



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค 9

Levels of Morale Work of Police Officers, General Staff Division Provincial
Police Region 9

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน^{1*} และอรวรรณ นุ่นรัมย์²

Pakorn Limyothin^{1*} and Orawan Noonrom²

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistance Professor Dr., Faculty of Political Science, Hatyai University.

² นักศึกษาปริญญาโท, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Master Degree, Faculty of Political Science, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: pakorn@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจ ภูธรภาค 9 จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ .849 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t- test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจ ภูธรภาค 9 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ สถานภาพ รัชชยศ และอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ตำรวจภูธรภาค 9



Abstract

This study is the level of morale work of police officers, general staff division provincial police region 9. The objectives of this study were (1) to examine the level of morale work of police officers and (2) to compare the personal factors with the level of morale work of police officers, general staff division provincial police region 9. A sample of 149 cases was from police officers, general staff division of provincial police region 9. The instruments used were questionnaires. The questionnaire validity test was verified by the item-objective congruence index (IOC) was between 0.60 to 1.00. Its reliability was verified by calculation of Cronbach was .849. Data was analyzed using percentage, average (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t – test and F – test.

Major Findings:

1. The overview of rating opinion scale on the work of police officers, general staff division of provincial police region 9 was at a high level. When considered in each aspect, it was found that the rating opinion scale of the sample on work was at the highest level in 3 aspects including performance, opportunity and progress, organization relationship. The rating opinion scale was at a high level in 3 aspect consist of the relationship between colleague, the sufficiency of income, job security.

2. The personal factors of the sample were the differences in age, income a month, and education levels. The overview of rating opinion scale on the level of morale work of police officers, general staff division provincial police region 9 was statistically significantly different at .05 level. In addition, it found that sex, status, the rank of the job, and work period were different. The overview of rating opinion scale on morale work of police officers, general staff division provincial police region 9 was not statistically significantly different at .05 level.

Keywords: Morale Work, Provincial Police Regions 9

บทนำ

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตาม ต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์การของรัฐโดยมากจะมุ่งเป้าหมายในการจัดการบริการสาธารณะมีลักษณะเป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการโดยส่วนรวมของประชาชนนั่นเอง ส่วนองค์การเอกชนจะเน้นการแสวงหากำไรให้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้จะต้องสร้างระบบภายในขององค์การให้ดีเสียก่อน การที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยสำคัญเป็นเครื่องมือพื้นฐานของการดำเนินการ ทรัพยากรดังกล่าว ประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ หรือที่เรียกกันว่า 4 Ms คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หากปราศจากปัจจัยข้อใดข้อหนึ่ง จะทำให้การบริหารงานองค์การนั้นไม่สามารถดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย หรือบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยเฉพาะคนหรือทรัพยากร



มนุษย์น่าจะเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ตลอดจนปัจจัยด้านอื่นๆ นำไปสู่การบริหารที่เป็นไปตามหลักการ โดยมีข้าราชการทำหน้าที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลไกหรือตัวจักรสำคัญในการนำแผนหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุกหน่วยเป็นสำคัญ (ชาญณรงค์ จิตธรรมมา, 2542, น. 1)

ในการจัดคนเข้าทำงานทุกองค์การต้องการทรัพยากรคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง เมื่อได้คนเข้าทำงานแล้วสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงต่อไป ก็คือการรักษาคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งคนเราจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้นต้องมีความอยากที่จะทำสิ่งนั้นหรือตั้งใจกับสิ่งที่ทำ ซึ่งก็ต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม ควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญและกำลังใจก็เหมือนสุขภาพมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ดูแล และรักษาให้มีระดับขวัญและกำลังใจที่ดีมีผลสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำต่อคำสั่งด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และส่งผลต่อความสำเร็จของงาน หรือภารกิจของหน่วยงาน ผู้บริหารในทุกองค์การต้องมีความรู้เกี่ยวกับคน โดยเฉพาะเรื่องขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของ “คน” ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะละเลยมิได้ เนื่องจากทุกคนย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการต่าง ๆ การศึกษาอบรม หรือการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ เรื่องเหล่านี้ ยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ ควร หรือมีแต่ยังกระจายไม่ทั่วถึง การพิจารณาความดีความชอบหรือหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะสถานที่ทำงานหนึ่งๆ ประกอบด้วย บุคคลมากมาย มีทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลแต่ละคนเหล่านั้นมีบุคลิกลักษณะ มีนิสัยอารมณ์ ความต้องการที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยพื้นฐานที่แตกต่างกันดังกล่าว ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ และจะก่อให้เกิดผล กระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนส่งผลกระทบต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สรารุช ยมวรรณ, 2552, น 1 – 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ เพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดคนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญและกำลังใจไม่ดีก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็น รายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้เพื่อจะได้แน่ใจว่าการปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานที่ทำออกมาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ลดการสูญเสียที่เกิดจากความเลินเล่อในการปฏิบัติงานบรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้นต่อองค์การนั้น ก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผล สำเร็จด้วยดีเป็นที่พอใจด้วยกัน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2543, น 166)

กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2522 และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ.2548 ยกเลิกส่วนราชการเดิมตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วจัดตั้งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว จัดตั้งส่วนราชการใหม่ได้กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของกองบังคับการ ตำรวจภูธร 4 ให้มีหน้าที่ ดำเนินการควบคุม และบริหารงาน การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี



พระราชทาน ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะบุคคลสำคัญฝ่ายไทยและต่างประเทศ และสถานที่สำคัญรักษาความปลอดภัยด้วยกรรมวิธีพิเศษเฉพาะด้านแก่บุคคลและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2522, น. 451)

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ หรือภารกิจของกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจ ภูธร ภาค 9 สามารถบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความพยายามในการดำเนินการพัฒนาเจ้าหน้าที่ไปพร้อมกับการพัฒนางานด้านอื่นๆ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานอยู่หลายประการ ประกอบกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ เช่น การปรับโครงสร้างส่วนราชการ มีการปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐโดยให้มีการปรับลดกำลังพลให้มีขนาดกะทัดรัด การกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอัตรากำลังคนภาครัฐ และแนวทางการจัดสรรอัตราคืนให้แก่ส่วนราชการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนอย่างสมดุลและเหมาะสมกับภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนกำลังคนภาครัฐในอนาคตดำเนินการเกี่ยวกับอัตราที่เกษียณอายุราชการ โดยมีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและจัดรูปแบบกำหนดระบบการทำงานใหม่ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ต้องสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว โดยปรับให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีจำกัดต่อภารกิจของงานยังคงมีเท่าเดิมและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหากับข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องปฏิบัติมากขึ้น ทำงานหลายหน้าที่ ถูกปรับเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นที่ไม่ถนัด ขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการรวมทั้งการถูกละเลย ไม่ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ เพราะเป็นแค่ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ปัญหาที่ตามมา คือ ความกังวลต่อโอกาสการโยกย้าย การมอบหมายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ การพิจารณาความดีความชอบ ไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ซึ่งอาจทำให้บุคลากรขาดซึ่งขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้หย่อนความสามารถในการทำงานไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ใส่ใจในการทำงาน รวมถึงขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือละทิ้งงานในหน้าที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานได้ ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9” เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9



สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับยศ อายุราชการ ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

แนวคิด ทฤษฎี กรอบการวิจัย

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs) มีแนวความคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุดถึงสูงสุดดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและความอยู่รอด (Physiological & Survival Needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety & Security Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social & Belonging Needs)
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Self-esteem or Egoistic Needs)
5. ความต้องการมีสัจจะการแห่งตน (Self-realization or Self-actualization)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 242 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 149 คน ได้มาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับ การศึกษา ระดับยศ อายุราชการ



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มี 6 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
3. ด้านความเพียงพอของรายได้
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับยศ อายุราชการ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายโดยเทียบเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วงๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยใช้ t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัย จำแนกตามอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับยศ อายุราชการ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance: ANOVA) และได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ (Scheffe's Method)



วิธีทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way-Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.03 มีอายุระหว่าง 31 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.38 สถานภาพแต่งงานคิดเป็นร้อยละ 59.7 ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท/เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.05

ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.32 โดยมียศระดับ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 35.57 และมีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90

2. ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาของรายละเอียดในแต่ละข้อคำถามแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมี



การจัดอุปกรณ์ที่จำเป็น เหมาะสมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการบำเหน็จความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อยๆ มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ไปอบรมหรือไปดูงานเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ตามลำดับ

ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเพียงพอของรายได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยตลอด เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจดีกว่าประกอบอาชีพอื่น และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ท่านต้องการหารายได้อื่นเสริม เนื่องจากรายได้ไม่พอใช้ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจต่อผลการปฏิบัติงานและตำแหน่งในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชายอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านทุกคนในหน่วยงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรทุกฝ่ายทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ทุกคนในหน่วยงานมีความจริงใจต่อกัน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมีเพื่อนสนิทในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ บางครั้งท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องประสานงานกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่านตามลำดับ



ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมีเพื่อนสนิทในการ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ บางครั้งท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องประสานงานกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนระดับการศึกษา ระดับยศ และอายุราชการ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพ ระดับยศ และอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ความคิดเห็นในภาพรวมของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ พิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล (2557, น.3) ศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และสอดคล้องกับการศึกษาของจิรวุฒิ ธรรมธะ (2556, น.3) วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้าน ผลด้านการปฏิบัติงานในการทำงานหนึ่ง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของจิรวุฒิ ธรรมธะ (2556, น.3) วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าสอดคล้องกับการศึกษาของสันติ มุ่งดี (2559, น.4) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านความเพียงพอของรายได้ สำหรับการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) สอดคล้องกับการศึกษาของกิ่งแก้ว วัฒนะไกร (2554, น. 3) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปที่มาอยู่รวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณ มาสุข (2554, น. 4) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัด



ชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่มหรือกลุ่มกับกลุ่ม รวมตลอดถึงพฤติกรรมในการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจต่อคนอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของจิรนนท์ เนื่องนรา (2556, น. ง) ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และด้านความมั่นคงในงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิระวัตร วงศศิริเมธีกุล (2557, น. 3) ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิระวัตร วงศศิริเมธีกุล (2557, น. 3) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และสอดคล้องกับการศึกษาของจิรนนท์ เนื่องนรา (2556, น. ง) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสินชัย ผุดวารี (2552, น. 4) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพ ระดับยศ และอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของสินชัย ผุดวารี (2552, น. 4) ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร พบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีเพศ ยศทางทหาร และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ทางหน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยให้มีการเพิ่มค่าเล่าเรียนบุตรจากที่เคยให้อยู่แล้วบางส่วน เพื่อให้ข้าราชการมีความเพียงพอของรายได้เพื่อการยังชีพ เนื่องจากผลที่ได้จากการวิจัย ข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการจึงจำเป็นต้องหารายได้อื่นเสริม เนื่องจากรายได้ไม่พอใช้
2. ทางหน่วยงานควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน ร่วมงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยจัดให้มีการสนทนาการกันภายในหน่วยงานให้มากขึ้น ซึ่งหากภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาก จะยังเป็นการเพิ่มผลผลิตภาพของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. มีการสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการถึงความมั่นใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงานไปอีกยาวนาน โดยอาจจะให้มีวันหยุด วันลาบ้าง ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานในระยะเวลายาวนานกว่าปกติ หรือเป็นกรณีพิเศษ หรือเพื่อป้องกันการโอนย้ายหรือลาออกจากงานของข้าราชการภายในหน่วยงาน



ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 ได้แก่ ด้านความสะอาดสบายของบ้านพักอาศัย ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และการสร้างความจงรักภักดีของข้าราชการให้มีต่อหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ*. ปริญญาโท รม.ม.(นโยบายสาธารณะ) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรารุช ยมวรรณ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3*. ปริญญาโท บธ.ม.(การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2522). *กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ส่วนราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- Maslow, R. (1976). *Motivative and Personality*. New York: Harper Brow Co.