

ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

A STUDY OF THE WORK MORALE OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS, INVESTIGATION CENTER, POLICE PROVINCIAL REGION 9

รจนาภักย์ หนูจันทร์แก้ว

ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา

พระสุริยา สิริโย (คงคาไหว)

พระธีรวัฒน์ อนาวีโล (ทองบุญชู)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ปัญหา คือ รายได้ไม่เพียงพอ เบี้ยเลี้ยงประจำเดือนออกไม่ตรงเวลา ขั้นตอนขอรับสวัสดิการมากเกินไป อุปกรณ์และงบประมาณไม่เพียงพอ การปฏิบัติงานนอกพื้นที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่ค่อยเพียงพอ แนวทางแก้ไข คือ ควรปรับเงินเดือนหรือการส่งเสริมการเพิ่มรายได้ของข้าราชการตำรวจ ควรลดขั้นตอนการขอรับสวัสดิการให้เหลือเฉพาะที่สำคัญ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : ข้าราชการตำรวจ, ศูนย์สืบสวนสอบสวน, ตำรวจภูธรภาค 9

Abstract

The objectives of this thematic paper were as follows:- 1) To study the work morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9. 2) To compare the work morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9 in terms of ages, marital status, degree of educations, rank, and duration of working as differently. 3) To study the suggestions were concerned with problems and resolutions the morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9. The population were non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9, sample size by Krejcie and Morgan's table, got the sample at the number of 172 persons, the instrument for data collection was questionnaire, both closed and open end, data analysis by package computer program, statistical analysis by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test F-test and LSD Method.

The results found that:-

The morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9 by overviews were at moderate level, identified in terms of ages, marital status, degree of educations, rank, and duration of working found that by overviews were at moderate level, when considered in each aspect found that working location aspect was the highest average, and followed up as the relation between commander and college aspect, and incomes and welfare aspect was the lowest average.

The comparative results of morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9 identified in terms of ages, marital status, degree of educations, rank, and duration of working, they were not different as statistical significance at 0.05.

The suggestions were concerned with problems and resolutions of morale of non-commissioned police officers, investigation center, police provincial region 9, the problems found that, not enough of incomes, bonus was not come out in time, more steps to get welfare, equipment and budget were not enough, working out of area, they must pay their money, not enough of instruments for working. The resolutions, there should be up their incomes or to promote them to get more incomes, there should be reduce of steps for getting welfare, to remain only main point, there should be provided more budget for buying instruments in working.

Keywords: Police Officers, Investigation Center, Police Provincial Region 9

บทนำ

องค์กรระบบราชการนับเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของกลไกระบบราชการ เป็นสำคัญ ปัจจุบันองค์กรระบบราชการไทยได้ประสบกับปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ทั้งระบบที่เป็นหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีขั้นตอนซับซ้อนและมากจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้บางหน่วยงานมีข้าราชการมากเกินความจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในราชการส่วนกลาง เป็นเหตุให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันพฤติกรรม การบริหารของระบบราชการที่มีศูนย์รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ย่อมก่อให้เกิดข้อจำกัดทางการบริหารการพัฒนาประเทศด้วย ฉะนั้นแม้ว่าระบบราชการจะรับใช้สังคมไทยมาอย่างยาวนาน แต่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบราชการจึงคงต้องปรับตัวหรือเปลี่ยนอย่างยากที่จะปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ก็เพื่อความอยู่รอดและเพื่อความเจริญเติบโตของระบบราชการต่อไป (คณะกรรมการการวิสามัญเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิรูประบบราชการวุฒิสภา, 2547)

ด้วยเหตุนี้ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่ง สามารถใช้เป็นเครื่องหมายในการทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพัน

กับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ สำหรับวงการของไทยผลกระทบเรื่องความรู้สึผูกพันกับองค์กรต่ำกำลังเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร จากปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ทำให้เกิดการสูญเสียขององค์กรในหลายด้านไม่ว่าค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญคือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2536) กิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินอยู่ไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหาร และการบริหารให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ก็ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน ในการบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ คือการให้คนมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานและประสานงานอยู่ในองค์กรให้มากที่สุด ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร และสิ่งที่สำคัญของการบริหารก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรในตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ และหาวิธีการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนา การที่จะปกครองให้ผู้ที่บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความสมัคใจที่จะอยู่เป็นเวลานานย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ความเสมอภาค เป็นธรรม การยกย่องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

เนื่องจากขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บังคับบัญชานำไปปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 310 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาวขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และเมื่อปรากฏว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9” นั้น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 40 ปีมีจำนวนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.58 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 85 คน คิดเป็นร้อยละ 49.42

2) จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน คิดเป็นร้อยละ 87.21 และมีสถานภาพโสด มีจำนวนทั้งสิ้น 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88 มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวนทั้งสิ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91 น้อยที่สุด

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 116 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.24 มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 น้อยที่สุด

4) จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีชั้นยศระดับดาบตำรวจ (ด.ต.) มีจำนวนทั้งสิ้น 113 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 และมีชั้นยศระดับจ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) มีจำนวนทั้งสิ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.65 มีชั้นยศระดับสิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 น้อยที่สุด

5) จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รับราชการ 10-20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 61.63 และรับราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รับราชการต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49 น้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ ดังนี้

จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุต่ำกว่า 40 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่, ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน สถานภาพโสด, สถานภาพสมรส และ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สถานภาพโสด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานภาพสมรส พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การศึกษาปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.), จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) และ ดาบตำรวจ (ด.ต.) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดาบตำรวจ (ด.ต.) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จำแนกตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน รับราชการต่ำกว่า 10 ปี, รับราชการ 10-20 ปี และ รับราชการ 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รับราชการต่ำกว่า 10 ปี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รับราชการ 10-20 ปี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รับราชการ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ ตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ ตามระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ได้แก่ มีการใช้เส้นสายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่, ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยมีการส่งเสริมด้านความก้าวหน้า, มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่บ่อย, ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ, ไม่มีการสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมการศึกษาต่อ, ข้าราชการตำรวจไม่ค่อยมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่

2. ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ อุปกรณ์และงบประมาณไม่เพียงพอ, การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ, ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน, การมอบหมายงานและระยะเวลาการทำงานไม่เหมาะสม, การปฏิบัติงานนอกพื้นที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง, บุคลากรไม่เพียงพอ และไม่คอยได้พัฒนางานของตนเอง, ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยแพร่ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานยังไม่ดี, การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชายังน้อย, ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานระยะเวลาสั้นทำให้ความสัมพันธ์ไม่ค่อยแนบแน่น

4. ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ, เบี้ยเลี้ยงประจำเดือนออกไม่ตรงเวลา, ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยใส่ใจสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา, บางครั้งโดนตัดเบี้ยเลี้ยง, ขั้นตอนขอรับสวัสดิการมากเกินไป

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ที่จอดรถ ห้องน้ำ มุมพักผ่อนมีน้อยเกินไป, สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน, วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่ค่อยเพียงพอ, สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ค่อยทันสมัยเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาวัยและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม, ควรส่งเสริมด้านความก้าวหน้าให้มากขึ้น, ควรกระเบียบการปฏิบัติงานให้เหมาะสม, ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ, จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ, ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจในการมุ่งมั่นการทำงาน

2. ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน, ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ มีความชัดเจน, ควรชื่นชม ให้ความสำคัญ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ, ควรจัดสรรงบประมาณหรือตั้งกองทุนสนับสนุน และควรปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการพัฒนางาน, ควรจัดหาบุคลากรเพิ่มขึ้น, ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำกิจกรรมกีฬาและนันทนาการร่วมกัน, ควรดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น มีการพูดคุยสอบถามทุกข์สุขเป็นประจำ, ผู้บังคับบัญชาไม่ควรย้ายบ่อย

4. ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ควรปรับเงินเดือนหรือการส่งเสริมการเพิ่มรายได้ของข้าราชการตำรวจ, ควรออกเบี้ยเลี้ยงให้ตรงตามเวลา, ผู้บังคับบัญชาควรเอาใส่ใจสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา, ควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงเต็มตามจำนวน, ลดขั้นตอนการขอรับสวัสดิการให้เหลือเฉพาะที่สำคัญ

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรสร้างที่จอดรถ ห้องน้ำ มุมพักผ่อนให้เพียงพอแก่เจ้าหน้าที่, ควรมีที่ทำงานเป็นของตนเอง, ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น, ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9” ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบจากการวิจัย มาอธิบายเชื่อมโยงกับทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีขวัญและกำลังใจเท่าที่ควร ด้วยภาระงานในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องเสี่ยงภัยอันตรายมากทั้งผู้ร้าย นักค้ายาเสพติด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่ค่อยทันสมัย เบียดเบียน สวัสดิการก็ได้รับจัดสรรน้อยไป แม้แต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนบางครั้งก็ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร จึงทำให้บางคนปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา แก้วจันดี ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทำหน้าที่พนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชันยศ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน การได้รับการฝึกอบรม อัตราเงินเดือน รายได้ของครอบครัว (กฤษฎา แก้วจันดี, 2545) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของบุญธรมณ์ เวชประสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้” พบว่ากำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ อายุราชการ ชันยศ เงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา (บุญธรมณ์ เวชประสิทธิ์, 2545)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในปัจจุบันการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่ค่อยได้รับการพิจารณาที่ยุติธรรมนัก ด้วยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแม้จะมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับ แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ยังคงต้องมีการสอบแข่งขัน ตามระเบียบของสำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ จึงทำให้มุ่งแต่จะศึกษาเพื่อสอบแข่งขันมากกว่า การส่งเสริมการศึกษาอบรม และดูงานเพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจก็เป็นไปไม่ทั่วถึง จึงทำให้ผลออกมาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13” ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, 2545)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของตนเอง แต่ก็เป็นบางครั้ง โดยส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสมอ โดยไม่มีข้อต่อรอง และบางคนในหน่วยงานก็มีการชิงดีชิงเด่นกันอยู่ ไม่ค่อยสามัคคีกัน จึงทำให้ผลออกมาในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยบุญธรรม เวชประสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้” พบว่ากำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ อายุราชการ ชัยยศ เงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา (บุญธรรม เวชประสิทธิ์, 2545)

ด้านรายได้และสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การเบิกจ่ายเงินไปราชการในและนอกพื้นที่ก็ไม่ค่อยได้รับความยุติธรรม เบี้ยเลี้ยงก็ได้น้อย รวมถึงสวัสดิการ เช่น ค่าเล่าเรียน ที่พัก อาศัย ไม่ค่อยได้รับความสะดวก เมื่อได้รับบาดเจ็บซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานก็น้อย เงินเดือนในปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับการปรับขึ้น ให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้ผลออกมาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปนัดดา เฝ้าวัชรพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านยศตำแหน่งการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนระดับเงินเดือน ระดับชั้นยศ มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการ ตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ และจากการศึกษาพบปัญหาด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการไม่เหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนด้านตำแหน่งพบว่าการเลื่อนชั้นประจำปีขาดความยุติธรรม จาก ปัญหาสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควร ปรับโบนัสประจำปีและจัดสรรเงินตำแหน่งแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงาน การ เลื่อนชั้นประจำปีควรเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีควรปรับยศตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ปนัดดา เฝ้าวัชรพล, 2551)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจ โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในสำนักงานไม่ค่อยเอื้ออำนวย ที่พักผ่อนยามว่าง ส่วน หย่อม ที่จอดรถมีน้อย ระเบียบการปฏิบัติงานในสำนักงานแม้จะมีการกำหนดไว้แน่นอน แต่ก็ ไม่ค่อยมีคนปฏิบัติ ทำให้มีความขัดแย้งในสำนักงานอยู่ จึงทำให้ผลออกมาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวุฒิชติ เลื่อนสุคันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 13” ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และตำรวจตระเวนชายแดน ชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน (วุฒิชติ เลื่อนสุคันธ์, 2545)

จากสมมุติฐานของการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีระยะเวลาการรับ ราชการ แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน ที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ถึงแม้อายุของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จะแตกต่างกันแต่ก็มีการดำเนินงานด้วยกัน มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในชั้นยศเดียวกันเท่ากัน ดำเนินงานในบริบทเดียวกัน และจากการสังเกตและสอบถามข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดศูนย์สืบสวนสอบสวนยังพบอีกว่าสภาพฐานะทางครอบครัวก็มีลักษณะใกล้เคียงกัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสจะเป็นอย่างไร บุคคลย่อมมีความต้องการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เหมือนกัน มีความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตเหมือนกัน การศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม ให้มีความเจริญงอกงามยิ่งขึ้น เปลี่ยนแปลงจากการไม่พัฒนาไปสู่การพัฒนา ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นทุกคนมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเหมือนกัน ชั้นยศและระยะเวลาการรับราชการก็เหมือนกัน แม้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะมีชั้นยศและเข้ารับราชการต่างกัน ทุกคนก็มีความต้องการเหมือน ๆ กัน คือสวัสดิการและเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา แก้วจันดี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทำหน้าที่พนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนคือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน การได้รับการฝึกอบรม อัตราเงินเดือน รายได้ของครอบครัว (กฤษณา แก้วจันดี, 2545) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของวุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13” ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, 2545)

สรุป

องค์กรระบบราชการนับเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของกลไกระบบราชการเป็นสำคัญ ปัจจุบันองค์การระบบราชการไทยได้ประสบกับปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ทั้งระบบที่เป็นหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีขั้นตอนซับซ้อนและมากจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า การบริหารให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ก็ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน ในการบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องมีความสนใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ คือการให้คนมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานและประสานงานอยู่ในองค์กรให้มากที่สุด

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร และสิ่งที่สำคัญของการบริหารก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรในตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน ๆ และหาวิธีการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนา การที่จะปกครองให้ผู้นับถือได้ปฏิบัติงานดีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความสมัครใจที่จะอยู่เป็นเวลานานย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ความเสมอภาค เป็นธรรม การยกย่องให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจที่จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลาพบว่า ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาการรับราชการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีขวัญและกำลังใจเท่าที่ควร ด้วยภาระงานในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องเสี่ยงภัยอันตรายมากทั้งผู้ร้าย นักค้ายาเสพติด แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องใช้ไม่ค่อยทันสมัย เบียดเบียน สวัสดิการที่ได้รับ

จัดสรรน้อยไป แม้แต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนบางครั้งก็ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร จึงทำให้บางคนปฏิบัติงานไม่เต็มที่

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะปรับปรุงและพัฒนา โดยการกำหนดนโยบายจัดสรรให้มีกองทุนเพื่อการศึกษาต่อของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลา ควรมีการเพิ่มเงินค่าครองชีพให้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ต้องใช้ในปีงบประมาณต่อไปอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถวางแผนการขอสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเผยแพร่การสร้างคุณงามความดี การสร้างผลงาน ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชาได้ถูกเผยแพร่มีชื่อเสียงเฉพาะผู้บังคับบัญชาแต่ผู้เดียว ควรมีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ควรมีการปรับกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนให้ง่ายต่อการปฏิบัติ ควรมีการปรับการบริการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ เช่น ยานพาหนะที่สามารถป้องกันอันตรายได้ดียิ่งขึ้น เสื้อเกราะที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีพัฒนาหรือสร้างที่จอดรถเพิ่มขึ้นให้ไม่เพียงพอกับบุคลากร ควรจัดให้มีโครงการส่งเสริมรายได้ของข้าราชการตำรวจเพื่อลดภาระรายได้ไม่เพียงพอ ถ้าสามารถกระทำได้ออย่างนี้ จะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลาได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่และก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนโดยภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชา ควรปรับปรุงและพัฒนา โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมด้านความก้าวหน้าให้มากขึ้น ควรกระเบียบการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ
2. ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงและพัฒนา โดยการจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ มีความชัดเจน ควรชื่นชม ให้ความสำคัญ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ควรจัดสรรงบประมาณหรือตั้งกองทุนสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ และควรปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ข้าราชการในการพัฒนางานของตนเอง และควรแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ควรปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยการเพิ่มรางวัล เบี้ยเลี้ยง ความปลอดภัยต่อชีวิต เพื่อลดความกังวลของข้าราชการตำรวจ

4. ควรปรับปรุงและพัฒนาโดยการให้การสนับสนุน และเสนอแผนงบประมาณในการ ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ และปราบปรามคนร้าย

5. ควรปรับปรุงและพัฒนาโดยการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการร่วมกัน ควรดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น โดยการพูดคุยสอบถามทุกข์สุขเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาไม่ควรย้ายบ่อยข

6. ควรปรับปรุงและพัฒนาโดยการปรับเงินเดือนหรือการส่งเสริมการเพิ่มรายได้เสริม ของข้าราชการตำรวจและครอบครัว ควรออกเบี้ยเลี้ยงให้ตรงตามเวลา ผู้บังคับบัญชาควรเอา ใจใส่สวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงเต็มตามจำนวนของผู้ออกนอก พื้นที่และควรลดขั้นตอนการขอรับสวัสดิการให้เหลือเฉพาะที่สำคัญเท่านั้นเพื่อความรวดเร็ว

7. ควรปรับปรุงและพัฒนาโดยการสร้างที่จอดรถ ห้องน้ำ มุมพักผ่อนให้เพียงพอ กับเจ้าหน้าที่ ควรมีที่ทำงานเป็นของตนเอง ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการ ด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องออกพื้นที่เสี่ยงภัยเพื่อการปราบปรามคนร้าย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการสนับสนุน งบประมาณในการปฏิบัติงานศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

2. ควรศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการส่งเสริมให้มี การศึกษาอบรมและดูงานเพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศูนย์ สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา แก้วจันดี. (2545). กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทำหน้าที่พนักงาน สอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี. ใน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

คณะกรรมการการวิสามัญเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิรูประบบราชการวุฒิสภา. (2547). ทัศนคติและความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร: สหยา บล็อกและการพิมพ์.

- เด๋นพงษ์ พลละคร. (2536). ปรัชญาการจัดการงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญรมณ์ เวชประสิทธิ์. (2545). กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้. ใน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปนัดดา เฝ้าวัชรพล. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. ใน สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13. ใน สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.