

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
MORALE AND MORALE IN THE OPERATION OF THE POLICE OFFICERS
OFFICE OF THE NATIONAL POLICE SECRETARY

พัลลภ แสนยศ* วิจิตรา ศรีสอน* สันฐาน ชยมนนท์*

Pallop saenyot* Wijittra Srisorn* Sunthan Chayanon*

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*

Master of Political Science Program in Government, College of Innovation and Management,
Suan Sunandha Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา เก็บและรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 150 นาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการศึกษา พบว่า

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่าในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ตามมาด้วยด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มี “ปัจจัยส่วนบุคคล” ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่าการมอบหมายงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเป็นไปตามความสามารถและมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันการทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น ควรได้รับการประกาศเกียรติคุณจากความสำเร็จของงานที่ทำซึ่งเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ การได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับได้ศึกษาเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ.

Abstract

A study of morale in the performance of police officers Office of the Secretary of the Royal Thai Police It was a quantitative research with questionnaires as a study tool. Collecting and collecting information from the police Total of 150 people. Data were analyzed by

descriptive statistics. By looking for statistics on frequency, percentage, mean and standard deviation. The t-test was used for comparing the mean of the independent variable and the one-way test of variance. One-way ANOVA or F-test was used for more than two grouped variables. The study found that

The morale and morale of the police officers The Office of the Secretary of the Royal Thai Police found that the morale and morale were at the moderate level. The areas with the highest levels of morale and morale were: Working conditions This was followed by the welfare of the agency and the career advancement. And the lowest level of morale and morale was job security. Comparison of morale and morale of police officers. Classified by personal factors found that Police officers of the Royal Thai Police Secretariat with different "personal factors" have the morale and morale of the police officers. The Office of the Secretary of the Royal Thai Police is no different. At a statistically significant level of 0.05

The recommendations from the study found that the assignment and the amount of work assigned must be competence and appropriate to the competence of the practitioner. To prevent a malfunction from occurring. To increase the salary or position Including opportunities to increase knowledge and ability to progress in the work and to increase the skills and expertise in working continuously. Along with studying and learning about innovative technologies that can be applied in operations.

Keywords: Morale, performance, police officer.

บทนำ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนราชการต่าง ๆ จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยมีข้าราชการแต่ละระดับเป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ละองค์กรก็จะมีบุคลากรที่แบ่งงานกันทำตามตำแหน่งหน้าที่ องค์กรใดที่ปราศจากคนองค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการกิจหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ธนชัย เหลืองเพชรรัตน์, 2553)

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่รวมเอาสมาชิกองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน และบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าทั้งนี้องค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้

ตามหรือผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนภารกิจให้ไปยังทิศทางที่พึงปรารถนา โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จต่อการดำเนินการขององค์กรโดยตรง เพราะทุกองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลาย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป (พรนพ พุกะพันธุ์, 2544) ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อบ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในความแตกต่างนี้หากจะนำพาให้สมาชิกสามารถร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ จะต้องอาศัยการนำซึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในองค์กรที่จะต้องสามารถรวมพลังชักจูงใจบุคคลต่าง ๆ ให้รวมใจกันเป็นหนึ่งเดียว เพื่อดำเนินกิจกรรมที่องค์กรนั้นมุ่งหวังให้เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำในการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากภาวะผู้นำในองค์กรแล้วความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งก็คือ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจที่ดีก็จะสามารถผนึกพลังกาย พลังสมองและพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้การทำงานได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการขององค์กร ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจส่งผลมาจากกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งอรุณ รักธรรม (2524) กล่าวว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสภาพการปฏิบัติงานมาก โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้เมื่อกำลังขวัญไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อม และหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน จิตใจหดหู่ เฉื่อยชา ไม่ค่อยเต็มใจ แกล้งทำงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่ในทางกลับกัน หากกำลังขวัญของบุคลากรสูงย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรต่อไป (อรุณ รักธรรม, 2524)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยสภาพการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่ทำงาน ความสะอาด แสงสว่าง ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก และมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด หรือมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงานอย่างไรบ้าง (สัณฐาน ขยन्न, 2558) เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นแรงจูงใจสำคัญให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ หากสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยแล้วสิ่งที่จะต้องศึกษาตามมาก็คือจะทำอย่างไรให้ทำงานด้วยขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ให้การทำงานลุล่วงไปได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการพิจารณาให้ได้มีโอกาสนโยกย้าย หรือตำแหน่ง หรือให้ไปศึกษาอบรมดูงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ที่เกิดจากการได้รับเกียรติบัตร ความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ได้รับคำชมเชยด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาของท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ด้วย การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และขวัญกำลังใจสุดท้ายคือความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า และความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยจัดให้มีการศึกษาและอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิตราชการเป็นอย่างดี จากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมานั้น เป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำผลของการศึกษานั้นนำไปพัฒนา หรือปรับปรุง

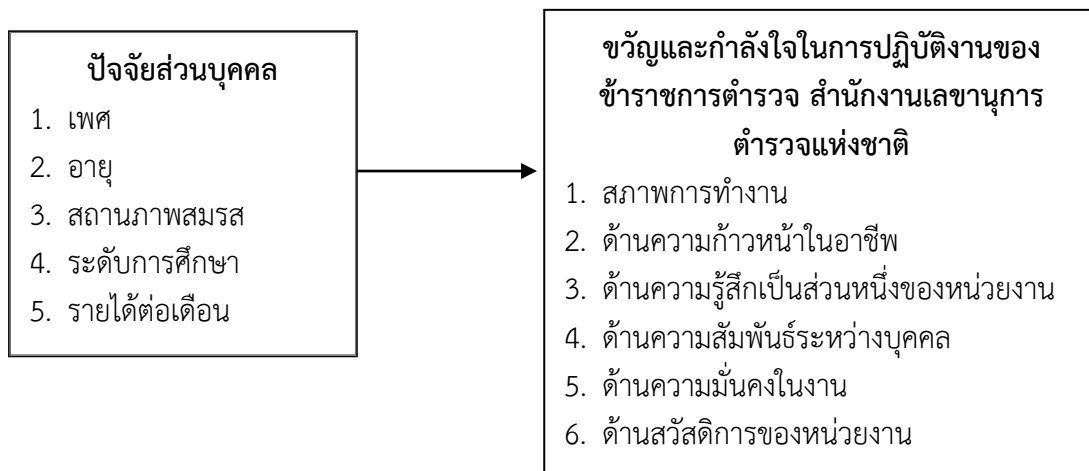
ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ พร้อมกับกำหนดแนวทางให้เกิดการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสมกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other, 1959) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 150 นาย ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ 150 นาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) สภาพการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านความมั่นคงในงาน และ 6) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของไลเคิร์ท (Likert Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก	เท่ากับ 4
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง	เท่ากับ 3
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย	เท่ากับ 2
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Analysis) จากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ เพื่อหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าความคงที่ในการวัด กล่าวคือหาการวัดค่าความเชื่อมั่นหลายครั้งก็จะได้ผลของความเชื่อมั่นคงที่เสมอ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเอกสาร (Review Data) การศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเห็นขวัญและกำลังใจ ความหมายของความคิดเห็น ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ และประโยชน์ของการศึกษาขวัญและกำลังใจ แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) โดย

2.1) จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

2.2) นำข้อมูลจากภาคสนาม ที่เก็บรวบรวมได้จากสำรวจเบื้องต้น จากแบบสอบถาม นำมาแยกประเภท จัดหมวดหมู่ และสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย

2.3) นำข้อมูลทั้งที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสาร และข้อมูลภาคสนามที่รวบรวมได้จากการสำรวจเบื้องต้น มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในภาพรวมทั้งหมดอีกครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านความมั่นคงในงาน และ 6) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการสรุปและพรรณนาโวหาร

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

1.3 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

2. การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอรูปแบบเชิงปริมาณเป็นการนำเสนอด้วยรูปแบบตารางและการบรรยาย ได้ตาราง โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพภูมิหลังพบว่า สภาพภูมิหลังผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่มี อายุ 36 – 45 ปี สถานสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษา

อยู่ในระดับปริญญาตรี ปัจจุบันมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำแนกได้ ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้ จะช่วยสนับสนุนให้ท่านไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการประกาศเกียรติคุณจากความสำเร็จของงานที่ท่านทำ ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ของท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงาน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่างานในหน้าที่อื่นแต่มีความมั่นคงมาก ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านมีความเดือดร้อน ท่านสามารถพึ่งพาสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่จัดตั้งไว้ดูแลรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน “ข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติแตกต่าง

กัน” พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มี “ปัจจัยส่วนบุคคล” ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เมื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากมีจำนวนเจ้าหน้าที่สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ (2545) ที่ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ เป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นความรู้สึกด้านจิตใจ ที่เกิดขึ้นแต่ละภาวะของบุคคลอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้ จะช่วยสนับสนุนให้ท่านไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อวาทกุล (2542) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้บรรลุผลสำเร็จซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้โดยตรงหากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจด้วย

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์ (2557) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวิทย์ มีแดง (2554) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมข้าวทหารกองบัญชาการกองทัพ ผลจากการวิจัยพบว่าการพัฒนาขวัญกำลังใจของข้าราชการ กรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มากำหนดนโยบายในการเพิ่มและปรับปรุงด้านต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมี ดังนี้ 1.

ผู้อำนวยการกองทุกส่วนต้องให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนให้กับข้าราชการชั้นผู้น้อยให้มากขึ้น 2. ส่งเสริมปรับปรุงมาตรฐานและคุณภาพชีวิตภายในหน่วยงาน โดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ภายในหน่วยงานให้เป็นสัดส่วนไม่แออัดและสะดวกสบายน่าอยู่ยิ่งขึ้น 3. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน และอยู่ในสภาพพร้อมใช้ไม่ล้าสมัย 4. อบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสายงานการข่าวที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพและรองรับกำลังพลที่ขาดแคลนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 5. ผู้อำนวยการกองทุกส่วนต้องให้ความสำคัญกับการปรับย้ายอัตราให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และสำรวจกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณงาน ที่มารองรับตามภารกิจที่รับผิดชอบ 6. ส่งเสริมด้านการกีฬา จัดสนนทานการ และกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรัก ความสามัคคี ในหมู่ราชการ และครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น 7. ผู้อำนวยการกองทุกส่วนต้องให้ความสำคัญในการปรับคุณภาพสูงขึ้น และระบบพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยุติธรรม

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าท่านมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสาริยา น้อยษา (2542) กล่าวถึง สิ่งที่เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน โดยการกระตุ้นและให้กำลังใจกับผู้ทำงาน ไม่มีสิ่งใดจะสำคัญ และมีพลังเท่ากับประการสำคัญ 4 ตามลำดับ คือ เงิน ความรู้สึกที่มั่นคง การยกย่อง ให้กำลังใจ และการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พบว่าหน่วยงานของท่านมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจณี พุคำใบ (2558) สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งความต้องการด้านภารกิจ มีแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายการทำงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย กำหนดวิธีการทำงานให้ชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งอบรมพัฒนาศักยภาพด้าน ICT การสื่อสารและการประสานงาน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางป้องกัน แก้ไข ยุติปัญหาที่มีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความจำเป็นมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน “ข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติแตกต่างกัน” พบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มี “ปัจจัยส่วนบุคคล” ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพธ ฉายแสง (2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า แตกต่างกันตามตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบพบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า แตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุ และอาชีพพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3.ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมคือ การเพิ่มกำลังพล การเสนอเพิ่ม

งบประมาณเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ การสร้างความสมานฉันท์ และเพิ่มเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยอย่างเร่งด่วน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติอธิบายได้ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวนเจ้าหน้าที่สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม แต่ทั้งนี้ในการมอบหมายงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเป็นไปตามความสามารถและมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันการทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นเครื่องกระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานแต่ละคนทำงานอย่างกระตือรือร้น ทำให้เกิดความกระตือรือร้น กระหายอยากทำงาน ความพึงพอใจ และความตั้งใจทำงาน

2. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน สำหรับสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน และควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้และสามารถพึ่งพาสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่จัดตั้งไว้ดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล กับปัญหาที่ยุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้เกิดความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจในการทำงานปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด

3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอีกปัจจัยหนึ่ง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกรวมกลุ่มขึ้น เป็นการยอมรับว่าแต่ละคนมีคุณค่า และความหมายต่อองค์กร ไม่ทำให้ตนรู้สึกว่าย่นอกกลุ่ม และควรได้รับการประกาศเกียรติคุณจากความสำเร็จของงานงานที่ทำซึ่งเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ควรมีความสัมพันธ์ของท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจากสังคม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน และเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคม ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมนี้ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม โดยไม่มีการที่ต่างคนต่างทำงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และการเอาตัวรอดโดยการหักมุมผู้อื่น

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ งานที่รับผิดชอบอยู่ขณะนี้จะช่วยสนับสนุนให้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรได้รับการเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านความมั่นคงในงาน มีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงาน การได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย ประกอบกับได้ศึกษาเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ พร้อมทั้งจะเป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนให้กับหน่วยงานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้าราชการตำรวจ ต้องการความยุติธรรม เสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส และความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดรับฟังความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงาน และให้มีการปรับปรุง ปฏิบัติตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างให้มาก ๆ

2. ควรมีการปฏิบัติงานแบบมีการวางแผนให้เป็นรูปธรรมก่อนการปฏิบัติงาน

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก

4. ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัว เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้นำไปแก้ไขหรือให้ข้อเสนอแนะ จะได้เป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่

5. สถานที่ทำงานไม่เหมาะสมแต่ละสายงาน ควรปรับปรุงให้กว้างขวางและปรับปรุงเทคโนโลยี อุปกรณ์ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6. ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน มากจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจ ผู้บังคับบัญชาเห็นแต่พรรคพวกของตนเองและผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่ากับหน่วยงานข้าราชการอื่น ๆ ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงต่อเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

8. ให้หน่วยงานระดับสูงสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งเป็นของทางราชการ อยากให้มีการเบิกจ่ายในการซ่อมที่รวดเร็ว เพื่อสะดวกต่อการทำงาน

9. ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและให้ผู้บังคับบัญชาดูแลช่วยเหลือครอบครัวบุตรข้าราชการตำรวจมากกว่าเดิม

10. จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากระเบียบกำหนดไว้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้นำไปศึกษาและเปรียบเทียบกับส่วนงานอื่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อทราบผลของการศึกษาและร่วมกันกำหนดแผนในการพัฒนาในจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น และร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหากมีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้นตามมา
2. ควรมีการศึกษาเฉพาะด้านในภาพรวม เพื่อนำผลไปจัดทำแผนการพัฒนา เช่น ศึกษาภาพรวมของสวัสดิการ ภาพรวมด้านสถานที่ ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กาญจน์ พุคำใบ. (2558). สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์. (2553). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- พรนพ พุกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท.
- ภัทรวิดี มีแดง. (2554). แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมข้าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ยงยุทธ ฉายแสง. (2558). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- สัณฐาน ชยนนท์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจนครบาลต่อการจัดการแก้ไขเหตุการณ์ความไม่สงบ อันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2548-2555. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาริยา น้อยชา. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองตรวจเข้าเมือง. หลักสูตร**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. (2524). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.