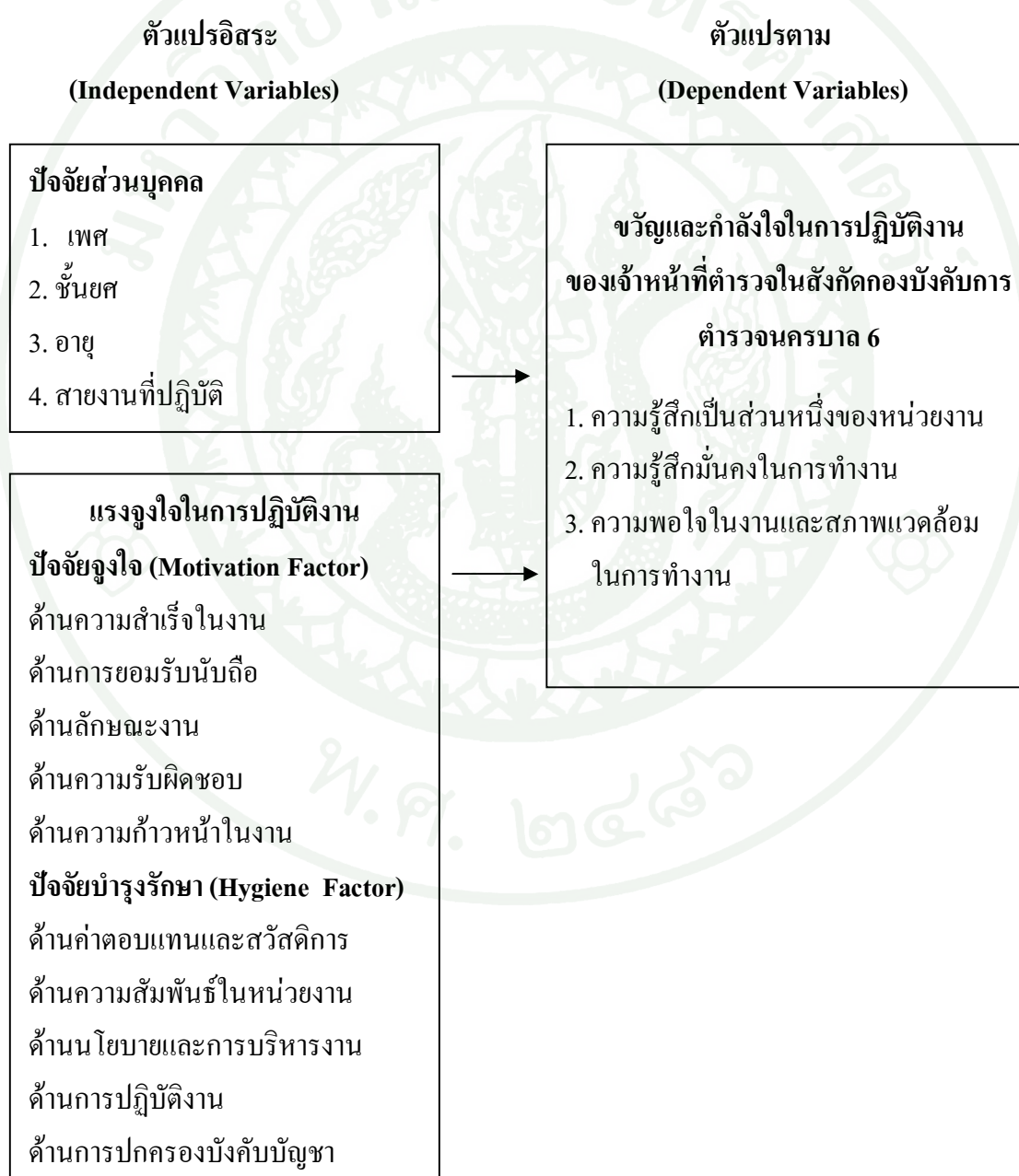
1.2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
- ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน นำมาพัฒนาและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ชั้นยศ อายุ และสายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ชุดตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) การปฏิบัติงาน และ 10) การปกครองบังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 1,551 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้ = .05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,551}{1 + 1,551(0.05)^2} = 399.74$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 จากจำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	หน่วยงานในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6	จำนวน ประชากร*	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง	185	48
2	สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ	194	50
3	สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์	189	49
4	สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1	187	48
5	สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2	186	48
6	สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน	191	49
7	สถานีตำรวจนครบาลบางรัก	221	57
8	สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา	198	51
รวม		1,551	400

ที่มา: * กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 8 สถานี แยกตามสายงาน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

แบบสอบถาม ที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นการนำมาตรวัด Likert Scale มาปรับใช้โดยแบ่งเป็นระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	ระดับแรงจูงใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและจำแนกความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (Rensis Likert, 1967)

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	ระดับขวัญและกำลังใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและจำแนกความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (Rensis Likert, 1967)

ค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปเสนอ คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องศึกษา แต่ไม่ได้นำมาเป็นตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน และหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีการของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรวมของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .9770, .9758 และ .9836 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลภาค 6 จำนวน 400 ราย โดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจในการกรอกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่ 30 เมษายน 2557 ถึง 31 พฤษภาคม 2557 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 400 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาวิจัยดำเนินการไปอย่างน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ลงหมายเลขประจำแบบสอบถาม โดยเริ่มจากฉบับแรกถึงฉบับสุดท้ายตามลำดับ เพื่อสะดวกในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป และเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบภายหลัง
2. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูลแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำข้อมูลบันทึกในแบบฟอร์มการลงรหัส และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลด้านบุคคลและลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
3. ค่า t-test เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในการศึกษาโดยเปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระจำแนกออกเป็นสองกลุ่ม
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระจำแนกได้มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงนำมาทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'
5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับค่านัยสำคัญในทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลและวิจารณ์

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้คือ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 400)		
ข้อมูลด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	341	85.2
หญิง	59	14.8
ชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี, โท, เอก	81	20.3
จ่าสิบตำรวจ	79	19.8
ดาบตำรวจ	53	13.3
ร้อยตำรวจตรี, โท, เอก	136	34.0
พันตำรวจตรี, โท, เอก	7	1.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี		
31 - 40 ปี	93	23.3
41 - 50 ปี	181	45.3
51 - 60 ปี	117	29.3
ระดับการศึกษา	9	2.3
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวศ.		
ปริญญาตรี	20	5.0
สูงกว่าปริญญาตรี	30	7.5
	241	60.3
	109	27.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 400)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	0	0
10,001 – 20,000 บาท	156	39.0
20,001 – 30,000 บาท	238	59.5
30,001 บาทขึ้นไป	6	1.5
สายงานที่ปฏิบัติ		
สืบสวน	81	20.3
ป้องกันปราบปราม	80	20.0
สอบสวน	82	20.5
จราจร	82	20.5
อื่นๆ	75	18.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.8

ชั้นยศ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่มีชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ ชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 20.3 ชั้นยศ จำสิบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ชั้นยศ คาบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 13.3 และชั้นยศ พันตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 1.8

อายุ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุ น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3

ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.3 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 7.5 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 5.0

รายได้ต่อเดือน จากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.0 และรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.5

สายงานที่ปฏิบัติ จากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานปราบปรามและสายงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือสายงานสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 20.3 สายงานปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 20.0 และสายงานอำนาจการ คิดเป็นร้อยละ 18.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน

(n = 400)			
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.87	.72	มาก
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.17	1.10	มาก
ด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	.74	มาก
คะแนนรวม	4.03	.81	มาก

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D = .81) โดยด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x}=4.17$, S.D = 1.10) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, S.D = .74) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D = .72)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

(n = 400)								
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง หนึ่งในหน่วยงานของท่าน	13.3 (53)	67.0 (268)	12.0 (48)	7.8 (31)	-	3.86	.73	มาก
2. ท่านยินดีปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน อย่างเต็มความสามารถ	9.5 (38)	58.8 (235)	26.5 (106)	5.3 (21)	-	3.72	.70	มาก
3. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอน ย้าย หรือ ลาออกจากงาน	23.3 (93)	47.0 (188)	20.5 (82)	6.8 (27)	2.5 (10)	3.82	.94	มาก
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมี ชื่อเสียงและมีเกียรติ	52.5 (210)	20.5 (82)	14.3 (57)	12.8 (51)	-	4.13	1.07	มาก
5. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนบุคคลใน ครอบครัว	37.0 (148)	35.8 (143)	13.3 (53)	14.0 (56)	-	3.96	1.03	มาก
6. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงเรื่อง หน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	21.5 (86)	42.0 (168)	23.8 (95)	12.8 (51)	-	3.72	.94	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 400)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับ ขวัญและ กำลังใจ
7. ท่านจะรู้สึกเป็นห่วงและกังวลเกี่ยวกับงานเมื่อมีเหตุต้องลาหยุดงาน เช่น ไม่มีใครทำงานแทน ห่วงว่างานจะไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	25.0 (100)	44.0 (176)	25.8 (103)	5.3 (21)	-	3.89	.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87	.72	มาก

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและมีเกียรติ โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.13$, S.D = 1.07) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 5. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัวโดย ($\bar{x}= 3.96$, S.D = 1.03) สำหรับหัวข้อที่ได้คะแนนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 2. ท่านยินดีปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และหัวข้อที่ 6. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงเรื่องหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก ($\bar{x}= 3.72$, S.D = .70 และ $\bar{x}= 3.72$, S.D = .94 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจ
นครบาล 6

(n = 400)

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับขวัญและกำลังใจ
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงอย่างยิ่ง	66.3 (265)	10.3 (41)	10.3 (41)	13.3 (53)	-	4.30	1.10	มาก
9. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคงอย่างยิ่ง	67.8 (271)	10.0 (40)	9.0 (36)	8.3 (33)	5.0 (20)	4.27	1.21	มาก
10. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนี้	63.3 (253)	14.5 (58)	7.8 (31)	6.3 (25)	8.3 (33)	4.18	1.29	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้	43.8 (175)	35.0 (140)	6.8 (27)	11.5 (46)	3.0 (12)	4.05	1.11	มาก
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	37.3 (149)	41.5 (166)	4.5 (18)	11.5 (46)	5.3 (21)	3.94	1.16	มาก
13. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	66.8 (267)	12.0 (48)	9.3 (37)	6.8 (27)	5.3 (21)	4.28	1.19	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.17	1.10	มาก

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D= 1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 8. ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่มีความมั่นคง อย่างยิ่ง โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.30$, S.D= 1.10) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 13.ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{x}=4.28$, S.D= 1.19) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x}= 3.94$, S.D= 1.16)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

(n = 400)

ความรู้สึกพึงพอใจในงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับขวัญ และกำลังใจ
14. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจใน การทำงาน	35.3 (141)	38.8 (155)	17.8 (71)	8.3 (33)	-	4.01	.92	มาก
15. ท่านสามารถปรับตัวในการ ทำงานได้ดี	61.8 (247)	16.3 (65)	13.8 (55)	8.3 (33)	-	4.32	.99	มาก
16. ท่านมีความพอใจที่ได้ใช้ ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	36.3 (145)	47.3 (189)	14.0 (56)	2.5 (10)	-	4.17	.75	มาก
17. ท่านได้รับความร่วมมือจาก บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	49.3 (197)	25.3 (101)	18.3 (73)	7.3 (29)	-	4.16	.97	มาก
18. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและ เป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน	46.0 (184)	35.8 (143)	7.8 (31)	10.5 (42)	-	4.17	.96	มาก
19. ท่านรู้สึกพอใจใน บรรยากาศของการทำงาน	36.3 (145)	38.0 (152)	15.3 (61)	10.5 (42)	-	4.00	.96	มาก
20. ท่านรู้สึกพอใจใน สภาพแวดล้อม ของการทำงาน	24.5 (98)	52.0 (208)	18.3 (73)	5.3 (21)	-	3.96	.79	มาก
21. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่างเพียงพอ	17.5 (70)	51.3 (205)	23.5 (94)	5.3 (21)	2.5 (10)	3.76	.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.88	.74	มาก

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.88$, S.D = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 15. ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 4.32$, S.D = .99) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 16. ท่านมีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และ หัวข้อที่ 18. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.17$, S.D = .75 และ $\bar{x} = 4.17$, S.D = .96 ตามลำดับ) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 21. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.76$, S.D = .88)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 7-18

2.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยจูงใจ)

(n = 400)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
ด้านความสำเร็จในงาน	3.87	.80	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	.80	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.78	.89	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.81	.69	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.90	.77	มาก
คะแนนรวม	3.84	.73	มาก

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ)

(n = 400)

ด้านความสำเร็จในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา	5.5 (22)	75.5 (302)	11.5 (46)	7.5 (30)	-	3.79	.65	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	38.3 (153)	22.8 (91)	26.3 (105)	8.0 (32)	4.8 (19)	3.82	1.17	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	18.5 (74)	55.5 (222)	14.0 (56)	9.5 (38)	2.5 (10)	3.78	.94	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้	28.8 (115)	54.5 (218)	9.3 (37)	7.5 (30)	-	4.05	.82	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	26.3 (105)	38.5 (154)	22.8 (91)	7.5 (30)	5.0 (20)	3.74	1.08	มาก
6. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อท่านออกปฏิบัติหน้าที่	44.0 (176)	28.8 (115)	22.0 (88)	2.8 (11)	2.5 (10)	4.09	.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87	.80	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่ 6. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อท่านออกปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.09$, S.D = .99) รองลงมาได้แก่

หัวข้อที่ 4. ท่านมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้ ($\bar{x} = 4.05$, S.D = .82) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 5. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.74$, S.D = 1.08)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยงใจ)

(n = 400)

ด้านการยอมรับนับถือ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงงใจ
7. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	11.5 (46)	57.8 (231)	20.8 (83)	10.0 (40)	-	3.71	.79	มาก
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	14.0 (56)	66.5 (266)	7.3 (29)	12.3 (49)	12.3 (49)	3.82	.82	มาก
9. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	37.8 (151)	34.8 (139)	12.3 (49)	15.3 (61)	-	3.95	1.05	มาก
10. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	24.3 (97)	32.3 (129)	26.0 (104)	17.5 (70)	-	3.63	1.03	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน	25.0 (100)	49.8 (199)	21.3 (85)	4.0 (16)	-	3.96	.78	มาก
12. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม	35.3 (141)	39.0 (156)	10.3 (41)	10.5 (42)	5.0 (20)	3.89	1.14	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.82	.80	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่ 11. ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.96$, S.D = .78) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 9. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.95, S.D = 1.05$) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ หัวข้อที่ 10. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.63, S.D = 1.03$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
(ปัจจัยเชิงใจ)

(n = 400)								
ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
13. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	6.0 (24)	68.5 (274)	15.0 (60)	10.0 (42)	-	3.70	.73	มาก
14. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของท่าน	22.0 (88)	48.0 (192)	18.5 (74)	11.5 (46)	-	3.81	.91	มาก
15. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	17.5 (70)	50.3 (201)	16.8 (67)	9.0 (36)	6.5 (26)	3.63	1.07	มาก
16. ท่านรู้สึกพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	38.0 (152)	35.5 (142)	12.5 (50)	9.8 (39)	4.3 (17)	3.93	1.13	มาก
17. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา	40.3 (161)	26.5 (106)	13.8 (55)	17.3 (69)	2.3 (9)	3.85	1.18	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.78	.89	มาก

ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78, S.D = .89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยหัวข้อที่ 16. ท่านรู้สึกพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.93, S.D = 1.13$) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 17. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา ($\bar{x} = 3.85, S.D = 1.18$) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ หัวข้อที่ 15. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.63, S.D = 1.07$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
 รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ)

(n = 400)

ด้านความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
18. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	2.8 (11)	53.3 (213)	33.3 (133)	10.8 (43)	-	3.48	.72	ปานกลาง
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เมื่องานนั้นจะมีความยาก	22.0 (88)	56.0 (224)	17.8 (71)	4.3 (17)	-	3.96	.75	มาก
20. ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	22.0 (88)	52.3 (209)	20.0 (80)	5.8 (23)	-	3.90	.80	มาก
21. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	31.8 (127)	37.8 (151)	18.5 (74)	9.8 (39)	2.3 (9)	3.87	1.04	มาก
22. ท่านมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	39.3 (157)	20.3 (81)	30.3 (121)	10.3 (41)	-	3.88	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.81	.69	มาก

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า หัวข้อที่ 19. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เมื่องานนั้นจะมีความยาก มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.96$, S.D = .75) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 20. ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .80) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 18.ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.48$, S.D = .72)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
(ปัจจัยเชิงใจ)

(n = 400)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
23. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	20.3 (81)	59.3 (237)	9.3 (37)	11.3 (45)	-	3.88	.85	มาก
24. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ	26.5 (106)	49.8 (199)	14.5 (58)	7.3 (29)	2.0 (8)	3.92	.93	มาก
25. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน	29.8 (119)	50.5 (202)	12.0 (48)	3.3 (13)	4.5 (18)	3.98	.97	มาก
26. ท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายอื่น	33.5 (134)	45.8 (183)	8.0 (32)	10.5 (42)	2.3 (9)	3.98	1.02	มาก
27. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด	12.8 (51)	61.5 (246)	15.5 (62)	10.3 (41)	-	3.77	.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90	.77	มาก

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 25. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และหัวข้อที่ 26. ท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายอื่น มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.98$, S.D = .97 และ $\bar{x} = 3.98$, S.D = 1.02) ตามลำดับ รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 24. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x} = 3.92$,

S.D = .93) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 27. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด ($\bar{x} = 3.77$, S.D = .80)

2.1 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)

ปัจจัยบำรุงรักษา	$\bar{x}$	SD	การแปลความหมาย
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.19	.82	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.84	.62	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	.67	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.64	.65	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86	.87	มาก
คะแนนรวม	3.64	.66	มาก

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
(ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.8 (19)	35.0 (140)	44.8 (179)	8.8 (35)	6.8 (27)	3.22	.92	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.3 (9)	43.0 (172)	41.3 (165)	9.3 (37)	4.3 (17)	3.30	.83	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ	8.3 (33)	35.3 (141)	41.3 (165)	4.3 (17)	11.0 (44)	3.25	.1.05	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมต่อการเลี้ยงชีพในปัจจุบัน	14.5 (58)	11.5 (46)	41.5 (166)	22.0 (88)	10.5 (42)	2.97	1.15	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	7.5 (30)	21.0 (84)	157 (157)	96 (96)	33 (33)	2.96	1.04	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว	9.3 (37)	40.5 (162)	18.8 (75)	25.3 (101)	6.3 (25)	3.21	1.11	ปานกลาง
7. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ	0 -	61.0 (244)	25.0 (100)	7.8 (31)	6.3 (25)	3.41	.87	ปานกลาง
8. การขอเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว	6.5 (26)	45.5 (182)	23.0 (92)	18.5 (74)	6.5 (26)	3.27	1.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.19	.82	ปานกลาง

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, S.D = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 7. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 3.41$, S.D = .87) รองลงมา ได้แก่หัวข้อที่ 2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.30$, S.D = .83) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 5. ท่านรู้สึกพอใจสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{x} = 2.96$, S.D = 1.04)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)								
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
9. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป	15.3 (61)	39.3 (157)	23.0 (92)	18.5 (74)	4.0 (16)	3.43	1.07	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานและผลงานของท่าน	38.3 (153)	45.8 (183)	7.0 (28)	9.0 (36)	-	4.13	.89	มาก
11. ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	11.5 (46)	52.0 (208)	23.5 (94)	13.0 (52)	-	3.62	.85	มาก
12. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานเป็นทีม	19.8 (79)	39.8 (159)	33.0 (132)	7.5 (30)	-	3.72	.86	มาก
13. เพื่อนร่วมงานช่วยให้งานสำเร็จ ลุล่วงบรรลุเป้าหมายขององค์กร	29.0 (116)	48.3 (193)	11.3 (45)	11.5 (46)	-	3.95	.92	มาก
14. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานได้ดี	39.5 (158)	46.8 (187)	11.3 (45)	2.5 (10)	-	4.23	.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.84	.62	มาก

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 14. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆในหน่วยงานได้ดี โดยได้คะแนนเฉลี่ย มากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 4.23$, S.D = .74) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 10.ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการ ทำงานและผลงานของท่าน ($\bar{x} = 4.13$, S.D = .89) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 9. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงาน และเรื่องทั่วไป ($\bar{x} = 3.43$, S.D = 1.07)

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจ นครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
15. นโยบายหน่วยงานมีความชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน	24.5 (98)	42.8 (171)	23.3 (93)	9.5 (38)	-	3.82	.91	มาก
16. การบริหารงานในหน่วยงานใช้หลักธรรมาภิบาล	17.8 (71)	57.8 (231)	20.3 (81)	4.3 (17)	-	3.89	.73	มาก
17. การบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎระเบียบที่ชัดเจน	21.3 (85)	53.0 (212)	20.5 (82)	5.3 (21)	-	3.90	.78	มาก
18. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน	24.3 (97)	54.0 (216)	11.8 (47)	7.8 (31)	2.3 (9)	3.90	.93	มาก
19. ท่านพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	27.8 (111)	36.3 (145)	28.3 (113)	7.8 (31)	-	3.84	.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87	.67	มาก

ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 17. การบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎ ระเบียบที่ชัดเจน และหัวข้อที่ 18. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .78 และ $\bar{x} = 3.90$, S.D = .93 ตามลำดับ) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 16.การบริหารงานในหน่วยงานใช้หลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 3.89$, S.D = .73) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 15. นโยบายหน่วยงานมีความชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน ($\bar{x} = 3.82$, S.D = .91)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)

ด้านการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
20. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเพียงพอ	15.0 (60)	55.0 (220)	23.0 (92)	7.0 (28)	-	3.78	.78	มาก
21. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความถนัดของท่าน	11.8 (47)	60.8 (243)	13.5 (54)	14.0 (56)	-	3.70	.85	มาก
22. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1.8 (7)	64.8 (259)	14.3 (57)	19.3 (77)	-	3.49	.81	ปานกลาง
23. หน่วยงานมีการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน	13.8 (55)	39.5 (158)	31.0 (124)	15.8 (63)	-	3.51	.91	มาก
24. ท่านอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน	19.5 (78)	42.0 (168)	33.0 (132)	5.5 (22)	-	3.75	.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64	.65	มาก

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 20. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆอย่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.78$, S.D = .78) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 24. ท่านอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับหน่วยงาน ($\bar{x}=3.75$, S.D = .82) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆได้แก่หัวข้อที่ 22. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x}=3.49$, S.D = .81)

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)								
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ
25. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี	22.5 (90)	48.5 (194)	21.5 (86)	2.5 (10)	5.0 (20)	3.81	.97	มาก
26. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	29.0 (116)	44.8 (179)	13.0 (52)	13.3 (53)	-	3.90	.97	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม	36.0 (144)	39.3 (157)	8.0 (32)	16.8 (67)	-	3.94	1.05	มาก
28. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	33.8 (135)	34.3 (137)	19.5 (78)	10.0 (40)	2.5 (10)	3.87	1.06	มาก
29. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน	26.5 (106)	35.8 (143)	31.3 (125)	6.5 (26)	-	3.82	.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.86	.87	มาก

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$, S.D = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 27. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม

มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.94$, S.D = 1.05) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 26. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .97) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ หัวข้อที่ 25. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.81$, S.D = .97)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กรณีที่ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ (ในภาพรวม)

(n = 400)

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D	t	Sig.
ชาย	341	4.10	.77	4.149	.000*
หญิง	59	3.59	.90		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีระดับ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
($t = 4.149$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ (รายด้าน)

(n = 400)

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D	t	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ชาย	341	3.93	.70	3.875	.000*
หญิง	59	3.52	.75		
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ชาย	341	4.24	1.07	2.903	.005*
หญิง	59	3.75	1.21		
ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม					
ชาย	341	4.16	.68	5.281	.000*
หญิง	59	3.52	.87		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 6 เพศชาย และเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($t = 4.088$, Sig. = .000)
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($t = 2.903$,

Sig. = .000) และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 5.281$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ (ในภาพรวม)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	75.610	18.903	39.082	.000*
ภายในกลุ่ม	395	191.048	.484		
รวม	399	266.659			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 39.082$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ เป็นรายคู่ (ในภาพรวม)

(n = 400)

ชั้นยศ	— x	S.D	ชั้นยศ			
			สิบตำรวจตรี ,โท,เอก	จ่าสิบ ตำรวจ	ดาบ ตำรวจ	ร้อยตำรวจตรี,โท,เอก และพันตำรวจตรี,โท, เอก
สิบตำรวจตรี,โท,เอก	3.21	.96	-			
จ่าสิบตำรวจ	4.11	.59		-		
ดาบตำรวจ	4.01	.87	*		-	
ร้อยตำรวจตรี,โท,เอก	4.30	.57	*			-
และพันตำรวจตรี,โท, เอก			*			

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x}=3.21$, S.D = .96) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ จำสิบตำรวจ ($\bar{x}=4.11$, S.D = .59) คาบตำรวจ ($\bar{x}=4.01$, S.D = .87) และร้อยตำรวจตรี, โท, เอก และ พันตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x}=4.30$, S.D = .57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท, เอก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศคาบตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ (รายด้าน)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	53.124	13.281	33.317	.000*
ภายในกลุ่ม	395	157.456	.399		
รวม	399	210.579			
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	114.269	28.567	30.272	.000*
ภายในกลุ่ม	395	372.753	.944		
รวม	399	487.022			
ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	73.210	18.303	48.320	.000*
ภายในกลุ่ม	395	149.617	.379		
รวม	399	222.827			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีชั้นยศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 33.317$, Sig. = .000) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 30.272$,

Sig. = .000) ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 48.320$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลการทดสอบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

(n = 400)

ชั้นยศ	ชั้นยศ			
	$\bar{x}$	S.D	สิบตำรวจตรี, โท,เอก	จ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ ร้อยตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี, โท,เอก
สิบตำรวจตรี, โท,เอก	3.19	.81	-	
จ่าสิบตำรวจ	3.96	.57		-
ดาบตำรวจ	3.83	.74	*	-
ร้อยตำรวจตรี, โท,เอก	4.06	.57	*	-
และพันตำรวจตรี, โท,เอก			*	

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 3.19$, S.D = .81) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ ($\bar{x} = 3.96$, S.D = .57) ดาบตำรวจ ($\bar{x} = 3.83$, S.D = .74) และร้อยตำรวจตรี, โท, เอก และพันตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 4.06$, S.D = .57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท, เอก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจใน
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึก
มั่นคงในการทำงาน

(n = 400)

ชั้นยศ	$\bar{x}$	S.D	ชั้นยศ			
			สิบตำรวจตรี, โท,เอก	จ่าสิบตำรวจ	ดาบตำรวจ	ร้อยตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี, โท,เอก
สิบตำรวจตรี, โท,เอก	3.16	1.29	-			
จ่าสิบตำรวจ	4.35	.75		-		
ดาบตำรวจ	4.11	1.21	*		-	
ร้อยตำรวจตรี, โท,เอก	4.47	.89	*			-
และพันตำรวจตรี, โท,เอก			*			

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 3.16$, S.D = 1.29) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.35$, S.D = .75) ดาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.11$, S.D = 1.21) และร้อยตำรวจตรี, โท, เอก และพันตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 4.47$, S.D = .89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท, เอก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท, เอก

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจใน
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ เป็นรายคู่ ด้านความพอใจใน
งานและสภาพแวดล้อม

(n = 400)

ชั้นยศ	$\bar{x}$	S.D	ชั้นยศ			
			สิบตำรวจตรี, โท,เอก	จ่าสิบตำรวจ	ดาบตำรวจ	ร้อยตำรวจตรี,โท,เอก และพันตำรวจตรี,โท,เอก
สิบตำรวจตรี, โท,เอก	3.27	.88	-			
จ่าสิบตำรวจ	4.07	.61	*	-		
ดาบตำรวจ	4.08	.76	*		-	
ร้อยตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี,โท,เอก	4.38	.42	*	*		-

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 3.27$, S.D = .88) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.07$, S.D = .61) ดาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.08$, S.D = .76) และร้อยตำรวจตรี, โท, เอก และพันตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = .42) และชั้นยศจ่าสิบตำรวจ($\bar{x} = 4.07$, S.D = .61) มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = .42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี, โท,เอก มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มียศจ่าสิบตำรวจ

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ (ในภาพรวม)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	53.022	26.511	49.265	.000*
ภายในกลุ่ม	397	213.637	.538		
รวม	399	266.659			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($F = 49.265$, $Sig. = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ (ในภาพรวม)

(n=400)

อายุ	$\bar{x}$	S.D	อายุ		
			น้อยกว่า 30	31-40	มากกว่า 40
น้อยกว่า 30	3.37	1.03	-		
31-40	4.22	.60	*	-	
มากกว่า 40	4.24	.63	*		-

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.37$, $S.D = 1.03$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{x} = 4.22$, $S.D = .60$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.24$, $S.D = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ (รายด้าน)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	34.962	17.481	39.518	.000*
ภายในกลุ่ม	397	175.617	.442		
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	89.763	44.882	44.852	.000*
ภายในกลุ่ม	397	397.259	1.001		
ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	46.802	23.401	52.778	.000*
ภายในกลุ่ม	397	176.024	.443		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 39.518$, $Sig. = .000$) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 44.852$, $Sig. = .000$) ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 52.778$, $Sig. = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลการทดสอบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

(n=400)

อายุ	$\bar{x}$	S.D	อายุ		
			น้อยกว่า 30	31-40	มากกว่า 40
น้อยกว่า 30	3.33	.86	-		
31-40	4.01	.60	*	-	
มากกว่า 40	4.06	.56	*		-

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.33$, $S.D = .86$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 4.01$, $S.D = .60$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.06$, $S.D = .56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(n=400)

อายุ	$\bar{x}$	S.D	อายุ		
			น้อยกว่า 30	31-40	มากกว่า 40
น้อยกว่า 30	3.31	1.33	-		
31-40	4.41	.87	*	-	
มากกว่า 40	4.44	.86	*		-

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.31$, $S.D = 1.33$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 4.41$, $S.D = .87$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.44$, $S.D = .86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้านความพอใจใน
งานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=400)

อายุ	$\bar{x}$	S.D	อายุ		
			น้อยกว่า 30	31-40	มากกว่า 40
น้อยกว่า 30	3.44	.97	-		
31-40	4.25	.52	*	-	
มากกว่า 40	4.25	.56	*		-

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.44$, S.D = .97) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 4.25$, S.D = .52) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.25$, S.D = .56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ (ในภาพรวม)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	9.809	2.452	3.771	.005*
ภายในกลุ่ม	395	256.850	.650		
รวม	399	266.659			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($F = 3.771$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่
(ในภาพรวม)

(n=400)

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	สายงานที่ปฏิบัติ				
			สืบสวน	ปราบปราม	สอบสวน	จราจร	อื่นๆ
สืบสวน	4.17	.69	-				
ปราบปราม	3.97	.89		-			
สอบสวน	4.24	.59			-		
จราจร	3.90	.91				-	
อื่นๆ	3.84	.88			*		-

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x}=4.24$, S.D = .55) มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม ต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานอื่น ๆ ($\bar{x}=3.84$, S.D = .88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ (เป็นรายด้าน)

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	7.617	1.904	3.706	.006*
ภายในกลุ่ม	395	202.962	.514		
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	17.122	4.281	3.598	.007*
ภายในกลุ่ม	395	469.900	1.190		
ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	4	10.516	2.629	4.891	.001*
ภายในกลุ่ม	395	212.311	.537		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่สายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.706$, Sig. = .006) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.598$, Sig. = .007) และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.891$, Sig. = .001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีผลการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method)

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

(n=400)

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	สายงานที่ปฏิบัติ				
			สืบสวน	ปราบปราม	สอบสวน	จราจร	อื่นๆ
สืบสวน	3.96	.61	-				
ป้องกันปราบปราม	3.87	.71		-			
สอบสวน	4.06	.55			-		
จราจร	3.71	.85			*	-	
อื่นๆ	3.71	.80					-

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.06$, S.D = .55) มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ต่างกันกับตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานจราจร ($\bar{x} = 3.71$, S.D = .85) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

(n=400)

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	สายงานที่ปฏิบัติ				
			สืบสวน	ปราบปราม	สอบสวน	จราจร	อื่นๆ
สืบสวน	4.35	.87	-				
ป้องกันปราบปราม	4.05	1.22		-			
สอบสวน	4.46	.80			-		
จราจร	3.91	1.34			*	-	
อื่นๆ	4.05	1.11					-

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.46$, S.D = .80) มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกล้มหน้าในการทำงาน ต่างกันกับตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานจราจร ($\bar{x} = 3.91$, S.D = 1.34) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานจราจรมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ เป็นรายการคู่ ด้านความพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อม

(n=400)

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D	สายงานที่ปฏิบัติ				
			สืบสวน	ปราบปราม	สอบสวน	จราจร	อื่นๆ
สืบสวน	4.22	.65	-				
ป้องกันปราบปราม	4.00	.83		-			
สอบสวน	4.24	.54			-		
จราจร	4.05	.73				-	
อื่นๆ	3.79	.86	*		*		-

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสืบสวน ($\bar{x} = 4.22$, S.D = .65) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมต่างกับตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ ($\bar{x} = 3.79$, S.D = .86) และตำรวจในสังกัดสำนักงาน กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.24$, S.D = .54) มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อม ต่างกันกับตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ ($\bar{x} = 3.79$, S.D = .86) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสืบสวน และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 ชุดตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) การปฏิบัติงาน และ 10) การปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 39 และ 40

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของชุดตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษา ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.243	.075		-3.221	.001*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.244	.044	.231	5.600	.000*
ด้านการปฏิบัติงาน	.429	.039	.343	10.924	.000*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.234	.032	.251	7.422	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	6.447E-02	.027	.055	2.361	.019*
ด้านความสำเร็จในงาน	8.307E-02	.035	.081	2.351	.019*
R = .958 ^f					
R ² = .917					
Adjust R ² = .916					

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การปฏิบัติงาน ($\beta = .343$) ความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .231$) การปกครองบังคับบัญชา ($\beta = .251$) ความรับผิดชอบ ($\beta = .055$) และความสำเร็จ ($\beta = .081$) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน = $-.243 + .244$ (ความก้าวหน้าในงาน) + $.429$ (การปฏิบัติงาน) + $.234$ (การปกครองบังคับบัญชา) + $6.447E-02$ (ความรับผิดชอบ) + $8.307E-02$ (ความสำเร็จในงาน)

สรุปได้ว่า ชุดตัวแปรความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมกัน พหุการณียุทธ์ร้อยละ 91.7 ($R^2 = .917$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อวิจารณ์

จากผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีข้อวิจารณ์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .81$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ประภา ทองสี เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล ตำบลเกาะเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเสม็ด ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา กลับลอง เรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยที่พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจในหลายๆ ด้าน กล่าวคือ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานต่างๆ และทำให้มีระเบียบวินัย อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = .72$) อธิบายได้ว่า องค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและมีเกียรติ และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงเรื่องหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก ($\bar{x} = 3.72$, $SD = .94$) อาจเป็นผลมาจากการที่สังคมมองภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจไม่ดีเท่าที่ควร

ความรูสึกมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 1.10$) อธิบายได้ว่า องค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความมั่นคง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกทำงานที่ทําอยู่และตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคงอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ประภา ทองสี เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลตำบลเกาะเสม็ด ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 1.16$) อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีสายการบังคับบัญชาตามระบบราชการ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปพีระมิด โดยมีตำแหน่งในระดับสูงน้อยกว่าในระดับล่าง ผู้บังคับบัญชาจึงไม่สามารถสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ทุกตำแหน่ง

ความรู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.88$, $SD = .74$) อธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา กลับคง เรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำท่าย ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.76$, $SD = .88$) เป็นผลมาจากการะหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีหลายด้าน และจำเป็นต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการสนับสนุนภาระงาน แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรสำหรับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีน้อย จึงทำให้การจัดหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น กุญแจมือ อาวุธปืน เสื้อเกราะกันกระสุน เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) การปฏิบัติงาน 5) การปกครองบังคับบัญชา โดยมีข้อวิจารณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .73$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกในด้านที่ดี และเป็นแรงจูงใจภายในของงาน จึงทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $S.D = .80$) อธิบายได้ว่า การออกปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนส่วนใหญ่เป็นอย่างดี และเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้ จึงเป็นผลทำให้พบกับความสำเร็จในการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญورى (2538: 99-100) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการงานอยู่ในระดับมาก สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ หัวข้อที่ 5. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ($\bar{x} = 3.74$, $S.D = 1.08$) อาจเนื่องมาจากความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีหลายด้าน จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถที่จะลงไปควบคุมในรายละเอียดการปฏิบัติงานได้ทุกด้าน

การยอมรับนับถือ

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ตัวแปรย่อยการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, $SD = .80$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความภาคภูมิใจในงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในความรับผิดชอบให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.63$,

SD = 1.03) อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาใช้หลักการและประสบการณ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจึงกำหนดมาตรฐานในการพิจารณาสูง

ลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ตัวแปรย่อยลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, SD = .89) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกพอใจกับงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของบาสซี่ (Bassy, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน ผลตอบรับ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชย คือปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.63$, SD = 1.07) เป็นผลมาจากการปกครองบังคับบัญชาขององค์การตำรวจนั้น มีความเข้มแข็งและเด็ดขาด ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด

ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ตัวแปรย่อยความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, SD = .69) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้แม้งานนั้นจะมีความยาก และมีความเสียสละ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.48$, SD = .72) สืบเนื่องมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความมั่นคงของสังคม จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ได้น้อยมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเข้มงวด ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงรู้สึกว่าไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ตัวแปรย่อยความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = .77$) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่าจะตนเองได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด ($\bar{x} = 3.77$, $SD = .80$) อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างชัดเจน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร

2. ปัจจัยบำรุงรักษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = .66$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา ตัวแปรย่อยค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, $SD = .82$) อธิบายได้ว่า ปัจจุบันยังไม่มี การปรับเงินเดือนให้กับข้าราชการตำรวจตามสภาพการณ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Claton Alderfer (1972) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานให้แก่พนักงานได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีโบนัส รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้วยการให้ความยุติธรรมเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษาตัวแปรย่อยความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .62$) อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นไปในทางที่ดี เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานได้ดี และผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานและผลงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Claton Alderfer (1972) ซึ่งกล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำกับผู้ตาม ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 1.07$) อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงทำให้เวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงานและเรื่องทั่วไปกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเกินไป

นโยบายและการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษาตัวแปรย่อยนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = .67$) อธิบายได้ว่า การบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎระเบียบที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับนโยบายหน่วยงานมีความชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน ($\bar{x} = 3.82$, $SD = .91$) โดยหลักการแล้วองค์กรตำรวจนั้นมียุทธศาสตร์การทำงานที่ครอบคลุมทุกด้าน แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีส่วนร่วมในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติได้น้อยและขาดการสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกัน

การปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษาตัวแปรย่อยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, $SD = .65$) อธิบายได้ว่า ในหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง อันเป็นการกระตุ้น

ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และอุทิศตนปฏิบัติงานให้
งานเกิดผลสัมฤทธิ์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 3.49$, $SD = .81$) เป็นผลมาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
สำหรับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีน้อย จึงทำให้การจัดหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
ในการปฏิบัติงาน เช่น คุญแจมือ อาวุธปืน เสื้อเกราะกันกระสุน เป็นต้น

การปกครองบังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา ตัวแปรย่อยการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$,
 $SD = .87$) อธิบายได้ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน
ที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อ
อื่นๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.81$, $SD = .97$)
อาจเป็นเพราะว่าองค์กรตำรวจใช้ระบบการสั่งการ จึงขาดการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกัน
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ชัยยศ อายุ สายงานที่ปฏิบัติ มี
ข้อวิจารณ์ ดังนี้

1.1 ปัจจัยเพศ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มี
เพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชาย ($\bar{x} = 4.10$,
 $SD = .77$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง ($\bar{x} = 3.59$, $SD = .90$)

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปนัดดา อุปะละ (2547) ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .70$ และ $\bar{x} = 3.52$, $SD = .75$ ตามลำดับ) ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 1.07$ และ $\bar{x} = 3.75$, $SD = 1.21$ ตามลำดับ) และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .68$ และ $\bar{x} = 3.52$, $SD = .87$ ตามลำดับ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชายมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชายมีความสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าเพศหญิง

1.2 ปัจจัยชั้นยศ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีชั้นยศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก และพันตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 4.30$, $S.D = .57$) คาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.01$, $S.D = .87$) และจำสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.11$, $S.D = .59$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 3.21$, $S.D = .96$) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนกร ไชยมะโน (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการขนส่งทางบก พบว่า ระดับชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้ที่มิชั้นยศทหารสัญญาบัตรมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าชั้นยศนายทหารประทวน ลูกจ้างและพนักงานราชการ

เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 4.06$, $S.D = .57$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สูงกว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ ($\bar{x} = 3.83$, $S.D = .74$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ ($\bar{x} = 3.96$, $S.D = .57$ ตามลำดับ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก มีความรับผิดชอบในงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 4.47$, $S.D = .89$) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.11$, $S.D = 1.21$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.35$, $S.D = .75$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 3.16$, $S.D = 1.29$ ตามลำดับ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอกมีอายุราชนกน้อย อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสัญญาบัตร และมีการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยสูงกว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 4.38$, $S.D = .42$) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศดาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.08$, $S.D = .76$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.07$, $S.D = .61$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก ($\bar{x} = 3.27$, $S.D = .88$ ตามลำดับ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศสิบตำรวจตรี, โท,เอก ต้องปฏิบัติงานหนัก ต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น และปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศอื่นๆ

1.3 ปัจจัยอายุ

ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.37$, $S.D = 1.03$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจอายุ 31-40 ปี ($\bar{x} = 4.22$, $S.D = .60$) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี สุวรรณภาพ (2548) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ พบว่า อายุมีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ

เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x}=4.06$, S.D = .56) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{x}=4.01$, S.D = .60) มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=3.33$, S.D = .86) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยยังไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงยังไม่เกิดความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x}=4.44$, S.D = .86) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{x}=4.41$, S.D = .87) มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=3.31$, S.D = 1.33) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x}=3.44$, S.D = .97) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{x}=4.25$, S.D = .52) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x}=4.25$, S.D = .56 ตามลำดับ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นเองต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงาน พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี

1.4 ปัจจัยสายงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = .55$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .88$)

เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานจราจร ($\bar{x} = 3.71$, $S.D = .85$) มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.06$, $S.D = .55$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานจราจร ($\bar{x} = 3.91$, $S.D = 1.34$) มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.46$, $S.D = .80$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความมั่นคงของสังคม จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ได้น้อยมาก

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสืบสวน ($\bar{x} = 4.22$, $S.D = .65$) และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.24$, $S.D = .54$) มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ชุดตัวแปรความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7 ($R^2 = .917$) การที่ชุดตัวแปรความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 ได้ร้อยละ 91.7 แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลในระดับสูงของตัวแปรดังกล่าวที่มีต่อขวัญและกำลังใจ ดังนั้น หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริม และพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 8 สถานี กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีตัวแปรอิสระ จำแนกได้มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงนำมาทดสอบ

เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับค่านัยสำคัญในทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 สรุปได้ ดังนี้

เพศ จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.8

ชั้นยศ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่มีชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ ชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 20.3 ชั้นยศ จำสิบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 19.8 ชั้นยศ ดาบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 13.3 ชั้นยศ และชั้นยศ พันตำรวจตรี, โท, เอก คิดเป็นร้อยละ 1.8

อายุ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุ น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3

สายงานที่ปฏิบัติ จากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานปราบปรามและสายงานจราจร คิดเป็นร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ สายงานสืบสวน คิดเป็นร้อยละ 20.3 สายงานปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 20.0 และสายงาน อำนาจการ คิดเป็นร้อยละ 18.8

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, $S.D=.81$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{x}=4.17$, $S.D=1.10$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=4.06$, $S.D=.74$) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x}=3.87$, $S.D=.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, $S.D=.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและมีเกียรติ โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.13$, $S.D=1.07$) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 5. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว โดย ($\bar{x}=3.96$, $S.D=1.03$) สำหรับหัวข้อที่ได้คะแนนน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 2. ท่านยินดีปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และหัวข้อที่ 6. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงเรื่องหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก ($\bar{x}=3.72$, $S.D=.70$ และ $\bar{x}=3.72$, $S.D=.94$ ตามลำดับ)

ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, $S.D=1.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง อย่างยิ่ง โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.30$, $S.D=1.10$) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 13. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{x}=4.28$, $S.D=1.19$) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.94$, $S.D=1.16$)

ด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.88$, $S.D=.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 15. ท่าน

สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.32$, S.D = .99) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 16. ท่านมีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และหัวข้อที่ 18. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.17$, S.D = .75 และ $\bar{x}=4.17$, S.D = .96 ตามลำดับ) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 21. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.76$, S.D = .88)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

3.1 ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่ 6. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อท่านออกปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.09$, S.D = .99) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 4. ท่านมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้ ($\bar{x}=4.05$, S.D = .82) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 5. ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.74$, S.D = 1.08)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่ 11. ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.96$, S.D = .78) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 9. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.95$, S.D = 1.05) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 10. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.63$, S.D = 1.03)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D = .89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยหัวข้อที่ 16. ท่านรู้สึกพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.93$, S.D = 1.13) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 17. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา ($\bar{x} = 3.85$, S.D = 1.18) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 15. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.63$, S.D = 1.07)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 19. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แม้งานนั้นจะมีความยาก มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.96$, S.D = .75) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 20. ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .80) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 18. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.48$, S.D = .72)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 25. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และหัวข้อที่ 26. ท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายอื่น มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x} = 3.98$, S.D = .97 และ $\bar{x} = 3.98$, S.D = 1.02) ตามลำดับ รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 24. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x} = 3.92$, S.D = .93) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่หัวข้อที่ 27. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด ($\bar{x} = 3.77$, S.D = .80)

3.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.19$, S.D = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 7. สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.41$, S.D = .87) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{x}=3.30$, S.D = .83) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 5. ท่านรู้สึกพอใจสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{x}=2.96$, S.D = 1.04)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 14. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานได้ดี โดยได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=4.23$, S.D = .74) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 10. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานและผลงานของท่าน ($\bar{x}=4.13$, S.D = .89) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 9. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ($\bar{x}=3.43$, S.D = 1.07)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$, S.D = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 17. การบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎระเบียบที่ชัดเจน และหัวข้อที่ 18. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.90$, S.D = .78 และ $\bar{x}=3.90$, S.D = .93 ตามลำดับ) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 16. การบริหารงานในหน่วยงานใช้หลักธรรมาภิบาล ($\bar{x}=3.89$, S.D = .73) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 15. นโยบายหน่วยงานมีความชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน ($\bar{x}=3.82$, S.D = .91)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 20. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.78$, S.D = .78) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 24. ท่านอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ($\bar{x}=3.75$, S.D = .82) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 22. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x}=3.49$, S.D = .81)

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$, S.D = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าหัวข้อที่ 27. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{x}=3.94$,

S.D = 1.05) รองลงมาได้แก่หัวข้อที่ 26. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x} = 3.90$, S.D = .97) สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่หัวข้อที่ 25. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{x} = 3.81$, S.D = .97)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชั้นยศ อายุ และสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($t = 4.149$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($F = 39.082$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 3.21$, S.D = .96) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ ($\bar{x} = 4.11$, S.D = .59) ดาบตำรวจ ($\bar{x} = 4.01$, S.D = .87) และร้อยตำรวจตรี, โท, เอก และพันตำรวจตรี, โท, เอก ($\bar{x} = 4.30$, S.D = .57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี, โท, เอก เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ ดาบตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ จ่าสิบตำรวจ มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศ สิบตำรวจตรี, โท, เอก

สมมติฐานที่ 1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($F = 49.265$, Sig. = .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 3.37$, S.D = 1.03) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{x} = 4.22$, S.D = .60) และเจ้าหน้าที่

ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($\bar{x} = 4.24$, S.D = .63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

สมมติฐานที่ 1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($F = 3.771$, Sig.= .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน ($\bar{x} = 4.24$, S.D = .55) มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่ปฏิบัติงานสายงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.84$, S.D = .88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานสอบสวนมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 ชุดตัวแปรปัจจัยขวัญและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) การปฏิบัติงาน และ 10) การปกครองบังคับบัญชา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ชุดตัวแปรความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7 ($R^2 = .917$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน} = & -.243 + .244 (\text{ความก้าวหน้าในงาน}) + .429 (\text{การปฏิบัติงาน}) + \\ & .234 (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 6.447\text{E-}02 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 8.307\text{E-}02 (\text{ความสำเร็จในงาน}) \end{aligned}$$

ตารางที่ 40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1 เพศ	✓	
1.2 ชั้นยศ	✓	
1.3 อายุ	✓	
1.4 สายงานที่ปฏิบัติ	✓	
2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษา	✓	
ชุดตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) การปฏิบัติงาน 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความรับผิดชอบ 5) ความสำเร็จในงาน		

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการกำหนดสวัสดิการเพิ่มขึ้นโดยดำเนินการในลักษณะการจัดตั้ง กองทุน และนำผลจากกองทุนดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง จะทำให้เกิดปัญหาการทุจริต หรือประพฤติมิชอบได้ ส่วน ด้านสวัสดิการ ควรมีการจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการในหน่วยทุกระดับตามความเหมาะสม โดยอาจนำดอกผลจากกองทุนดังกล่าว มาสนับสนุนได้

2. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ให้พยายามตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง จึงควรมีการประกาศยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ให้เป็นที่รู้โดยทั่วกันเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

3. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีนโยบายการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นให้ตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของแต่ละสถานีตำรวจออกพบปะ เยี่ยมประชาชนให้บ่อยขึ้น เพื่อแสวงหาความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจอันดี ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และให้ความ

คุ้มครองแก่พยานในคดีอาญาเป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ยานพาหนะต่าง ๆ น้ำมันเชื้อเพลิง ระบบสื่อสารที่ทันสมัยที่สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายถึงกันได้ เพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เป็นไปอย่างครบถ้วน และสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดหน่วยงานอื่น โดยเป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมด เพื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มากขึ้น
3. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้น ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพประกอบ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กมลทิพย์ ลัดบุญ. 2552. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ประเภชั้วคราวสายสนับสนุน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**
- กริเทพ เขมะเพ็ชร. 2551. **กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมทหารขนส่ง
รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.**
- เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. 2543. **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบ
โทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ขนิษฐา ปรีชญนันท์. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- ขวัญจิรา ทองนำ. 2547. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาศิลป กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ขวัญดา ชุ่มเย็นดี. 2547. **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจ
ปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- จิตภา สุวรรณฤกษ์. 2539. **โอกาสความก้าวหน้าของสตรีในระบบราชการไทย: ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

- ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ชลดา สิทธิวรรณ. 2539. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดรุณี แซ่ลิ่ม. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.
- ทิพย์ประภา ทองสี. 2550. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทิด เกตุคฤช. 2553. ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ ตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ถ้วนโรธนา ไช้ณิเต. 2550. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนากร ไชยมะโน. 2552. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการขนส่งทางบก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป. บุญสืบ

ปนัดดา อุปะละ. 2547. **ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อการพิมพ์กรุงเทพมหานคร.

_____. 2543. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ดีจำกัดเพลท.

พณีย์ จุฬารัตน์. 2555. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. คณะกรรมการวิจัยสถาบัน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พลสุข สังข์รุ่ง. 2550. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: บี เค อินเตอร์พรีน.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: อรุณลาดพร้าว.

ไพยมพร เขมวงศ์. 2548. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ภิรมย์ จันทราภิรมย์. 2540. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำความผิดของผู้ต้องขังที่เคยรับราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางบางขวางและเรือนจำกลางคลองเปรม**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ. 2536. ทางก้าวหน้าสายงานแพทย์สังกัด ก.พ. และ กม.: ศึกษา
เปรียบเทียบโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขงยุทธ เกษสาคร. 2555. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.

ลัดดา ศรสวรรณ์ และคณะ. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสารภักดิ์สกลนคร.

วรรณภา กลับคง. 2552. ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.

วิชัย แหวนเพชร. 2543. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมกล.

_____. 2548. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
ชรรคมกล.

วิลาสินี สุวรรณภาพ. 2548. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน
ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิชาดิ เลื่อนสุคนธ์. 2542. ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและ
พลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมภพ เพชรพระประเสริฐ. 2542. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มตะวันออก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมเดช มุ่งเมือง. 2544. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนทร ชัยสุพรรณ. 2540. การศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจในสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุนันท์ ธรรมษา. 2539. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม สังกัดสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ ประสารแสง. 2542. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภณ ศรีวจน์. 2548. การบริหารงานตำรวจยุคใหม่. นครปฐม: โรงพิมพ์พันดาวงษ์พรินต์.

อุไรวรรณ เหมมุน. 2545. บทบาทของผู้บริหารสตรีระดับสูง (ระดับอธิบดีขึ้นไป) ในระบบราชการไทยหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิรักษ์ เวชกาญจนา. 2542. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด: ศึกษากรณีกองบังคับการสอบสวน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาลังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Anthony, W. 2002. **Human Resource Management: A Strategic Approach**. 4th ed. Florida: Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.

Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue. 1997. **Human Resource Management**. 5th ed. New Jersey: McGraw-Hill.

Ivancevich, John M. 1998. **Human Resource Management**. 7th ed. New Jersey: McGraw-Hill.

_____. 1998. **Organizational Behavior and Management**. 8th ed. Boston: McGrawhill.

_____. 2007. **Human Resource Management**. 10th ed. New York: McGraw-Hill.

Likert, R. 1967. **The Human Organization: Its Management and Values**. New York, NY, US: Mc Graw Hill.

Mondy, Noe and Premeaux. 1999. **Human Resource Management**. (7th ed.) New Jersey: Prentice Hall.

Mondy and Noe. 1999. **Satisfactoin in the White Collar Job**. Michigan: University of Michigan Press.

Mondy, R. Wayne, M.N. Robert and R.P. Shane. 1999. **Human Resource Management**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โทร. 3600 ต่อ 7504

ที่ ศธ 0513.204/1035

วันที่ 19 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์

ด้วย ร้อยตำรวจโทพระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาวิจัยใน หัวข้อเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับร้อยตำรวจโทพระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล ในการศึกษาวิจัยหัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

นพพร รัตนช่วง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพร รัตนช่วง)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โทร. 3600 ต่อ 7504

ที่ ศธ 0513.204/1036

วันที่ 19 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สมิทร สุวรรณ

ด้วย ร้อยตำรวจโทพระวัตร วงศ์ศิริเมธีกุล นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาวิจัยใน หัวข้อเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับร้อยตำรวจโทพระวัตร วงศ์ศิริเมธีกุล ในการศึกษาวิจัยหัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

นพพร รัตนช่วง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพร รัตนช่วง)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โทร. 3600 ต่อ 7504

ที่ ศธ 0513.204/1079

วันที่ 29 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์อัญฉริยา ปราบอริฟาย

ด้วย ร้อยตำรวจโทพิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาวิจัยใน หัวข้อเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับร้อยตำรวจโทพิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล ในการศึกษาวิจัยหัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ชินะวงศ์)

รองอธิการบดีวิทยาเขตกำแพงแสน รักษาการแทน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์



แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ในฐานะที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
 1. ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
 2. ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ร้อยตำรวจเอกพิระวัฒน์ วงศ์ศิริเมธีกุล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. ชั้นยศ

- () 1. พลตำรวจ () 2. สิบตำรวจตรี, โท, เอก
() 3. จำสิบตำรวจ () 4. นายดาบตำรวจ
() 5. ร้อยตำรวจตรี โท เอก () 6. พันตำรวจตรี โท เอก
() 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 30 ปี () 2. 31-40 ปี () 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี

4. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.
() 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- () 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท
() 3. 20,001-30,000 บาท () 4. 30,001 บาทขึ้นไป

6. สายงานที่ปฏิบัติ

- () 1. สืบสวน () 2. ปราบปราม
() 3. สอบสวน () 4. จราจร
() 5. อื่นๆ (โปรดระบุ)

7. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง
() 2. สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
() 3. สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์
() 4. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1
() 5. สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2
() 6. สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน
() 7. สถานีตำรวจนครบาลบางรัก
() 8. สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา

ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับแรงจูงใจ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความสำเร็จในงาน</u>					
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
4	ท่านมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้					
5	ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้					
6	ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อท่านออกปฏิบัติหน้าที่					
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
7	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
8	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
9	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
10	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
11	ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน					
12	อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับในสังคม					
	<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
13	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
14	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของท่าน					
15	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
16	ท่านรู้สึกพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
17	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา					
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
18	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่					
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แม้งานนั้นจะมีความยาก					
20	ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
21	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน					
22	ท่านมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6					
	ด้านความก้าวหน้าในงาน					
23	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่					
24	ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ					
25	ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน					
26	ท่านได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายอื่น					
27	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยบำรุงรักษา)	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3	ท่านรู้สึกพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ					
4	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับการเลี้ยงชีพในปัจจุบัน					
5	ท่านรู้สึกพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ					
6	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่มีความเหมาะสมแล้ว					
7	สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
8	การขอเบิกสิทธิประโยชน์ต่างๆ มีความสะดวกรวดเร็ว					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยบำรุงรักษา)	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>					
9	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป					
10	ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการทำงานและผลงานของท่าน					
11	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานเป็นทีม					
13	เพื่อนร่วมงานช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
14	ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานได้ดี					
	<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>					
15	นโยบายหน่วยงานมีความชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน					
16	การบริหารงานในหน่วยงานใช้หลักธรรมาภิบาล					
17	การบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎ ระเบียบที่ชัดเจน					
18	ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน					
19	ท่านพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
	<u>ด้านการปฏิบัติงาน</u>					
20	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเพียงพอ					
21	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน					
22	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
23	หน่วยงานมีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน					
24	ท่านอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน					
	<u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>					
25	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี					
26	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
27	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม					
28	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
29	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับขวัญและกำลังใจ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>					
1	ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านยินดีปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
3	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอน ย้าย หรือลาออกจากราชการ					
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและมีเกียรติ					
5	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว					
6	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงเรื่องหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
7	ท่านจะรู้สึกเป็นห่วงและกังวลเกี่ยวกับงานเมื่อมีเหตุต้องลาหยุดงาน เช่น ไม่มีใครทำงานแทน ห่วงว่างานจะไม่สำเร็จตามเป้าหมาย					
	<u>ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน</u>					
8	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงอย่างยิ่ง					
9	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคงอย่างยิ่ง					
10	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนี้					
11	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบันนี้					
12	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13	ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
	<u>ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
14	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน					
15	ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี					
16	ท่านมีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
17	ท่านได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
18	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านรู้สึกพอใจในบรรยากาศของการทำงาน					
20	ท่านรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน					

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
21	หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

4.1 ความร่วมมือจากภาคประชาชน

() 1. ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน เพราะ

.....

.....

() 2. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน เพราะ

.....

.....

วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

() 1. มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน

() 2. มีไม่เพียงพอ (โปรดระบุสิ่งที่ต้องการเพิ่ม

.....)

4.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปีจัยจุใจ)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
B1	86.8333	478.9023	.6331	.9768
B2	87.1000	461.1966	.7914	.9760
B3	87.0667	472.7540	.6926	.9765
B4	86.8000	469.7517	.8104	.9759
B5	87.1333	451.9816	.8976	.9753
B6	86.8000	464.5103	.8180	.9758
B7	87.1333	469.0161	.9072	.9755
B8	87.1000	469.5414	.8819	.9756
B9	86.9333	459.2368	.8588	.9755
B10	87.3333	468.1609	.7660	.9761
B11	86.9000	468.2310	.8475	.9757
B12	87.1333	458.6023	.7901	.9761
B13	87.1000	469.2655	.9351	.9754
B14	87.2000	471.8897	.8528	.9758
B15	87.3667	456.3092	.8676	.9755
B16	87.1000	454.6448	.8613	.9756
B17	87.2333	459.0126	.8191	.9758
B18	87.3000	477.8034	.7772	.9763
B19	86.7000	486.4241	.4389	.9778
B20	86.6000	478.5241	.5247	.9775
B21	87.0667	461.3057	.8054	.9759
B22	86.9000	480.8517	.4558	.9780
B23	86.8333	481.4540	.5143	.9775
B24	87.0000	466.3448	.8082	.9759
B25	86.9000	453.7483	.9029	.9752
B26	86.9000	456.3690	.9179	.9751
B27	87.0667	471.0299	.8743	.9757

Alpha = .9770

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในงาน)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
B1	16.9333	23.5126	.5295	.9232
B2	17.2000	18.7862	.8105	.8878
B3	17.1667	21.1092	.7256	.8999
B4	16.9000	20.7138	.8320	.8872
B5	17.2333	17.1506	.9086	.8721
B6	16.9000	20.3000	.7470	.8967

Alpha = .9117

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
B7	16.4333	21.3575	.8429	.9169
B8	16.4000	21.4897	.8121	.9200
B9	16.2333	18.9437	.8362	.9154
B10	16.6333	20.4471	.7776	.9223
B11	16.2000	20.3724	.8903	.9095
B12	16.4333	18.9437	.7375	.9337

Alpha = .9320

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
B13	12.5667	17.9782	.8693	.9357
B14	12.6667	17.8851	.8767	.9344
B15	12.8333	14.9713	.8682	.9299
B16	12.5667	14.1161	.9320	.9181
B17	12.7000	15.3897	.8199	.9393

Alpha = .9448

ตารางผนวกที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
B18	14.2000	11.3379	.5759	.8232
B19	13.6000	11.0069	.5417	.8279
B20	13.5000	8.8103	.7875	.7577
B21	13.9667	9.2747	.5696	.8308
B22	13.8000	8.7172	.7697	.7627

Alpha = .8361

ตารางผนวกที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า
ในงาน)

N0	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total	Alpha If Item
			Correlation	Deleted
B23	13.6000	15.9724	.3996	.9413
B24	13.7667	12.7368	.8188	.8615
B25	13.6667	11.0575	.8668	.8502
B26	13.6667	11.5402	.8759	.8465
B27	13.8333	13.7989	.8599	.8623
Alpha = .8688				

ตารางผนวกที่ 7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
C1	93.1333	538.9471	.8280	.9746
C2	92.8667	536.3954	.8255	.9746
C3	93.0333	525.5506	.7470	.9753
C4	93.2333	520.8057	.8657	.9744
C5	93.3667	532.7230	.7487	.9751
C6	93.0000	532.8276	.8169	.9746
C7	92.9667	528.9299	.8377	.9745
C8	92.9000	523.2655	.8645	.9743
C9	92.9000	525.5414	.8824	.9742
C10	92.0667	565.1678	.2136	.9779
C11	92.9333	554.5471	.5135	.9761
C12	92.6333	547.2057	.8249	.9749
C13	92.3000	533.1828	.8551	.9744
C14	91.7000	559.5276	.3913	.9767
C15	92.3667	548.7920	.6977	.9753
C16	92.4333	553.4264	.6819	.9755
C17	92.4333	539.7713	.8107	.9747
C18	92.5333	537.1540	.7174	.9752
C19	92.4667	542.1885	.7847	.9749
C20	92.7667	543.8402	.8176	.9748
C21	92.7000	533.2517	.8536	.9744
C22	92.7333	535.6506	.8649	.9744
C23	92.8000	541.9586	.7146	.9752
C24	92.4000	549.9034	.5827	.9758
C25	92.6667	534.4368	.8245	.9746
C26	92.5667	534.8747	.8597	.9744
C27	92.6333	526.5161	.9053	.9741
C28	92.8333	531.5230	.8650	.9743
C29	92.6333	542.8609	.8116	.9748

Alpha = .9758

ตารางผนวกที่ 8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
C1	20.6333	59.2057	.8497	.9462
C2	20.3667	58.5161	.8332	.9464
C3	20.5333	55.8437	.6891	.9571
C4	20.7333	52.8920	.8995	.9411
C5	20.8667	55.5678	.8490	.9445
C6	20.5000	56.8103	.8553	.9444
C7	20.4667	56.3264	.8249	.9460
C8	20.4000	54.2483	.8668	.9433

Alpha = .9526

ตารางผนวกที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
C9	18.3667	12.3092	.5771	.7832
C10	17.5333	14.4614	.3949	.8205
C11	18.4000	14.1103	.5788	.7792
C12	18.1000	14.3690	.6767	.7669
C13	17.7667	12.2540	.7146	.7445
C14	17.1667	14.1437	.5659	.7816

Alpha = .8098

ตารางผนวกที่ 10 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านนโยบายและการบริหารงาน)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
C15	14.1333	12.2575	.7467	.9295
C16	14.2000	12.5793	.8361	.9193
C17	14.2000	10.7862	.8926	.9017
C18	14.3000	9.8724	.8448	.9181
C19	14.2333	11.2333	.8488	.9106

Alpha = .9138

ตารางผนวกที่ 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านการปฏิบัติงาน)

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
C20	13.3667	12.0333	.7578	.8666
C21	13.3000	10.2172	.8461	.8418
C22	13.3333	10.7126	.8340	.8455
C23	13.4000	11.1448	.7377	.8683
C24	13.0000	12.6897	.5297	.9118

Alpha = .8920

ตารางผนวกที่ 12 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (ปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านการปกครองบังคับบัญชา)

N0	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total	Alpha If Item
			Correlation	Deleted
C25	13.3333	15.1264	.7677	.9337
C26	13.2333	15.0126	.8383	.9206
C27	13.3000	13.6655	.8845	.9122
C28	13.5000	14.2586	.8709	.9143
C29	13.3000	16.2172	.8150	.9274
Alpha = .9366				

ตารางผนวกที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
D1	72.3667	436.7230	.7463	.9838
D2	72.2667	433.2368	.9012	.9831
D3	72.4000	429.5586	.7721	.9835
D4	72.0667	411.0299	.9226	.9823
D5	72.1000	417.2655	.8987	.9825
D6	72.1667	420.4885	.8461	.2829
D7	72.1000	427.3345	.8595	.9829
D8	71.9333	410.6161	.9098	.2924
D9	72.0333	405.4126	.8928	.9827
D10	72.2667	395.3747	.9712	.9821
D11	72.1000	409.6793	.9078	.9824
D12	72.4000	409.2138	.9196	.9823
D13	72.1333	403.9126	.9282	.9823
D14	71.9333	410.2023	.9591	.9820
D15	71.9333	413.7885	.9288	.9822
D16	71.0667	434.5575	.7352	.9838
D17	72.0667	429.9954	.7061	.9839
D18	71.9000	413.8862	.8700	.9827
D19	72.4667	427.0161	.8521	.9830
D20	72.0667	429.5816	.8040	.9833
D21	72.1333	422.4644	.8278	.9830

Alpha = .9836

ตารางผนวกที่ 14 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
D1	21.3000	30.9069	.7274	.9428
D2	21.2000	30.0966	.8796	.9338
D3	21.3333	29.1264	.7374	.9409
D4	21.0000	24.6207	.8852	.9304
D5	21.0333	25.8264	.8919	.9275
D6	21.1000	26.4379	.8525	.9313
D7	21.0333	28.5851	.8297	.9335
Alpha = .9434				

ตารางผนวกที่ 15 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

N0	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item- Total	Alpha If Item
	If Item Deleted	If Item Deleted	Correlation	Deleted
D8	17.7333	48.4092	.9564	.9734
D9	17.8333	46.3506	.9473	.9737
D10	18.0667	44.3402	.9539	.9740
D11	17.9000	48.5759	.9222	.9763
D12	18.2000	48.7172	.9165	.9768
D13	17.9333	47.1678	.9088	.9775
Alpha = .9794				

ตารางผนวกที่ 16 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านความรู้สึกรังเกียจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

N0	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha If Item Deleted
D14	25.7333	42.1333	.9133	.9489
D15	25.7333	42.1333	.9638	.9451
D16	25.6333	49.0678	.7627	.9583
D17	25.8667	46.6023	.7941	.9559
D18	25.7000	41.7345	.9257	.9481
D19	26.2667	46.3402	.9004	.9505
D20	25.8667	47.7747	.7988	.9560
D21	25.9333	46.5471	.7349	.9595
Alpha = .9587				

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	ร้อยตำรวจเอกพระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์ (ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองสารวัตรสืบสวน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2