



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ดาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2555

ขบวนการปฏิวัติหน้าใหม่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ดาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2555

**MORALE AND INSPIRATION IN DUTY PERFORMANCE OF
NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS,
KOSUMPHISAI POLICE STATION,
MAHASARAKHAM PROVINCE**

POL.SEN.SGT.MAJ.CHAKKRAPHOP KLANARONG

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2555 (2012)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ชื่อนักศึกษา	: ดาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: พันตำรวจเอก รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิ ศรีวัฒนา
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

มาก 3 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคามไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เกินไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้ คือ 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ควรพิจารณาตามความสามารถ ความรู้เฉพาะในแต่ละงาน 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการตำรวจ เพราะยังน้อยไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและการบริหาร 4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาด

Thematic Title : **Morale and Inspiration in Duty Performance of Non-Commissioned Police Officers, Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham Province**

Student's Name : **Pol.Sen.Sgt.Maj.Chakkraphop Klanarong**

Department : **Government**

Advisor : **Asst. Prof. Dr. Pornamarin Promgird**

Co – Advisor : **Pol.Col. Asst. Prof. Dr.Niti Srivatana**

Academic Year : **B.E. 2555 (2012)**

ABSTRACT

The purposes of this thematic paper were as follows: 1) to study morale and inspiration in duty performance of non-commissioned police officers, Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham province, 2) to compare morale and inspiration in duty performance of non-commissioned police officers, Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham province with different age, education, and civil service year, and 3) to study suggestions on morale and inspiration in duty performance of non-commissioned police officers, Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham province. The samples used in this research were 100 non-commissioned police officers from Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham province. The tool used in data collection was a questionnaire by rating scale with the reliability level of 0.84. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA. If there was difference, it was analyzed in pair using method of Scheffe.

The results of the research were found as follows:

1) Moral and inspiration in duty performance of non-commissioned police officers, Kosumphisai Police Station, Maha Sarakham province as a whole was at the high level. When considered each aspect, arranging from high to low mean, the aspect of fellow workers and superintendent, aspect of policies and administration, aspect of types of works and responsibility were also at the high level. As for aspect of income and welfare, it was at the moderate level.

2) Non-commissioned police officers with different age, education and civil service year had no significant differences at the level of moral and inspiration in duty performance at a statistically significant level of .05.

3) Important suggestions in each aspect on the ways to solve the problems were as follows: 1) aspect of types of work and responsibility; superintendent should consider duty along with abilities and particular knowledge in each work, 2) aspect of income and welfare; superintendent should increase income or consideration including suitable welfare because of present economy, 3) aspect of policies and administration; superintendent should give chance for officers to have participation in proposing policies and administration, and 4) aspect of fellow workers and superintendent; superintendent should take care ups and downs and give moral spirit for officers who made mistake in their duty.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ พันตำรวจเอก รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิ ศรีวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้อง สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบและ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก พันตำรวจเอกธวัชชัย สัตยพัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และขอกราบขอบพระคุณ พันตำรวจเอกธวัชชัย สัตยพัฒน์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ทำให้งานวิจัยสำเร็จ และมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้ช่วยเหลือและติดต่อประสานงานให้ตลอดมา รวมถึงบุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอน เลี้ยงดู สนับสนุน ให้การศึกษาผู้วิจัยตั้งแต่วัยเยาว์ และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่นที่ให้กำลังใจและขอขอบพระคุณอีกหลาย ๆ ท่านที่มีไ้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ แต่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ส่งเสริมให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี หากมีข้อผิดพลาดและบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงต่อไป

ดาบตำรวจจักรภพ กล้านรงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน	27
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	30
2.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	41
2.5 ภารกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	51
2.6 หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	62
2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	66
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68

2.8	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	75
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	76
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	77
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
3.4	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	78
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
3.6	การวัดค่าตัวแปร	80
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	81
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.2	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ตอนที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตอนที่ 2	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	86
ตอนที่ 3	การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	91
ตอนที่ 4	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	94
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
5.1	สรุปผลการวิจัย	99
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	101
5.3	ข้อเสนอแนะ	104

บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	113
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	123
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	127
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	130
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์เชิงแอลฟา	132
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจ ภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	84
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจ ภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	84
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุราชการ	85
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม	86
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	87
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้ และสวัสดิการ	88
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร	89
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	90
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามอายุ	91
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามระดับการศึกษา	92

ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามอายุราชการ	93
ตารางที่ 4.12	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและ ความรับผิดชอบ	94
ตารางที่ 4.13	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ	95
ตารางที่ 4.14	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการ บริหาร	96
ตารางที่ 4.15	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	97

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1	โครงสร้างการบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	67
แผนภาพที่ 2.2	สรุปกรอบแสดงแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	75

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นหัวหน้าส่วนราชการ “ตำรวจ” มีความเป็นมาควบคู่กับวิวัฒนาการของสังคม กล่าวคือ การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขนั้น ย่อมต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ทางสังคมให้ยึดถือปฏิบัติโดยทั่วกัน จึงจำเป็นต้องรักษากฎเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อมิให้ผู้ใดละเมิด หรือหากมีการละเมิดก็เป็นภาระหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติของข้าราชการตำรวจนั้น จึงเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดเวลา ซึ่งงานที่สำคัญและถือว่าเป็นหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมาย ก็คือ งานด้านงานสอบสวน งานด้านงานสืบสวน งานด้านงานป้องกันและปราบปราม งานด้านงานจราจร และงานด้านงานธุรการ เพราะนอกจากจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแล้วยังเกี่ยวข้องและอาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นอย่างมากด้วย ภารกิจตำรวจในปัจจุบันนี้เป็นภารกิจที่หนักไปทางป้องกันปราบปรามและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนเสริมสร้างศรัทธา และค่านิยมที่ดีของประชาชนที่มีต่อตำรวจ โดยมีหลักการปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความเสมอภาคตามหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่หวั่นไหวเกรงกลัวอิทธิพลหรือภาวะครอบงำอื่นๆ ทั้งจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดความลำเอียง ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และไม่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง มิฉะนั้นแล้วจะเป็นการก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชนและเป็นการทำลายอาชีพของตนด้วย ซึ่งในปัจจุบันนี้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านของกฎหมาย และในการออกปฏิบัติหน้าที่ ไม่กล้าตัดสินใจ หรือตัดสินใจผิดพลาดซึ่งลักษณะดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เป็นที่เชื่อถือหรือไว้วางใจจากประชาชนเท่าที่ควร

ขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผล การสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นความต้องการของทุกองค์กร เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีก็จะก่อให้เกิดพลังที่จะปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจยิ่ง ขวัญกำลังใจที่ดีจะช่วยก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ขวัญกำลังใจที่ดีช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิด

ความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กร และพึงพอใจที่จะทุ่มเททุกด้านให้กับงาน ให้กับองค์กร ขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานั้นเป็นผู้ที่สามารถครองคน และครองงาน ในหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง การบริหารในหน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจต่ำ¹

สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม นั้นมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 133 นาย ที่ขึ้นตรงกับ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม และเป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งต้องมีกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานแต่ละงานเมื่อได้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนางาน นอกจากนั้นยังต้องมีการดำรงรักษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จนพ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบของหน่วยงาน เช่น ภาระหน้าที่และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารทุกหน่วยงาน หรือองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นนอกจากบุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้และความสามารถแล้วยังต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย จึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพราะว่าในเชิงปฏิบัตินั้นพบว่า ขวัญกำลังใจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่มาก

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การบริหารงานที่แท้จริง นอกจากนี้ข้อมูลจากการวิจัยยังจะนำไปสู่ระดับผู้บริหารหรือบังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจ การจัดระบบการวางแผนการบริหารงานบุคคล กระบวนการเสริมแรงให้บุคลากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และเป็นแนวทางการบริหารไปสู่องค์กรการบริหารงานของงานอื่นๆ ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อหน่วยงาน ตลอดจนปรับปรุงเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจให้ดีขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อส่วนรวมของหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 42.

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และเป็นนักศึกษาของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในด้านต่างๆ ให้สามารถดำเนินการวิจัยได้บรรลุความมุ่งหมาย จึงมีขอบเขต ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 133 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานและความ

รับผิดชอบ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านนโยบายและการบริหารและ 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คาดว่าจะได้ประโยชน์จากผลการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

1.5.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้ดียิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจและอารมณ์ที่กระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบมีต่อบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์กร และจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรมหรือความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องทั้งตามหลักนิติศาสตร์ และศีลธรรมอันดีงาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความ

รับผิดชอบ ในการมอบหมายหน้าที่การงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ในการทำงานแต่ละครั้งท่านให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเสมอ หรือถ้าค้นพบข้อบกพร่องของงานที่สามารถที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ จะทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้แล้วเสร็จโดยไม่ปล่อยให้ค้างค้ำด้วยความเต็มใจ สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานจะมีส่วนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และเมื่อผลงานของหน่วยถูกตำหนิหรือล้มเหลวท่านยินดีร่วมรับผิดชอบ

ด้านรายได้และสวัสดิการ หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ ว่ามีเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบหรือไม่ มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการ ชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรม และจงใจให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน การกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน การให้สวัสดิการของหน่วยงานท่านครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว หน่วยงานของท่านในพื้นที่เสี่ยงภัย มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลดการสูญเสียอย่างเพียงพอ และมีการจัดตั้งกองทุนต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารที่เกี่ยวกับนโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ลักษณะของนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติ เมื่อมีนโยบายให้ดำเนินการต่างๆ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการและแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ชัดเจน นโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาในหน้าที่ปัจจุบัน นโยบายที่กำหนดและมอบหมายให้ฝ่ายต่างๆ ถือปฏิบัติ เมื่อมีนโยบายให้ถือปฏิบัติ ทางฝ่ายได้มีการชี้แจงภารกิจการดำเนินการเพื่อความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสม การกำหนดภารกิจและมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติตามนโยบายนั้นมีอิสระในอำนาจหน้าที่ที่จะบริหารจัดการในงานที่รับผิดชอบ

ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่

ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและกันและสามารถร่วม
 สุขร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้า
 ของลูกน้องในการ ปรารพปรามการกระทำความคิดทางอาญา

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจ
 แห่งชาติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ
 ให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่งตั้ง
 หรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือ
 หน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจผู้ซึ่งมียศ สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.)
 สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) จำสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) และดาบตำรวจ (ด.ต.) สถานี
 ตำรวจภูธร โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สถานีตำรวจภูธรโกลุสมพิสัย หมายถึง หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครับผิดชอบพื้นที่
 เขตอำเภอโกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 14 ตำบล ในการป้องกันชีวิตทรัพย์สินของ
 ประชาชน สังกัด กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 1) อายุ 18-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุมากกว่า 40 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับ
 นี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการมาจนถึงปัจจุบัน
 ของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี
 2) อายุราชการ 10-20 ปี 3) อายุราชการ 21-30 ปี 4) อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
- 2.5 ภารกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
- 2.6 หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
- 2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ สามารถดำเนินกิจการงานทั้งปวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มาพอสังเขปดังนี้

2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

ความหมายของขวัญกำลังใจ สำหรับการศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน นั้น เกี่ยวกับคำว่า “ขวัญกำลังใจ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

เสนาะ ดิยาวัว ให้คำนิยามว่า “ขวัญกำลังใจ คือ สภาพทางจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์กร”²

สุรางค์ โค้วตระกูล ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สถานที่ทุกคนภายใน กลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในการที่จะ ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายาม ต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่ วางไว้”³

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้รวบรวมความหมายของขวัญสรุปได้ดังนี้ “เป็นสถานการณ์ ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความ เชื่อมั่นและในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉย เมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อม คน ที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของ หน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีก็จะพบกับความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงานขาดงาน ไม่อยาก รับผิดชอบ”⁴

พิษณุ เขตต์อนันต์ ให้คำนิยามว่า “กำลังใจเป็นลักษณะหรือเป็นทัศนคติทางอารมณ์ หรือ แรงผลักดันของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะใช้พลังกาย และพลังสมองทำให้บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น”⁵

วิจิตร อารยกุล ให้คำนิยามไว้ว่า “กำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลที่มุ่งหน้า

²เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารแบบผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), หน้า 293

³สุรางค์ โค้วตระกูล, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540), หน้า 271-272.

⁴ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีด จำกัด, 2544), หน้า 134-135.

⁵พิษณุ เขตต์อนันต์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจรถไฟ : ศึกษากรณีกองกำกับการ 2 กองตำรวจรถไฟ (สายใต้)”, วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541, หน้า 27.

ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละทั้งนี้เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้⁶

นอกจากนี้ **สตราออส และเซเลส (Strauss & Sayles)** เห็นว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์การเป็นอย่างดี จากการศึกษาของเขาในเรื่อง “Determination of job satisfaction” ได้พบว่า เมื่อขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งแรงจูงใจของบุคคลตกต่ำการทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ผลผลิตของงานตกต่ำลงไปด้วย⁷ นอกจากนี้ **ชูเดน และเชอร์แมน (Chruden & Sherman)** ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลที่ขวัญและกำลังใจต่ำก็จะนำไปสู่ความคับข้องใจ ความวิตกกังวลและจะนำไปสู่การขัดแย้งกับองค์การในที่สุด⁸

2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่จะสามารถสังเกตได้จาก การแสดงออกไม่ว่าจะเป็น โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หากหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติที่มีขวัญและกำลังใจดี ก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอทำนองเดียวกัน หากหน่วยงานใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชา งานมักบกพร่อง ล้าช้า ขาดการเอาใจใส่ต่องาน ทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้ผลงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ในองค์กรที่เป็นข้าราชการ หากข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเราไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับขวัญกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กร แม้ว่าขวัญกำลังใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม

⁶ วิจิตร อารยกุล, **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : เจริญผล, 2542), หน้า 50.

⁷ Struden & Sherman, **Human Behavior in Organizations**, อ้างใน วัฒนธรรม มหิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา 7, 2544, หน้า 18.

⁸ Chruden & Sherman, **Personnel management**, อ้างแล้ว, หน้า 23.

บุคคลในองค์กร คนที่มีขวัญกำลังใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีขวัญกำลังใจต่ำหรือขวัญกำลังใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดีกระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา การเข้าทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลาพัก ลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้าย เพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อยๆ ของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่นั่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐที่เป็นข้าราชการที่นับได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ ขวัญกำลังใจจะเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะออกมาในรูปใด ซึ่งหากข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดี อาจจะแสดงออกโดยการละทิ้งหน้าที่ราชการ เฉื่อยชา อารมณ์ไม่ดี ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจหรือมาทำงานสายและอื่นๆ ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้ที่จะต้องแบกรับภาระอันเกิดจากความเสื่อมต่างๆ เหล่านี้คือ ประชาชน ดังนั้น หน่วยงานราชการจึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาขวัญกำลังใจของข้าราชการ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณะประโยชน์ของชาตินั้นเอง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไว้มากมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ ดังนี้

เดวิส (Davis) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจประสิทธิผล (Effectiveness) และผลิตผล (Productivity) ในการทำงานว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มหรือกลุ่มบุคคลใดมีขวัญและกำลังใจเพียงอย่างเดียว มิได้หมายความว่าจะทำให้ประสิทธิภาพหรือผลิตผลในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสูงขึ้นเสมอไปทุกกรณี แต่กลับมีความเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลิตในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์กันในหลายรูปแบบ เช่น

ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานสูง ขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ผลผลิตของการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานต่ำ ขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

เดวิส (Davis) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ถ้าปราศจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงพอสมควรในระดับหนึ่งแล้ว การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานจะมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเวลาที่ยาวนานนั้นย่อมมิได้ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจก็ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ เสริมอีกด้วย เช่น การที่ผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ ปัจจัยทางด้านเทคนิคในการผลิตต่างๆ มีพร้อม ซึ่งพอสรุปถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้องค์กร
3. สร้างเสริมวินัยอันจะทำให้การปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง⁹

ด้วยเหตุที่ขวัญกำลังใจมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักบริหารแผนใหม่ และทฤษฎีบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน จึงพยายามหาวิธีการในการที่จะผสมจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับปฏิบัติการกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ และวิธีที่ได้รับความนิยมและนิยมกันมากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจูงใจ การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้มีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงานทุ่มเทและเสียสละเพื่องานและหน่วยงาน การตอบสนองความต้องการของคนงานย่อมสร้างความกระตือรือร้นและกำลังใจให้เขาตั้งใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้คนงานทำงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และแรงจูงใจที่มุ่งทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ทั้งนี้ก็เพราะว่าขวัญกำลังใจของคนงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของพวกเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนองหรือไม่ ซึ่งความต้องการด้านจิตใจของคนงานจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจโดยตรง

⁹Davis, **Human relation at work**, อังโน นฤมล เพ็ชรประดับ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 14.

ลอร์เลส (Lawless D.J.) ตั้งข้อสังเกตว่า ถ้าความต้องการส่วนใหญ่ของคนในกลุ่มได้รับการตอบสนอง กลุ่มนั้นจะมีขวัญและกำลังใจสูง และในทางตรงกันข้ามกลุ่มก็จะมีขวัญและกำลังใจต่ำ และเกิดความไม่พอใจ หากความต้องการส่วนใหญ่ของกลุ่มได้รับการปฏิเสธ¹⁰

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ประการ คือ ขวัญและกำลังใจของแต่ละคน (individual morale) และขวัญและกำลังใจของหมู่คณะ (Group morale) ที่ได้มีขวัญและกำลังใจของหมู่คณะสูง ที่นั่นขวัญและกำลังใจของสมาชิกแต่ละคนส่วนใหญ่ย่อมต่ำลงด้วย ดังนั้น ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรก็จะช่วยทำให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก¹¹

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ขวัญของคนในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าร่างกายเรารู้สึกว่าสุขภาพดีวัดได้ด้วยความแข็งแรง หน่วยงานของเราก็จะมีความมั่นคงจะวัดได้ด้วยขวัญของคนทำงาน ขวัญในหน่วยงานจะดูได้จากทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้นของคนทำงาน ความสามัคคีกลมเกลียวของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบำรุงขวัญเพื่อให้คนทำงานด้วยดี และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน¹²

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหาร ความสำคัญของขวัญจำแนกได้ ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

¹⁰Lawless D.J., **Effective management:Social psychological approach**, อ้างในเรื่องเดียวกัน, หน้า 19

¹¹สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 242.

¹²นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, 2529), หน้า 20.

3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรบังเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลัง
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางจิตใจ และทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน¹³

กฤษณา ศักดิ์ศรี กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าในการบริหารบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้โดยองค์กรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มกำลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมา คือผลผลิตขององค์กรจะสูงขึ้น ไปด้วย¹⁴

ด้วยเหตุที่ขวัญกำลังใจมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักบริหารแผนใหม่ และทฤษฎีบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีในการที่จะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงได้ และวิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจงใจ การจงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อ โน้มน้ำใจจิตใจให้คนที่มีความรู้ผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทুমเท เสียสละเพื่องานและหน่วยงาน การสนองตอบความต้องการของคนย่อมสร้างความกระตือรือร้น และกำลังใจให้เขา ตั้งใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดี และแรงจูงใจที่ทำให้มุ่งทำงานอย่างไม่ท้อ ทั้งนี้ก็เพราะว่าขวัญกำลังใจของคนทำงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของพวกเขาเหล่านั้น ได้รับการสนองตอบหรือไม่ ซึ่งความต้องการด้านจิตใจของบุคคลจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจโดยตรง

¹³ อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนส โตร์, 2531), หน้า 161-162.

¹⁴ กฤษณา ศักดิ์ศรี, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2534), หน้า 242.

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เนื่องจากขวัญกำลังใจเป็นสภาวะทางจิตใจ นักวิชาการต่างๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบอะไรบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลหรือกลุ่มมีขวัญกำลังใจที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของขวัญกำลังใจมากมายดังกล่าวข้างต้น ทำนองเดียวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของแต่ละคน ย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีผู้เสนอปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันไว้มากมาย เช่น

ฟลิปโป (Flippo) พบว่าความต้องการ (Want) ของคนงานในองค์กรธุรกิจ ทั้งหลายนั้น มีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ (Morale Factor) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้รับปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่างๆ¹⁵

เดวิส (Davis) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
6. การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล

¹⁵Fippo, **Principles of personnel management**. อังโน นฤมล เพ็ชรประดับ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 20.

8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล

9. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม¹⁶

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักนโยบายดำเนินงานขององค์กรของพนักงาน
เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดการองค์กรและระบบงาน

4. การให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี

5. สภาพของการปฏิบัติงาน

6. สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและใจ¹⁷

สมพงษ์ เกษมสิน แบ่งปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และสร้าง
ขวัญในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประการ

1. สิ่งจูงใจเป็นเงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีประสิทธิภาพโดยตรงต่อ
ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ สิ่งที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยก
ย่อง ชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียม
กัน เป็นต้น¹⁸

ณัฐพล ชันชโยชัย ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดย
พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ
มอร์ และเบิร์นส์ (Moore & Burns) ว่าองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน

2. ความเพียงพอของรายได้

3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

¹⁶ Davis, **Human relation at work : human relation and organization behavior**, อ้าง
ในเรื่องเดียวกัน, หน้า 12.

¹⁷ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, อ้างแล้ว, หน้า 222-223.

¹⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, อ้างแล้ว, หน้า 320-321.

6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
- 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน¹⁹

เซลนิค (Saleznik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่มุ่งใจที่ผู้บริหารต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 1.1 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
 - 1.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ
 - 1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 1.4 ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. ความต้องการภายนอก ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับคนอื่น
 - 2.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
 - 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

¹⁹ ญัฐพล ชันธไชย, การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517), หน้า 11-12.

2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต²⁰

ตามที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้นผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลายๆคน ในสังคมทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กให้มีขวัญในการทำงานที่ดีได้โดยมีความสมัครใจและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากทำงานนั้น เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงก็คือ จะทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และเต็มใจทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ว่าแน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจ การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจให้แก่บุคลากรได้มาก บุคลากรในองค์กรย่อมมีขวัญในการทำงานมากเช่นกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้ต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจการต่างๆ
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น

2.1.4 วิธีการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

เสนาะ ตีเขาวัว ไคเสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการง่ายที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้โดยกว้างขวางเพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะโดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการเสแสร้งทำ

²⁰ Saleznik, Philip Democracy: Theory and practice, อ่างในสมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2521), หน้า 40.

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องใช้แบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาแล้วล่วงหน้า เพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญและกำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจเพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องสร้างให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และมีประสงจะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร อย่งไรก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

4. การเก็บบันทึก (Record keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยผลเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เกี่ยวกับการผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่นๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของงาน เพราะการบันทึกต่างๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร²¹

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งของ ฉะนั้น การที่จะวัดระดับขวัญกำลังใจได้จึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อม โดยการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานหรือองค์การ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

²¹ เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารแบบผู้นำ, อ้างมาแล้ว, หน้า 300-301.

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

วัฒนธรรม มหิพันธ์ ได้สรุปทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการซึ่งมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอื่นก็จะมาเข้าแทนทันที กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ (Maslow) ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป (Needs)

2. ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security-or safety needs)

เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และยังต้องการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทรัพย์สินที่อยู่อาศัย และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนตามปกติคนชอบนิยัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และ

การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม อยู่เสมอ คนต้องการเพื่อน ไม่ว่าจะเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะรับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

ความต้องการที่จะรับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชีวิตบุคคลสำคัญที่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องของสังคม ความต้องการนี้เป็นทฤษฎีการพึงพอใจอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดในฝัน (Self-actualization needs)

ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการลำดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตัวเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่ได้รับในลำดับขั้นต้นๆ ที่ผ่านมา ซึ่งก่อให้เกิดความมานะ และมองเห็นความต้องการในลำดับถัดไปเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะให้ได้ เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถเป็นต้น²²

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่มากมาย ทั้งในด้านปริมาณ และด้านขอบเขต ซึ่งหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพอใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานด้วย ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพฐานะของบุคคลสิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปแล้วอาจสรุปได้ว่า บุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่กิจการ
2. ความมั่นคงของชีวิต
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี

²² วัฒนธรรม มหิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา 7, 2544, หน้า 18-19.

5. การยอมรับในสังคม
6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม
7. เป็นงานที่น่าสนใจ
8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2.1.6 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory)

เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากผู้มาขอคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทหายให้ลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใจอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่สืบจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การมีบุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านอนามัยมีหน้าที่ที่จะกำจัดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น²³

²³Herzberg **The Motivation to work**, อังโน พ.ต.ท.ระพีพัฒน์ ปาละวงษ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา), 2532, หน้า 13-16.

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นแนวทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อจะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

2.1.7 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้แสดงความคิดว่า ความคิดทฤษฎี X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ เวเบอร์ (Weber) บางทีทฤษฎี X ใช้ได้ทั้งๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะชี้แจง ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามทฤษฎี X อ่างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะเป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการเนื้อหาของทฤษฎี X ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
2. เามาจากลักษณะการไม่ชอบการทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม สั่งการ หรือการข่มขู่ และลงโทษด้วยวิธีการต่างๆ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ สั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่น
4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตัวเอง เฉื่อยชาต่อความต้องการขององค์กร มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง²⁴

แนวความคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์กรทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังคงมีอยู่โดยคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีการออกคำสั่งอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด หรือเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะ

²⁴McGregor D.C., *The human side of enterprise*, อ่างใน ศิริวรรณ และคณะ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักธุรกิจในทัศนะของผู้ประกอบการและพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2544, หน้า 113-114.

สูงมีฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่น คนงานยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ตนต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้จะมี การควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้น หรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปแบบองค์กรตามแบบ ราชการหรือการจกองค์กรตามประเพณีนิยม

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ในยุคปัจจุบันเป็นที่มาของ หลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (man is a social man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือ ซึงกันและกัน ไคเสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรคนยอมทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ

2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการ ตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไปเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความพยายามของมนุษย์ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อน หรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน การ ทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ หรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

5. คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบและยัง แสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและยึดมั่น กับความปลอดภัยอย่างเดียว ไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิดที่ สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความหวังเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้

2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน

4. ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาคนของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเอง ได้อย่างถูกต้อง รู้ ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์

สถานการณ์ที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วยนั่นเอง²⁵

พันตำรวจโทระพีพัฒน์ ปาละวงศ์ กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ความนึกคิด พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะแวดล้อม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้สร้างสมมุติฐานเพื่อการทดสอบไปในทิศทางดังกล่าว เช่นกัน กล่าวคือเพื่อศึกษาว่าปัจจัยภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจ จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะแวดล้อมในลักษณะอย่างไร ซึ่งได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตามที่มีองค์ประกอบที่สะดวกต่อการชี้วัด เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจตามแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ทบทวนมาแล้ว ดังต่อไปนี้

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การที่ผู้อื่นยอมรับในผลงาน
5. ค่าจ้างหรือเงินเดือน
6. สภาพร่างกาย
7. ความรับผิดชอบในหน้าที่ประจำ
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
9. นโยบายและการบริหาร
10. ความมั่นคงในอาชีพ

องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหลายนี้ เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานทั้งสิ้น บุคคลจะพอใจที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ ความพึงพอใจจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงข้ามหากว่าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าว การปฏิบัติงานก็อาจเกิดความไม่พอใจ ท้อถอย นับว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และโอกาสที่หน่วยงานนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ก็ย่อมจะยากขึ้น

โดยอาศัยอาศัยกรอบจากแนวความคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลการวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานและตัวแปร เพื่อทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 67.

สมมติฐานในการวิจัย

อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน การฝึกอบรมด้านการสืบสวน จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน การฝึกอบรมด้านการสืบสวน จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ สวัสดิการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการที่ผู้อื่นยอมรับในการทำงานของตน เงินเดือน สภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ประจำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในอาชีพ²⁶

สรุปได้ว่า ตามแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นจะพบว่า ขวัญกำลังใจในกาปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต้องสอดคล้องกับลำดับชั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ จึงสามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. อายุราชการ

ตัวแปรตาม

1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ
3. คำนนโยบายและการบริหาร
4. ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

²⁶ พันตำรวจโทระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา), 2532, หน้า 22-26.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน

ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินเดือน หรือจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.5547 ในพระราชบัญญัตินี้ ข้าราชการตำรวจ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความถึงข้าราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

คำว่า งบประมาณ ตามพจนานุกรม หมายความว่า บัญชี หรือจำนวนเงินที่กำหนดรายรับรายจ่าย

ร้อยตำรวจเอกศิลาชัย พรายมี กล่าวว่า คำว่างบประมาณ หรือ Budget มิได้มีความหมายแต่เพียงเอกสารประมาณการรายได้ – รายจ่ายของรัฐเท่านั้น งบประมาณยังหมายถึง ความรวมถึงแผนการปฏิบัติงาน ในรอบระยะเวลาหนึ่งของรัฐบาล โดยปกติเป็น 1 ปี ซึ่งแสดงออกเป็นจำนวนเงินที่ประมาณว่าจะต้องใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่นั้น พร้อมทั้งแสดงแหล่งที่มาและวิธีการหาเงินมาเพื่อใช้จ่ายตามแผนงานนั้น

ในการบริหารเงินของรัฐบาล เราจะพบว่า การจัดเก็บรายได้ของรัฐบาลที่ดี หรือการใช้เงินของรัฐบาลที่ดี จะต้องเป็นไปภายใต้ขอบเขตจำกัดแห่งตัวบทกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติเป็นผู้กำหนดให้อำนาจฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะว่ารายได้ส่วนใหญ่ของรัฐบาลมาจากภาษีอากร ซึ่งบังคับจัดเก็บเอาจากประชาชน ดังนั้น การจัดเก็บรายได้จึงต้องอาศัยอำนาจจากฝ่ายนิติบัญญัติมอบให้ โดยตราขึ้นในรูปของกฎหมายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติพิกัดอัตราศุลกากรและประมวลรัษฎากร เป็นต้น สำหรับในด้านการจ่ายเงินฝ่ายนิติบัญญัติในฐานะตัวแทนของราษฎร ผู้เสียภาษีย่อมต้องการได้มีส่วนร่วมรับรู้ และควบคุมการใช้เงินภาษีอากรที่จัดเก็บมาได้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดให้ฝ่ายบริหารต้องเสนอประมาณการรายจ่ายในรูปของงบประมาณประจำปีให้ฝ่ายนิติบัญญัติพิจารณาอนุมัติเสียก่อน เมื่อฝ่ายนิติบัญญัติอนุมัติโดยการตราพระราชบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว ฝ่ายบริหารจึงจะดำเนินการใช้จ่ายเงินที่จัดเก็บมาได้ต่อไป ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การทำงานงบประมาณประจำปีเป็นเครื่องมือที่ทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารเองจะได้ใช้ในการงานแผนการควบคุมการบริหารการเงิน และการทำงานอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางเศรษฐกิจและการคลังของรัฐบาลด้วย

ลักษณะของงบประมาณ งบประมาณของรัฐบาลแต่ละแห่งย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปตามขนาดและขอบเขตการปฏิบัติงานของรัฐบาลนั้น ๆ ในรัฐบาลขนาดเล็ก เช่น กองบังคับการเทศบาล หรือสุขาภิบาล งบประมาณอาจมีขนาดเพียงสองสามหน้ากระดาษ แสดงแต่เพียงประมาณ

การรายจ่ายที่จะได้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ แต่ในรัฐบาลของประเทศ งบประมาณประจำปีหนึ่ง ๆ อาจมีรายจ่ายหลายพันหน้ากระดาษก็ได้

รายละเอียดของงบประมาณของรัฐบาลไทย มีดังต่อไปนี้

1. คำแถลงประกอบงบประมาณ แสดงสถานะนโยบายการคลังและการเงินสาระสำคัญของงบประมาณ และความสัมพันธ์ระหว่างรายรับ และงบประมาณรายจ่ายที่ขอตั้ง
2. ารรับจ่ายเปรียบเทียบระหว่างปีที่ล่วงมาแล้วปีปัจจุบันและปีที่ขอตั้งงบประมาณรายจ่าย
3. คำอธิบายเกี่ยวกับงบประมาณรายรับ
4. คำชี้แจงเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายที่ขอตั้ง
5. รายการเกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจ
6. คำอธิบายเกี่ยวกับหนี้ของรัฐบาล ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่เสนอขอกู้เพิ่มเติม
7. รายงานการรับจ่ายเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้มอบให้เพื่อช่วยราชการ
8. ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ระบบงบประมาณที่มีอยู่มากมายหลายแบบ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ แต่ในปัจจุบันระบบงบประมาณที่นิยมใช้กันอยู่ 3 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ แบบแสดงผลงาน และแบบผลงาน

ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ เป็นระบบงบประมาณที่เก่าแก่ที่สุด และเป็นระบบที่กันแพร่หลาย ระบบงบประมาณแบบนี้จะเน้นถึงสิ่งที่จะใช้จ่ายมากกว่าจะเน้นถึงงานที่ประสงค์จะทำหรือวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานกล่าวคือ ตามระบบจะสรุปรวมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นหมวดรายจ่ายใหญ่ และประเภทรายจ่ายย่อย เช่นหมวดวัสดุ ค่าใช้สอย และครุภัณฑ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเป็นอย่างดีมีมาตรฐานเดียวกันเป็นหลักใหญ่

ระบบงบประมาณแบบแสดงผล เป็นระบบงบประมาณที่มุ่งที่จะควบคุมทั้งด้านรายจ่ายเงินงบประมาณ และผลความก้าวหน้าของงานโดยมุ่งที่จะแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนของระบบงานงบประมาณแบบแสดงรายการ ระบบนี้ได้นำมาใช้กันในปี พ.ศ. 2483 แต่ในที่สุดก็แสดงให้เห็นว่าเป็นงบประมาณที่มุ่งเน้นเฉพาะด้านการบริหาร และมีเป้าหมายเพียงระยะ 1 ปีเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงงบประมาณประจำปีกับโครงการตามแผนระยะยาวของประเทศไทยไม่ค่อยได้ผลและไม่ต่อเนื่อง

ระบบงบประมาณแผนงาน เป็นระบบงานงบประมาณที่มีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขจุดอ่อนของระบบงานงบประมาณแบบแสดงรายการ และแบบแสดงผลงาน กล่าวคือ ตามระบบนี้จะมีการจัดเตรียมการวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นโครงการและงานต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงงบประมาณประจำปี เข้า

กับแต่ละโครงการว่า จะต้องใช้จ่ายเงินเท่าใดจึงสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิจารณาอนุมัติงบประมาณ ได้ทราบว่าแผนงานที่เสนอนั้นเป็นการสมควร และประหยัดหรือไม่เพียงใด โดยปกติแผนงานดังกล่าวจะเป็นแผนงานระยะยาวของประเทศ เช่น แผนระยะ 5 ปี เป็นต้น ระบบงานงบประมาณแบบนี้สามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย โดยเน้นลักษณะของระบบงานงบประมาณแบบนี้ค่อนข้างชัดเจนในแง่ที่ว่า การวางแผนระยะยาวของประเทศจะไม่ประสบผลสำเร็จ หากงบประมาณประจำปีมิได้ถูกนำมาใช้ในลักษณะที่จะเป็นเครื่องมือในก่ปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ²⁷

ปัจจุบันพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านงบประมาณเป็นปัญหา และอุปสรรคมากที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีระดับความรุนแรงค่อนข้างสูง โดยงบประมาณที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยงบประมาณซึ่งได้รับน้อยอยู่แล้วมักไปกระจุกตัวที่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการขอและดูแลการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งมักจะขอเบิกจ่ายงบประมาณ โดยให้ความสำคัญกับหน่วยงานของตนเองเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงส่วนรวมหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยตรง เช่น สถานีตำรวจต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งอาจเกิดความไม่ให้ความสำคัญ และความไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงบประมาณของผู้บริหารระดับสูง ในการจัดทำแผนหรือโครงการ เพื่อเสนอในการของบประมาณ ทำให้เกิดปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจจริงและการได้รับงบประมาณไม่สม่ำเสมอ ก็ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นอกจากนั้นวัสดุอุปกรณ์ส่วนใหญ่ซึ่งใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มักจะชำรุด เก่า ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และขาดการดูแลรักษาทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

²⁷ ร้อยตำรวจเอกศิลาปชัย พรายมี “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา , 2550, หน้า 17-19.

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจ มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ดังนี้

ตำราญ ถาวรายุศม์ และคณะ กล่าวไว้ว่า

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนทุกชนิดที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับตอบแทนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่สำคัญของผู้จ้าง

2. วัตถุประสงค์พื้นฐานที่สำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนก็เพื่อให้สามารถดึงดูดและสรรหาผู้มีความสามารถเข้ามาทำงาน รักษาคนเหล่านี้ไว้ในองค์กร และกระตุ้นให้บุคคลเหล่านี้ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอนและบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

3. ค่าตอบแทนในราชการไทย โดยทั่วไปประกอบด้วยเงินเดือนหรือค่าจ้างพื้นฐานและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ โดยระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนได้เริ่มนำมาใช้ประมาณ พ.ศ.2418 เป็นต้นมา²⁸

4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนในการทำงานปกติ หลักสำคัญในการให้สวัสดิการก็คือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร และเพื่อเป็นการจูงใจและดึงดูดให้บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือช่วยแก้ปัญหาเป็นครั้งคราวในการที่ที่จะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัธยาศัย

5. วิธีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กระทำได้หลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเป็นสำคัญ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทย มีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในทางปฏิบัติก็ยังคงมีขีดจำกัดในการบริการด้านต่างๆ เช่นกัน

6. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ใช้เป็นสิ่งจูงใจและดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยในการพัฒนาและชำระรักษาบุคคลผู้ที่หน่วยงานต้องการให้คงอยู่กับหน่วยงาน การจัดประเภทของสวัสดิการและประโยชน์กระทำได้หลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของผู้นำไปใช้ในทันที จะขอ

²⁸ตำราญ ถาวรายุศม์ และคณะ, การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ 17 (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546), หน้า 437.

แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านความ สะดวกสบายหรือด้านสังคมและการให้บริการ

7. การบริหารสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลในหน่วยงาน ได้รับผลสำเร็จ กระบวนการบริหารประกอบด้วย การกำหนด นโยบายหรือหลักการ วัตถุประสงค์ของการจัดวิธีการบริหาร กลไกที่ใช้ในการบริหาร ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

8. หลักสำคัญและประโยชน์ของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทย ได้แก่ หลัก สำคัญในการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทย ก็เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อน ของบุคลากรตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีความกังวลใดๆ เกี่ยวกับตนเองและ ครอบครัว ตลอดจนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

9. ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทย คือปัญหา เกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทยมีอยู่มากมาย แต่ที่สำคัญคือปัญหาในด้าน การบริหารสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัญหาที่เกี่ยวกับโครงสร้าง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ ตัวผู้ปฏิบัติ

10. แนวโน้มของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในราชการไทยยังไม่เด่นชัด แต่เนื่องจาก การที่รัฐยังไม่อาจปรับปรุงค่าตอบแทนที่เป็นค่าจ้างเงินเดือนได้ รัฐจะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่อง สวัสดิการ การสนับสนุนและช่วยเหลือให้หน่วยงานต่างๆ จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ สำคัญเพิ่มเติมในหน่วยงาน จัดช่วยเหลือกันและกัน รวมทั้งการนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่มาใช้ ในการจัด ตลอดจนแนวโน้มที่มอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบงานนี้โดยตรง เพื่อจะได้มีระบบการบริหารสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีประสิทธิภาพ²⁹

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานหรือ องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความ สะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและ กำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจใน งาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด³⁰

²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 481-482.

³⁰ อุทัย หิรัญโต, **หลักบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 200.

ประชุม รอดประเสริฐ ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพอใจ มีความรักงาน และเต็มใจที่ทำงานให้มีคุณภาพ³¹

สัญญา บุญยะโทตระ สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย³²

สรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน สวัสดิการเป็นการจัดหรือการบริการให้คนในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบาย อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระต่างๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความกังวลใจ เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการจัดสวัสดิการ

พิกอร์ส และ ไมเออร์ส ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาบุตร ด้วยบริการต่างๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ

³¹ประชุม รอดประเสริฐ, “การบริหารบุคลากรทางการศึกษา”, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528, (อัดสำเนา).

³²สัญญา บุญยะโทตระ, “ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2538, หน้า 25.

3. สวัสดิการด้านสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่สภาพในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล³³

ดาวิด (David) ได้เสนอองค์ประกอบไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. โอกาสในการแสดงออก
5. การผสมผสานในองค์กรที่เกี่ยวกับงานที่ทำ
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และชีวิตครอบครัว
8. สังคมและชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกัน³⁴

อะกิโมโต (Akimoto) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์เป็นลักษณะการให้เปล่า เป็นสิ่งที่จัดทำขึ้นโดยไม่คิดค่ากำไรหรือหาประโยชน์ตอบแทน³⁵

³³Pigors, P., and C.A. Myers, อ้างใน ร.ต.อ.คณาธิป ศรีทิพย์, “สวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจน้ำ”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2547, หน้า 13.

³⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

³⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

ภิญโญ สาธร ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. หลักแห่งความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคคลโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในการรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ สวัสดิการทุกชนิดในการจัดสรรคำนึงผลประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตามเป้าหมาย
3. หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความแรงใจ ทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำ หรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความก้าวหน้าแก่หน่วยงานให้ทวียิ่งขึ้น
4. หลักแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่า สิ่งที่จะจัดเอื้ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิก ตรงกับความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดการสนองตอบขึ้น
5. หลักแห่งความประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาการลงทุนน้อยที่สุด มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใด ควรคำนึงถึงความสิ้นเปลือง ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้ว ก็จะกลายเป็นความฟุ่มเฟือยจนเสียประโยชน์
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการในเองใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก็ไม่ควรกระทำ
8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการถ้าจะไม่ก่อให้เกิดผลดี จะต้องมีการระเบียบการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวไม่ติดขัด
9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการใดๆ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดว่าทำโครงการเรื่องใด เรื่องใดที่เป็นประโยชน์แก่ลูกบุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนให้ หรือสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่
10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องไม่มีใครได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่ากัน ควรคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรมในการจัดทำโครงการทุกกรณีไป³⁶

เสนาะ ตียาว ได้เสนอหลักการให้บริการสวัสดิการเพื่อไปกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขององค์การไว้ดังนี้

³⁶ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 338.

1. การให้บริการสวัสดิการจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และการจัดบริการสวัสดิการ ควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของบุคลากร องค์กรไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้อง เพราะบางครั้งองค์กรจัดโครงการด้านบริการขึ้นแล้ว แต่ไม่มีผู้ให้บริการนั้น

2. การให้บริการสวัสดิการจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมด หรือโดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากต้องการจัดให้มีการประกันบุคลากร ควรจะมีการประกันเป็นกลุ่ม เพราะมีผลคุ้มครองทั้งกลุ่มและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

3. การให้บริการแก่บุคลากร ควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้ เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการควรมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง

4. การให้บริการ ควรมีแบบอย่างเดียวกันกับทุกคนและมีความเสมอภาคกัน ให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะบริการจากองค์กร จะก่อให้เกิดความพอใจกับทุกฝ่าย

5. ควรจะคำนึงถึงต้นทุนของบริการให้แก่บุคลากรได้อย่างถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนวณด้วยว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสังเกตที่จะติดตามผลว่าคุ้มค่า³⁷

คุณชน ชนาพงศธร มีหลักการจัดสวัสดิการ 6 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จัดตั้งให้ขึ้น ต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยส่วนรวมหรือทั้งหมด มิได้เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มโดยเฉพาะเท่านั้น

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ จะต้องดำเนินการต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำตามความพึงพอใจขององค์กรเท่านั้น

3. หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความคิดเห็นของบุคลากร

4. หลักความเสมอภาค กล่าวคือ จะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ หน้าเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

³⁷เสนาะ ดิยาวัว, อังใน เรือเอกโอภาส ไทยพิบูลย์, “การศึกษาเศรษฐกิจสังคมอารมณ์จิตใจ และความต้องการสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่ กองพันทหารราบที่ 2”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, หน้า

5. หลักความประหยัด กล่าวคือ องค์กรจะต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้ และจะต้องมีลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยตนเองต่อไปในอนาคต

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยสะดวก ไม่สร้างภาวะยุ่งยากใจแก่บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ เช่น กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจะต้องเสียค่าธรรมเนียม หรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง³⁸

หลักการ อรรถธรรม ได้ให้หลักของการจัดสวัสดิการ มีดังต่อไปนี้

1. การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบอย่างถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้เป็นที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน

2. การจัดสวัสดิการต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการที่มีกฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้ว จะต้องพิจารณาให้ได้ว่ากฎหมายกำหนดไว้อย่างไร และอย่างน้อยก็เป็นไปตามนั้น ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรี ความไม่ขัดต่อกฎหมายอาจรวมไปถึงความไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี การให้สวัสดิการพึงเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้

3. สวัสดิการจะต้องพยายามให้อย่างทั่วถึงกันเท่าที่ขอบเขต และลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง

4. การให้สวัสดิการเท่าเทียมกัน มิใช่คนหนึ่งได้มากอีกคนหนึ่งได้น้อย ให้โดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะไม่ได้ ความเท่าเทียมกันเป็นหลักสำคัญ เพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ความเท่าเทียมกัน ถ้าถืออย่างเคร่งครัด การให้สวัสดิการจะมีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น

5. การให้สวัสดิการ คือ การให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อน ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้กันก่อน

6. การให้สวัสดิการอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้ว ก็คงจะหยุดกันไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อกันไป การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่อง แสดงถึงนโยบายและการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวา ไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีความแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง

³⁸ กุลธน ชนาพงศธร, การบริหารงานบุคคล, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2529), หน้า 203.

7. การให้สวัสดิการโดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการ คือ การให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดีจึงไม่ให้ การทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

8. การให้สวัสดิการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการในแต่ละเรื่องจึงประสงค์อยู่ในตัว เมื่อให้แล้วก็ต้องคำนึงถึงว่าก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่งก็คือ การทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงานทั่วกัน สวัสดิการใดที่เป็นผลดีต่องาน คือ คนรักงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความเสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น สวัสดิการนั้นก็ถือว่าได้ผลคุ้มค่าที่สุด³⁹ กล่าวโดยสรุป ในหน่วยงานหนึ่งๆ จะมีการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณและความพร้อมของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสวัสดิการที่จะจัดให้มีขึ้นนั้น ควรจะสนองตอบต่อความต้องการ รวมทั้งในการให้สวัสดิการดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและทั่วถึงกัน การให้สวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน ย่อมเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นๆ แต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรทั่วไปต้องการ คือ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งจะเป็ผลให้การดำเนินการของหน่วยงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดสวัสดิการ

เป็นสิ่งสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่หัวหน้างานจรรยาจะต้องถึงเห็นถึงความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆของบุคลากรในสายงานให้ได้รับสิ่งที่สมควรได้รับในเวลาอันรวดเร็วเหมาะสมและเพิ่มเติมในสิ่งที่จำเป็น ซึ่งหัวหน้างานจรรยาสามารถดำเนินการได้เช่น

1. สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของตัวเราเอง เช่น

- 1.1 เงินเดือน
- 1.2 เงินประจำตำแหน่ง
- 1.3 เงินรางวัลส่วนแบ่งค่าปรับตาม พ.ร.บ.ต่างๆ
- 1.4 เงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร
- 1.5 เงินมูลนิธิหรือกองทุนต่างๆ ในกรณีเมื่อได้รับบาดเจ็บขณะปฏิบัติหน้าที่

³⁹ชลินทร์ อมรธรรม, “แนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ”, แรงานสัมพันธ์, (1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2535), หน้า 11-17.

2. สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ควรจัดหาเพิ่มเติม เช่น

- 2.1 อาหารเช้าหรืออาหารกลางวัน
- 2.2 เงินกองทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือในกรณีต่างๆ
- 2.3 การทำประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุเพิ่มเติม
- 2.4 การพัฒนาอาชีพเสริมให้แก่กลุ่มแม่บ้าน เช่น กลุ่มอาหาร กลุ่มร้านค้า เป็นต้น
- 2.5 ร้านค้าสวัสดิการ
- 2.6 ร้านตัดผมราคาถูก
- 2.7 การพัฒนาและจัดระเบียบที่พักอาศัย
- 2.8 ห้องพักผ่อนหรือห้องนันทนาการ
- 2.9 การแข่งขันกีฬาภายใน⁴⁰

ประเภทของสวัสดิการ

ปิยะดา ชุณหวงศ์ แบ่งสวัสดิการออกเป็นส่วนๆสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกี่ยวกับเงินโดยตรง
2. การประกันภัย หมายถึง การประกันภัยเป็นกลุ่ม เพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่บริษัทมากกว่าแบบอื่นๆ แบ่งได้เป็น 3 ชนิด ได้แก่
 - 2.1 การประกันภัย
 - 2.2 การเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ
 - 2.3 การประกันภัยทางแพทย์
3. บริการด้านอื่นๆขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารขององค์กรนั้นๆจะกำหนดให้มี ขึ้นอยู่กับทุนทรัพย์ว่ามีอำนาจที่จะจ่ายได้มากน้อยเพียงใด และยังขึ้นกับการเจรจาต่อรองของฝ่ายบริหารอีกด้วยเช่น
 - 3.1 การบริการที่ให้ในส่วนที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่น การให้เสื้อผ้า เครื่องแบบ รวมทั้งการให้เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
 - 3.2 การให้บริการที่เกี่ยวกับการรับประทาน เช่น มีโรงอาหารหรือห้องรับประทานอาหารกลางวัน บางครั้งอาจจะมีอาหารให้รับประทานฟรีด้วย หรือบางครั้งก็จะให้ซื้อของในราคาถูก
 - 3.3 บริการด้านขนส่ง เช่น มีที่จอดรถ มีรถรับส่ง

⁴⁰ พันตำรวจโทดร.อนุสรณ์ พัฒนถาบุตร, คู่มือการปฏิบัติงานตำรวจจราจร ตำรวจภูธรภาค 4, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา. 2547), หน้า 239.

- 3.4 บริการให้ที่พักอาศัย
- 3.5 บริการด้านการแพทย์
- 3.6 บริการด้านการศึกษา
- 3.7 บริการให้ลาอุปสมบทได้
- 3.8 บริการด้านสังคมและพักผ่อนหย่อนใจ
- 3.9 การช่วยเหลือในกรณีประสบสาธารณภัย⁴¹

วิจิตร ระวิวงศ์ ได้แบ่งประเภทสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทั้งในขณะที่ทำงาน และนอกเวลาทำงาน แต่ยังคงอยู่ในที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน รวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วยทั้งนี้ สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคมความเป็นอยู่ของบุคลากร ลักษณะชีวิตครอบครัว สุขภาพ การพักผ่อนหย่อนใจ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งที่ทำงานและที่บ้าน จะมีส่วนส่งเสริมบุคลิกภาพและความมั่นคงทางจิตใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก การได้รับสวัสดิการสังคมที่ดี จึงมีความหมายมาก โดยแบ่งสวัสดิการภายในสถานที่ทำงานได้ดังนี้ คือ

1. การให้สวัสดิการความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ การรับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น
2. การดูแลเรื่องความปลอดภัย ดูแลความสะดวกของสถานที่ ปรับอุณหภูมิแสงสว่าง เลี้ยงละออง ควัน สิ่งสกปรก การตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น
3. บริการด้านการศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมหรือการศึกษาต่อไปในระดับสูง การเสริมความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น กฎหมายที่ควรรู้ การเคลื่อนไหวกทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศ เป็นต้น

สวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย การจัดตั้งร้านค้า สหกรณ์ และสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางด้านจิตใจ เช่น การทำประกันชีวิต การจัดระบบเงินสะสม เป็นต้น⁴²

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่าในระบบราชการ เช่น กองทัพบกได้มีการติดตามกำกับดูแลการบริหารงานบุคลากรและพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่สามารถจะทำได้จากสภาพแวดล้อมในกองทัพ แต่ก็อาจจะยังไม่เพียงพอ เพราะปัจจุบันได้มีการศึกษาพัฒนาความรู้ต่างๆไปมากมายรวม

⁴¹ปิยะดา ชุณหางค์, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 230-249.

⁴² วิจิตร ระวิวงศ์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524), หน้า 97.

เรื่องสิ่งจูงใจด้วย เมื่อเราทราบถึงความสำคัญของแรงจูงใจแล้ว ต่อไปจะทราบคือสิ่งจูงใจที่สามารถจะก่อประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรได้ สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ และได้อ้างถึงศาสตราจารย์ William Kolb กล่าวว่าสิ่งจูงใจ คือ เป้าหมายของบุคคลที่จะกำหนดทิศ ทางของแรงจูงใจบุคคล ทำให้เกิดการจูงใจได้ สิ่งจูงใจอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้หรือไม่อาจจับต้องก็ได้ ดังนั้น

จึงกล่าวได้ว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุ หรือภาวะใดๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดแรงจูงใจได้ สิ่งจูงใจเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงานดังนั้นการบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดี ถูกต้องเหมาะสมด้วยคือ สิ่งจูงใจที่มีใช้ตัวเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกัน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น โดยลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่มีใช้ตัวเงินคือการให้สิ่งที่มีใช้ตัวเงินให้แก่ผู้ที่เร้าใจซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นอาจกล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในลักษณะต่างกันได้ดังนี้

1. การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งสำหรับคนที่ได้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น จึงควรที่จะได้รับการยกย่องชมเชย
2. การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การที่คนงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กรนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ
3. การแข่งขัน ใช้เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามที่องค์กรปรารถนาได้เป็นอย่างดี
4. การเข้ามีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง
5. โอกาสก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ยอมรับกันของทุกคนในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในองค์กร
6. ความยุติธรรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของนักบริหารที่จะใช้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเขาปฏิบัติงานได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
7. การบริการค้ำนันทนาการ นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ยอมรับว่าสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งรอบตัวมนุษย์ ย่อมมีอิทธิพลมากต่อมนุษย์ ไม่ว่าโดยทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคมต่างๆ ทำให้สมาชิกของสังคมต้องผจญกับความเคร่งเครียด ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆต่อไป
8. การประกันสุขภาพ การจัดให้มีการประกันความมั่นคงทางกาย ด้วยการให้สวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในการทำงาน และมีค่าชดเชยเมื่อเกิดความกระทบกระเทือนทางด้านสุขภาพอนามัย

9. การจัดสวัสดิการแบบให้เลือกได้ คือ การให้บริการแบบใหม่ที่เพิ่งเริ่มในทศวรรษ 1960 ได้แก่ การให้คนงานหรือบุคลากรในองค์กร เลือกเอาผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งที่คนชอบในมูลค่าเท่าๆกัน หรือใกล้เคียงกัน

10. การจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวก ได้แก่ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร⁴³

สรุปได้ว่า ประเภทของสวัสดิการนั้น มีการแบ่งประเภทตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน แต่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสวัสดิการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

การบริหารงานตามแนวคิด ซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่อง คน หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นพิเศษนั้น ถือว่าสวัสดิการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการที่จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมักจะเป็นผลมาจาก การที่บุคลากรเหล่านั้น ได้รับการสนองตอบความต้องการของตนเป็นอย่างดีซึ่งเมื่อความต้องการ ได้รับการสนองตอบตามสมควรก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงาน

2.4 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยมุ่งจะกล่าวถึงความหมาย และวิธีการสร้างขวัญ ดังนี้

ความหมายของขวัญ ขวัญ (Moral) คือ ความผูกพันกับหมู่คณะ ความกระตือรือร้น หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร และความพอใจในการทำงานสูง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขวัญ เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของคน que แสดงออกในรูปความรู้สึกที่มีต่องาน ถ้าผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกผูกพันต่องานและมีความรู้สึกว่าคุณปฏิบัติหน้าที่นั้น มีขวัญดี ขวัญจึงเป็นภาวะของจิตและอารมณ์ของบุคคลที่มีอยู่ในการทำงานของแต่ละคน

สมพงษ์ เกษมสิน ขวัญกำลังใจที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคน que ุทิศเวลา และร่างกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กรและขวัญกำลังใจยัง

⁴³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2537), หน้า 431.

หมายถึง ทศนคติอย่างหนึ่งของความพอใจกับความปรารถนาที่จะดำเนินการต่อไปและเต็มใจในการต่อสู้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร⁴⁴

จากความหมายของขวัญกำลังใจดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสนองต่อความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

ดังนั้น ในหน่วยงานทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

สมบัติ สวงโท ความสำคัญของขวัญกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. เสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน
3. สร้างความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. ทำให้หน่วยงานเกิดความแข็งแกร่ง
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความเข้าใจในหน่วยงานดีขึ้น
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตน⁴⁵

วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะกำลังใจที่ดีนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใดๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคลทุกหน่วยงานในองค์กร

2. วางมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนสับเปลี่ยนโยกย้าย

⁴⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 12.

⁴⁵ สมบัติ สวงโท, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2537, หน้า 139.

ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ดี เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าช้าและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับการของคนโดยตรง เงินเดือนค่าจ้างที่ค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี

4. ความพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานในองค์กรหนึ่งๆ ย่อมมีกลุ่มสำคัญเกิดขึ้นภายในองค์กรเท่านั้น เช่น กลุ่มสนใจในงานอดิเรกต่างๆ ข้าราชการคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งด้วยความความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางที่เขาจะไม่สนใจในงานที่เขาทำมากนักเขาอาจมีขวัญดีได้ถ้าเขาได้รับการยอมรับนับถือจากคนพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มสามารถรวมกันได้ก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญดีขึ้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนขี้เกียจต้องจ้ำจี้จ้ำไชคอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีขวัญที่ดี คือ

6.1 อย่าจู้จี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป เมื่อมอบหมายงานให้ไปแล้ว ก็ไม่ควรควบคุมเสียนกระดิกตัวไม่ได้

6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหรือและช่วยชี้ปัญหา แก้ไข เป็นต้น

6.3 หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้คุ้มครองเมตตาให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นฝ่ายเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้นมาทำเสียเอง ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน

6.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้
บังคับบัญชา

6.6 ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ระหว่างองค์กรกับผู้บังคับบัญชา

6.7 การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะเห็นขวัญของกองงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือ การให้
สวัสดิการหรือประโยชน์แก่ลูกต่างๆ แก่กองงาน ซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือไปจาก
รายได้เงินค่าจ้างธรรมดา

6.8 สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ควรจะเป็นที่อำนวยความสะดวกสบายในการ
ทำงานสามารถทำให้ผู้ทำงานมีขวัญ มีอุปกรณ์ความปลอดภัย การมีอนามัย การหาเครื่องทุนแรงมา
ช่วยการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีขวัญดีขึ้น

วิธีการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ย่อมเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ การ
สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานหรือองค์กรดังนั้น วิธีการกลุ่มที่ใช้ในการพัฒนาคนจึงมีความจำเป็นอย่าง
ยิ่งที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างขวัญหรือกำลังใจ

ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ไว้เป็น
จำนวนมาก ในบทนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สมบัติ ตั้งวิสิทธิ์เสรีวงศ์ กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประ
ทวน สำนักงานตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2539 เพื่อต้องการทราบถึงสภาพหรือระดับ
กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจ รวมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ตัว
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้ ชี้นยศ และภูมิลำเนา⁴⁶

ขวัญชัย พิทักษ์ชัยยะบุตร กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : ศึกษา
กรณีของตำรวจสันติบาล 1 สำนักงานตำรวจสันติบาล เพื่อต้องการทราบถึงขวัญกำลังขวัญของ
ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ อายุ อายุ
ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน⁴⁷

⁴⁶สมบัติ ตั้งวิสิทธิ์เสรีวงศ์, “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประ
ทวน สำนักงานตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต*,
(คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2539, 112 หน้า.

⁴⁷ขวัญชัย พิทักษ์ชัยยะบุตร, “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: ศึกษา
กรณีของตำรวจสันติบาล 1 สำนักงานตำรวจสันติบาล”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตร
มหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2540, 110 หน้า.

สุรัตน์ ต่งเสริม กล่าวถึงขวัญของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลกระทบต่อสภาพขวัญและกำลังใจ⁴⁸

วิเชียร คำศรี กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยพบว่า กำลังขวัญของของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานส่วนใหญ่พอใจในการทำงานในหน่วยงาน⁴⁹

จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ทรัพยากรมนุษย์ นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศชาติ กำลังพลในตำรวจก็ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเช่นกัน เราจะเพิ่มจำนวนคนมากขึ้นเท่าใดก็ตาม ถ้าเป็นกำลังพลที่บกพร่อง ไร้คุณภาพหรือเป็นกำลังพลเสื่อมแล้ว นอกจากจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพแล้วยังเป็นกำลังพลที่สร้างปัญหาให้หน่วยงาน รวมทั้งการสร้างเงื่อนไขที่ไม่ดีให้กับสังคมอีกด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้สมกับเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง

จุดมุ่งหมายของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

1. ให้สามารถควบคุม กาย วาจา ใจ อยู่ในขอบเขตที่พึงงาม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคมได้
2. ให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนและปฏิบัติได้จนเป็นนิสัย
3. ให้มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ทักษะ รู้จักคิด และวิเคราะห์อย่างมีวิธีการ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีทรศนะที่ดีต่อสัมมาชีพทุกชนิด มีระเบียบวินัยในการทำงาน ทั้งในส่วนตัวและหมู่คณะ มานะ พากเพียร อดทน ประหยัด และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

⁴⁸สุรัตน์ ต่งเสริม, “กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2540, 132 หน้า.

⁴⁹วิเชียร คำศรี, “กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยยุควิกฤตเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขา 3 ธนาคารกสิกรไทย”, *ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2543, 108 หน้า.

5. มีความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง เคารพต่อกฎกติกาของสังคม รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ตลอดจนเสริมสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม

6. รู้จักสิทธิและหน้าที่ รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ มีความสามัคคีและเสียสละ รู้จักการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธีอย่างมีเหตุผล

แนวทางการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจที่มีจริยธรรม

ตำรวจต้องมีความสำรวมกาย วาจา ใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง ชอบด้วยหลักการและมีคุณธรรมประจำใจ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ จารีตประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม โดยการแสดงออกด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีงาม บางครั้งต้องปฏิบัติตนให้เข้มแข็ง เด็ดขาด จริงจัง เพื่อให้ได้ผลในด้านรักษาไว้ซึ่งกฎหมาย ความสงบสุขของสังคมและประชาชนโดยรวม

จริยธรรมของตำรวจช่วยส่งเสริมให้ตำรวจเป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไป ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ เพื่อนฝูงญาติพี่น้องให้ความรักและไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและยึดเป็นตัวอย่างตำรวจที่มีจริยธรรมที่ดีจะเห็นได้จาก การที่มีกิริยา วาจาที่ดีหรือที่เรียกว่ามารยาทดี การแต่งเครื่องแบบ การแสดงความเคารพ ซึ่งแสดงถึงความมีวินัย จิตใจสูงและมีจริยธรรมตำรวจในตัวบุคคลนั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตาม เพื่อผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จะต้องดำเนินไปโดยคำนึงถึง การสร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนจะต้องมีความสุภาพอ่อนน้อมน่านำเคารพยำเกรง ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงไม่อยู่ในฐานะที่ประชาชนจะดูถูกหรือเกรงกลัว ตำรวจต้องให้บริการแก่ประชาชนทันทีเมื่อเห็นสมควร หรือเมื่อได้รับการร้องขอโดยชอบ จะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีอคติ และยึดหน้าที่เป็นหลัก ต้องช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรม พยายามบรรเทาสาธารณภัย ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้ได้รับทุกข์ ช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำความผิดกฎหมาย การแสดงถึงการอุทิศจิตใจให้แก่หน้าที่และยื่นยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุดไม่ว่ากรณีใดๆ เมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้อาวุธ หรือกำลังจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น การปฏิบัติจะต้องแสดงออกไปโดยใช้มาตรการรุนแรงน้อยที่สุดและเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวน ในฐานะข้าราชการตำรวจตำรวจเป็นผู้ให้ความยุติธรรมระหว่างผู้กล่าวหาและผู้ต้องหา ข้าราชการตำรวจต้องรักษาบทบาทของการไม่อคติต่อฝ่ายใด

สนใจรับฟังข้อแถลงการณ์กล่าวอ้างและพยานหลักฐานที่ทั้งสองฝ่ายจะนำมาแสดง อำนาจความสะดวกให้ทุกคนมีโอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตนทำนองเยาะเย้ยดูหมิ่นผู้ใด แม้จะเป็นผู้กระทำความผิดจริง พอใจที่จะใช้กฎหมายเท่านั้น

ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจหนักแน่น ไม่ฟังความข้างเดียวไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจโดยปราศจากข้อมูลและพยานหลักฐาน แต่ใช้วิจารณญาณอย่างดีที่สุดต่อการปฏิบัติหน้าที่

4. การรับของขวัญ รางวัล หรือให้อภิสิทธิ์ ภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจค่อนข้างหนักและยาก เป็นงานที่ควบคุมตนเอง ต้องทำตนให้มีเกียรติและเสียสละจึงต้องระมัดระวังตนเองอย่าให้ตกอยู่ในฐานะที่ประชาชนคนใดคนหนึ่งจะมาหวังสิทธิพิเศษจากข้าราชการตำรวจ เช่น การรับของขวัญ ของกำนัล หรือสิทธิพิเศษจากประชาชน เพราะการกระทำดังกล่าวอาจชักนำไปสู่การปฏิบัติกรนอกหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติตามหน้าที่

5. การเป็นประจักษ์พยาน ข้าราชการตำรวจจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาคดีให้ความเป็นธรรมทั้งผู้บริสุทธิ์และผู้กระทำผิด จะต้องมีความแน่ใจว่าพยานหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาโดยไม่มีอคติหรือมุ่งร้าย ดังนั้นการปฏิบัติกรใดๆ จะต้องไม่คำนึงถึงบุคคลด้วยฐานะทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สังคม เศรษฐกิจ หรือฐานะอื่นใด นอกเหนือจากความเป็นคนเท่าเทียมกันเพื่อให้คำให้การของข้าราชการตำรวจเป็นที่น่าเชื่อถือ และมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา ข้าราชการจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างสามารถเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบและไม่ผลักความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นผู้นำพร้อมที่จะนำผู้ใต้บังคับบัญชาฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา หมั่นอบรมตักเตือนให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจจะต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาระเบียบวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ พร้อมทั้งจะอุทิศตนแก่หน้าที่ราชการโดยไม่หลีกเลี่ยงเกี่ยงงอน

8. การปฏิบัติงานในฐานะเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจจะต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดวัตถุประสงค์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นหลัก ไม่อิจฉาหรือสร้างปัญหา พยายามเสริมสร้างพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและหน่วยงานให้ดีขึ้น

9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจจะต้องคำนึงเสมอว่า ประชาชนมองตนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อนอกเวลาราชการหากประพฤติดนไม่สมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่

เคารพกฎหมาย ย่อมส่งผลสะท้อนต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม ดังนั้นข้าราชการ
 ดำรงทุกคนจะต้องสร้างศรัทธาให้เป็นอย่างแก่ประชาชน ทั้งในด้านศีลธรรม ความเข้มแข็ง
 อดทนและการอุทิศตนต่อกรงาน

10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บ ข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรมและเป็นนักประชาสัมพันธ์
 ย่อมจะต้องพิจารณาเห็นว่าผู้ได้รับบาดเจ็บหรือมีอาการเจ็บป่วย จิตใจย่อมไม่ปกติต้องการผู้มาเอาใจ
 ใส่ ฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้ได้รับบาดเจ็บจากผลในทางคดีในฐานะผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา หรือบาดเจ็บ
 จากอุบัติเหตุต่างๆ หากข้าราชการตำรวจใช้เวลาว่างจากราชการสำคัญไปเยี่ยมผู้ป่วยย่อมเป็นที่พอใจ
 ของผู้ป่วยและญาติ อันจะนำไปสู่ได้รับความร่วมมือในทางมวลชน

11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง ข้าราชการตำรวจพึงระลึกถึงเสมอว่าตนเองเป็นส่วน
 หนึ่งที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับส่วนรวม ฉะนั้นหากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน โดย
 เฉพาะการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับเยาวชนและเด็ก จะทำให้พ่อแม่ญาติพี่น้องของเขาเกิดความ พอใจรัก
 โกรธและให้ความร่วมมือกับข้าราชการตำรวจ เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งกับข้าราชการ
 ดำรงเป็นส่วนร่วมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่สัมพันธ์กับประชาชนอย่างมีคุณธรรม

งานในหน้าที่ของตำรวจที่สัมพันธ์กับประชาชนแบ่งตามลักษณะงานดังนี้ คือ

1. งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เป็นงานบังคับในกฎหมายอาญา เช่น การตรวจ
 ท้องที่ การสืบสวน การจับกุม เป็นต้น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ใช้เวลาส่วนใหญ่
 ออกตรวจตราตามสถานที่ต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบจึงใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด การปฏิบัติ
 หน้าที่ของตำรวจสายตรวจ ตำรวจฝ่ายสืบสวน จึงมีผลกระทบต่อภาพพจน์ของสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติโดยตรง ดังนั้น ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้าง
 ความเชื่อถือศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรมไม่ลำเอียง
 ช่วยเหลือฝ่ายที่กระทำผิดกฎหมาย มุ่งที่จะรักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขของประชาชน

2. งานรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่เน้นประ โยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ
 มากกว่าการนำกฎหมายมาใช้บังคับ เช่น การควบคุมฝูงชน การควบคุมเด็กและเยาวชน การควบคุม
 ให้การอยู่ร่วมกันภายในครอบครัวมีความสุข เป็นต้น การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เจ้าหน้าที่ตำรวจจะ
 พบกับประชาชนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เด็กหรือเยาวชนที่มีปัญหาจากครอบครัวสามีภรรยาที่
 ทะเลาะทู่ตีกัน

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ จึงมีความอดทน อดกลั้นสูงใช้ชีวิตริยาจาสุภาพ
 อ่อนโยน มีวิจารณ์ญาณ มีเหตุผลรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าระงับข้อพิพาทขัดแย้งให้ลุล่วง ไปด้วย
 ความเรียบร้อยเพื่อความรักความสามัคคี และอนาคตของประเทศชาติ

งานบริการบนสถานีตำรวจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับแจ้งความ การประกันตัว การควบคุมผู้ต้องหา เป็นต้น

งานบริการโดยทั่วไป เช่น งานดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ เป็นต้น

การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เป็นการช่วยเหลือหรือปลดเปลื้องความทุกข์ยากของประชาชน โดยทั่วไป เช่น การระงับและป้องกันอัคคีภัย ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย และอุบัติเหตุ เป็นต้น จึงเป็นงานที่สร้างคุณงามความดีให้กับตนเองและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การปฏิบัติหน้าที่จะต้องทำด้วยจิตใจที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

งานอำนวยความสะดวกในสาธารณะ เช่น การจัดการจราจร เป็นต้น ในการปฏิบัติงานจะต้องเผชิญกับประชาชนที่ฝ่าฝืนกฎหมายจราจร ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ อุบัติเหตุบนท้องถนน ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สภาพจราจรที่คับคั่ง สภาพอากาศร้อน ฝนตก เป็นต้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จะต้องเป็นบุคคลที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีกิริยาจาสุภาพที่ความอดทนอดกลั้นสูงมีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวง่ายมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความเที่ยงธรรม

โครงสร้างจริยธรรมตำรวจ ประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณธรรมตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ ดังนี้

1. การรักษา ความรักความจริงใจต่อตัวเอง ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตัวเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในสัจจะความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ส่วนที่ 2 ค่านิยมของตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของตำรวจ 5 ประการ ตามที่รัฐบาลประกาศไว้ ดังนี้

1. พึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
2. ประหยัดและอดออม
3. มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

5. มีความรักชาติ ศาสนา กษัตริย์

ส่วนที่ 3 อุดมคติของตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามอุดมคติของตำรวจ 9 ประการ ตามที่กรมตำรวจได้ประกาศไว้แล้ว ดังนี้

1. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
2. กรุณาปราณีต่อประชาชน
3. อดทนต่อความเจ็บใจ
4. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
5. ไม่มีก้มมากในลาภผล
6. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน
7. ดำรงตนในยุติธรรม
8. กระทำการด้วยปัญญา
9. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ส่วนที่ 4 หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสำคัญสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจได้ยึดถือเป็นเครื่องสังวรไว้มิให้เกิดผิด และการกระทำผิด รวม 11 ประการ

1. หลักการเกี่ยวกับสถาบันการปกครอง
2. หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ
3. หลักการเกี่ยวกับประชาชน
4. หลักการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม
5. หลักการเกี่ยวกับกฎหมาย
6. หลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน
7. หลักการเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่
8. หลักการเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่
9. หลักการสร้างสรรค์ศีลจริยคติและปลูกสร้างศรัทธาจากประชาชน
10. หลักการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการตำรวจ
11. หลักการประชาสัมพันธ์การประสานงาน

ส่วนที่ 5 ข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามข้อปฏิบัติสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจ เพื่อผลสำเร็จที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ

1. การปฏิบัติตนในสาธารณะ
2. การปฏิบัติตนเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำความผิดกฎหมาย
3. การปฏิบัติตนหน้าที่สืบสวนสอบสวน
4. การรับของขวัญ รางวัล หรือให้อภิสิทธิ์
5. การเป็นประจักษ์พยาน
6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา
7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงาน
9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ
10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บ
11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้าน ใกล้เคียง

2.5 การกิจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

2.5.1 ความหมายของตำรวจ

แช็ปแมน (Chapman) ได้ให้ความหมาย “องค์กร ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนที่คัดเลือกมาจากประชาชน มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม ความวุ่นวายของมวลชนและควบคุมความเรียบร้อยในการใช้ถนนหนทาง”⁵⁰

ราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า “เจ้าพนักงานผู้ที่กฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน”⁵¹ ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้สิ่งใดทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากพฤติกรรมใดซึ่งจะทำให้เกิดความกระทบกระเทือนในความเป็นปกติ

⁵⁰Chapman. B., The Police State, อังใน ร้อยตำรวจเอกอนุเชษฐ์ กาศสมบุรณ์, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี), 2546, หน้า 67.

⁵¹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. 2546), หน้า 347.

ของประชาชนแล้ว แม้สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจก็ต้องเข้าปกป้อง แก้ไข ช่วยเหลือ ขจัดสิ่งนั้นให้หมดไป หรือบรรเทาความร้ายแรงลง สิ่งที่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยที่เป็นการผิดกฎหมายนั้นอาจ ได้แก่ การกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืนต่อประมวลกฎหมายอาญา หรือพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา สำหรับสิ่งที่ผิดกฎหมายแต่กระทบกระเทือน ถึงความสงบเรียบร้อยของประชาชน ได้แก่ กิจพิบัติต่างๆไม่ว่าจะเป็น วาทภัย อุทกภัย หรืออัคคีภัย ที่เกิดขึ้นเอง ตำรวจต้องเข้าช่วยเหลือแก้ไขสถานการณ์ให้กลับสู่ความสงบโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ ยังหมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามความรับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้

ส่วนตำรวจนครบาล หมายถึง ตำรวจ ผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเขต กรุงเทพมหานคร

ส่วนตำรวจภูธร หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ทางอาญาภายนอก กรุงเทพมหานคร

ส่วนตำรวจวัง หมายถึง ข้าราชการตำรวจในพระองค์ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาพระราชวัง และดูแลมิให้มีการละเมิดระเบียบประเพณีวัง

ส่วนตำรวจหลวง หมายถึง ข้าราชการตำรวจในพระองค์มีหน้าที่พิทักษ์รักษาพระมหากษัตริย์และพระราชินีในงานพระราชพิธี

ธีรพล คุปตานนท์ ให้ความหมายคำว่า ตำรวจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Police มาจากภาษากรีก ว่า Polis หมายถึง เมือง และมีรากฐานมาจากภาษาลาตินว่า Politia หมายถึง แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารรัฐโรมันในเนื่องความอยู่รอดและสวัสดิภาพของบุคคลในชุมชน⁵²

ปกรณ์ สรรพกิจ ได้วิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ตามตัวอักษรดังต่อไปนี้

ต หมายถึง ตรวจตรา ตราคร่ำ

สระอำ หมายถึง อำนาจหน้าที่

ร หมายถึง รอบรู้ รวดเร็ว

ว หมายถึง การใช้วิจารณญาณ

จ หมายถึง จรรยาบรรณ จดจำ

⁵²ธีรพล คุปตานนท์, “ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2530, หน้า 46.

จากการวิเคราะห์ตัวอักษร และสระทุกตัวดังกล่าว ได้อธิบายให้เข้าใจถึงความหมายของ คำว่าหมายถึง บุคคลที่ทำงานตรวจตรา ตรวจจับ ตามอำนาจหน้าที่ด้วยความรอบรู้ รวดเร็ว อย่างมีวิจารณญาณและชีวิตจิตใจ อย่างไรก็ตามในอีกความหมายหนึ่งที่ชัดเจนที่สุดคือพิทักษ์สันติ ราษฎร์ซึ่งเป็นคำที่ปรากฏอยู่ใต้ตราแผ่นดินอันเป็นตราหน้าหมวก สามารถแยกความหมายแต่ละคำ ได้ดังนี้

พิทักษ์ หมายถึง ดูแลระวัง รักษา

สันติ หมายถึง ความสงบเรียบร้อย

ราษฎร์ หมายถึง ประชาชน พลเมือง

จากความหมายดังกล่าว เมื่อรวมคำทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้แก่ประชาชน พลเมือง⁵³

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คำว่า หมายถึง บุคคลที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่ ในการรักษาความ สงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมีจรรยาบรรณาธิใช้วิจารณญาณ โดยจะ ต้องคอยตรวจตราดูเพื่อไม่ให้สิ่งใดมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีพฤติกรรม ใด ที่เกิดขึ้น และก่อให้เกิดความไม่ปกติสุขแก่ประชาชน ตำรวจต้องเข้าไปช่วยเหลือ และดำเนินการ ในทันที

2.5.2 ปรัชญาของตำรวจ

ตำรวจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมทั้งในด้านตัวบุคคล (Individual) หรือสถาบัน (Institution) เพราะตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายของสังคมอันได้แก่ กฎหมายป้องกัน มิให้ผู้ใดละเมิด สิทธิของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้สังคมเสียระเบียบ (Social Disorganization) หรือเกิดความยุ่งเหยิงใน สังคมหากมีผู้ใดละเมิดกฎหมายก็ต้องเข้ากระทำการระงับหรือปราบปราม นำผู้กระทำผิดมา ดำเนินการตามกระบวนการในความเป็นธรรมตามกฎหมาย จึงกล่าวได้ว่าตำรวจเป็นผู้รักษาวินัย ของสังคม ศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายในสังคมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะมี หน้าที่บังคับใช้

ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของผู้ที่จะเป็น ตำรวจซึ่งจะต้องรู้และทำความเข้าใจเพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นตำรวจเพื่อให้ตำรวจทำ หน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการที่จะพัฒนา มาตรฐานตำรวจให้เป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

⁵³ ปรกรณ์ สรรพกิจ, “คิดดัง ๆ ให้ได้ยิน” วารสารโรงพักเพื่อประชาชน, (พฤษภาคม – มิถุนายน 2545), หน้า 9.

ธีรพล คุปตานนท์ ในปรัชญาตำรวจ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจ เป็นหลักการที่ทันสมัยใช้ได้ทั่วไปเป็นหลักสากลเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่มีอาชีพเป็นตำรวจยึดถือประกอบด้วย 9 ประการ⁵⁴ ดังนี้

หลักการข้อที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจในฐานะที่ตำรวจเป็นผู้บังคับบัญชาใช้กฎหมายเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขเพราะประชาชนปลอดภัยจากการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมนั้นตำรวจมีขั้นตอนในการปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

1.1 การป้องกันอาชญากรรม

ตามความเป็นจริงแล้วตำรวจฝ่ายเดียวย่อมไม่สามารถที่จะป้องกันอาชญากรรมในสังคมได้ เป็นหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันต่าง ๆ ของสังคมต้องร่วมมือกัน อย่างไรก็ตามตำรวจจะต้องเป็นแกนกลางในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชน ให้เคารพต่อกฎหมายของบ้านเมืองดำเนินชีวิตถูกต้องตามหลักทำนองครองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรม ที่เกิดขึ้นในสังคมให้ประชาชนได้รับรู้เพื่อหาทางช่วยเหลือป้องกัน

1.2 การยับยั้งอาชญากรรม

เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ก่อให้เกิดผลทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่เกรงขามของอาชญากร ให้ยับยั้งชั่งใจไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรมทั้งนี้สืบเนื่องมาจากเกรงว่าตำรวจจะจับกุมตัวได้ หากกระทำผิดการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้วย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้นตำรวจจึงได้รับการกำหนดให้มีเครื่องแบบ และเครื่องหมายโดยเฉพาะอันเป็นสัญลักษณ์ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

1.3 การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐานการจับกุมผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เพื่อดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้นตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐานก่อนจับกุมได้ หากกระทำผิดการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้น โดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้วย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้น

1.4 การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐานการจับกุมผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เพื่อดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดจริงตามข้อกล่าวหา สำหรับพยานหลักฐานแห่งคดีนั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ตำรวจจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ในบางกรณีจำเป็นต้องอาศัยการพิสูจน์ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ด้วยการที่ตำรวจจะรักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขในสังคมประชาชนให้ปลอดภัยจากการตกเป็นเหยื่อ

⁵⁴ ธีรพล คุปตานนท์, อ้างแล้ว, หน้า 69-72.

ของอาชญากรรมแล้ว การป้องกันอาชญากรรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุดสืบเนื่องจากการสูญเสียใดๆ จากอาชญากรรมยังไม่เกิดขึ้น ทั้งนี้เป็น การประหยัคทรัพยากรทั้งหลายที่จะลงทุน ในการปราบปรามอาชญากรรมอีกด้วย สอดคล้องกับหลักการที่ว่า การป้องกันย่อมดีกว่าการแก้ไข

หลักการข้อที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชนสมรรถภาพของตำรวจ ในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับการยอมรับของประชาชนในขีดความสามารถการประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเคารพเชื่อจากประชาชนงานของตำรวจจะสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ฉะนั้นการที่ตำรวจจะได้มาซึ่งความร่วมมือจากประชาชนในสังคมตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน ซึ่งหลักการนี้ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Police Community Relations)

หลักการข้อที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมายเท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินเสถียรภาพของสังคมอันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติเป็นส่วนรวม และหากขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ในภาวะสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องพยายามรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ เพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในสาขาอื่นๆ ทั้งนี้สืบเนื่องจากมีภาวะสังคมหลายประการที่แสดงให้เห็นว่าอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายในสังคมได้ ไม่ว่าจะเป็นกรณีพิพาททางแรงงานก็ดี การเคลื่อนไหวทางการเมือง การเรียกร้องของกลุ่มชนในสังคม ซึ่งการกระทำดังกล่าวในหลายกรณีอาจจะเพิกเฉยต่อการเคารพกฎหมายข้อบังคับของสังคมในลักษณะที่เรียกว่า กฎหมู่อยู่นอกกฎหมาย เป็นต้น การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย จึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของทุกสังคมที่จะต้องสร้างจิตสำนึกให้แก่ ประชาชนทุกคน เพราะต้องยอมรับกันว่ากฎหมายนั้นเป็นกติกา ปกครองของสังคมหากทุกคนปฏิบัติตามความสงบสุขย่อมเกิดขึ้น ในสังคมจึงก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และตำรวจเองก็ทำหน้าที่ในการรักษากฎหมาย เพราะฉะนั้นการที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมายจำเป็น ต้องเคารพให้เกียรติตำรวจ ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการข้อที่ 4 ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยถอยลงเมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นระดับความร่วมมือจากประชาชนจะสูงหรือต่ำนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจใช้กำลังกาย หรืออาวุธตลอดจนใช้ความรุนแรงโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่แล้วย่อมส่งผลให้ระดับความร่วมมือจาก

ประชาชนต่ำลง ตรงกันข้ามหากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความละมุนละม่อม สุภาพให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างจริงจั่งระดับความร่วมมือจากประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ดี ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงจำเป็นต้องใช้ความสุขุมรอบคอบ หนักแน่น อดทน ในการแก้ไขเหตุการณ์โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

หลักการข้อที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการใช้บังคับกฎหมายด้วยความยุติธรรมในการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้นมีหลักการพื้นฐานคือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือกเพศวัย เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะของสังคมมีความเสมอภาคต่อประชาชนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบางโอกาส

หลักการข้อที่ 6 ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการบังคับการใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีบางกรณีที่ตำรวจอาจจำเป็นต้องใช้กำลังกาย หรืออาวุธในการเข้าระงับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อความสงบสุขกลับคืนสู่สังคม อย่างไรก็ตามตำรวจต้องนึกอยู่เสมอว่าใช้กำลังการหรืออาวุธเป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตร่างกาย ทรัพย์สินของผู้อื่นได้อีกทั้งเกี่ยวกับการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนในชุมชนได้จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจ โดยรอบคอบ ใช้เมื่อจำเป็นในการควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อย และเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

หลักการข้อที่ 7 ตำรวจก็คือประชาชน ประชาชนก็คือตำรวจ เป็นการชี้ให้เห็นว่าสัมพันธภาพระหว่างประชาชนกับตำรวจเป็นสิ่งที่ต้องมีเป็นพื้นฐาน และปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ระดับความร่วมมือของประชาชนที่ตำรวจได้รับการดำรงรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีอย่างสม่ำเสมอของตำรวจกับประชาชนนั้นย่อมนำไปสู่ความเป็นจริงในจารีตประเพณีที่ว่า ตำรวจคือประชาชน และ ประชาชนคือตำรวจ และต่อมภายหลังประชาชนได้มอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกในสังคมบางคนทำหน้าที่ตำรวจ จะเห็นได้ว่าตำรวจกับประชาชนมีความใกล้ชิดกันมากเป็นพื้นฐานมาแต่เดิม ดังนั้นถึงแม้ว่ากิจการตำรวจในปัจจุบันนี้จะได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใดก็ตาม หลักการดังกล่าวยังจำเป็นที่ตำรวจต้องดำรงรักษาไว้ แต่หากตำรวจแยกตัวทำตัวห่างเหินจากประชาชนแล้ว ย่อมหมายความว่า ความร่วมมือของประชาชนที่ให้กับตำรวจย่อมเกิดน้อยลงความสำเร็จในการทำงานของตำรวจก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย

หลักการข้อที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคมที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยปลอดภัย และผาสุกของประชาชนตำรวจจะต้องบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และหลักของกฎหมายปราศจากอคติใดๆ ทั้งสิ้น ต้องมีความรอบคอบในการวินิจฉัยเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจการปฏิบัติภารกิจต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่าในการ

บังคับใช้กฎหมายนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไม่มากนักน้อย เป็นต้นว่าการจับกุมตัวมาควบคุม ดังนั้นตำรวจจึงต้องมีความเป็นธรรมและเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมายหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการณ์ในลักษณะที่ตัวเองเป็นผู้พิพากษาคดีเสียเอง โดยที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะกระทำได้ ในลักษณะที่เรียกว่า ศาลเดี่ยว แม้ว่าจะงานของตำรวจจะต้องใช้ความลับพลัน และรีบต้องตัดสินใจให้ทันท่วงทีในการแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือบางกรณีอาจจะต้องเสี่ยงต่อชีวิตในการบังคับใช้กฎหมายก็ตาม

หลักการข้อที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิง เป็นการทดสอบถึงประสิทธิภาพของตำรวจ ความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองเป็นประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สำหรับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น โดยทั่วไปจะยึดถืออาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะสถิติอาชญากรรมของทางราชการ โดยทางตำรวจเป็นผู้ดำเนินการจัดทำขึ้น เป็นที่รู้จักในนาม สถิติอาชญากรรม ซึ่งตำรวจถือว่าเป็นสถิติที่ดีที่สุดในบรรดาสถิติอาชญากรรมของทางราชการด้วยกัน อย่างไรก็ตาม สถิติอาชญากรรมของตำรวจนั้นเป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างอาชญากรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งส่วนหนึ่งของอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงเท่านั้นเนื่องจากขีดจำกัดสถิติทางอาชญากรรมไม่สามารถบอกถึงอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมนั้น จึงมีการพยายามพัฒนาเครื่องชี้ภาวะอาชญากรรมไม่สามารถบอกถึงอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมนั้นจึงมีการพยายามพัฒนาเครื่องชี้ภาวะอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมและทัศนคติที่แท้จริงของประชาชนที่มีต่ออาชญากรรมโดยหลักความเป็นจริงแล้ว ความรู้ลึกของคนในสังคมเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น มีการ แสดงออกมาในรูปแบบต่างๆอยู่แล้ว เช่น ความมั่นคงแข็งแรงของรั้วบ้านหน้าต่าง ประตูของอาคารบ้านเรือนการใช้เหล็กดัดป้องกันประตูหน้าต่างของบ้านเรือนการใช้เครื่องเตือนภัย สัญญาณกันขโมยการมีอาวุธปืน ตลอดจนข่าวสารในสื่อมวลชน การเพิ่มของยามรักษาความปลอดภัยในภาคเอกชน ซึ่งทั้งหมดนี้กล่าวได้เครื่องชี้ภาวะอาชญากรรมระดับชาวบ้าน เป็นสิ่งหนึ่งที่ชี้ประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมได้เป็นอย่างดี⁵⁵

กล่าวโดยสรุป ปรัชญาของตำรวจเป็นสิ่งผู้มีอาชีพตำรวจจะต้องยึดถือทั้งในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อันเป็นภารกิจหลัก ด้านสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ การปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และไม่ใช้กำลังที่รุนแรงกับประชาชน ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของผู้ที่เป็นตำรวจ ซึ่งจะต้องรู้และทำความเข้าใจ เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

2.5.3 ภารกิจและหน้าที่ของราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจนับว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนตามแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติแม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ 5 ประการดังนี้

1. แผนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. แผนด้านการอำนวยความยุติธรรม
3. แผนด้านการรักษาความมั่นคง
4. แผนด้านพัฒนาการบริหาร
5. แผนด้านจรรยาและบริการสังคม⁵⁶

สันต์ สรุตนนท์ กำหนดหน้าที่และภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมดังนี้

1. ชำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของสถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน และความสงบเรียบร้อยของสังคม
3. อำนวยความยุติธรรมและให้ความคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ตามกฎหมายแก่ประชาชน
4. ให้บริการประชาชนและสังคมในด้านต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
5. อำนวยความสะดวกและจัดการจราจรป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจราจร
6. สนองนโยบายของรัฐบาลในด้านต่างๆ
 - 6.1 ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
 - 6.2 จัดระเบียบและความปลอดภัยสาธารณะ
 - 6.3 งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี
 - 6.4 ปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชัน
 - 6.5 ส่งเสริมการท่องเที่ยว
7. งานตามโครงการพระราชดำริที่อยู่ในความรับผิดชอบ⁵⁷

⁵⁶ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติแม่บทฉบับที่ 4 (2545 – 2549), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544 ข), หน้า 1-2.

⁵⁷ สันต์ สรุตนนท์, นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2545), หน้า 273.

ประเสริฐ เมฆมณี กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของตำรวจตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2578 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมพุทธศักราช 2478 เป็นต้นมาดังนี้

1. ในขณะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วไปราชอาณาจักร

2. ในขณะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในขอบเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงานขอบเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญา

4. มีอำนาจควบคุมผู้กระทำความผิดที่ถูกจับกุมไว้ตามกำหนดเวลาที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

5. มีอำนาจตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัย และสำนักงานบุคคลเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้

6. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติฯ เช่น พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการจราจร พระราชบัญญัติให้โทษ พระราชบัญญัติคนต่างด้าว พระราชบัญญัติคนเข้าเอง พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พระราชบัญญัติควบคุมเด็กและนักเรียน เป็นต้น

7. หน้าที่ตามตัวบทกฎหมายอื่นๆ และนอกจากนี้ในยามปกติตำรวจจะไม่มีเขตอำนาจหรือเขตพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบในการระงับและปราบปรามผู้กระทำความผิด โดยตรงก็ตามหากมีเหตุเกิดขึ้นซึ่งอยู่ในลักษณะที่จะต้องรีบระงับหรือปราบปรามก็ต้องปฏิบัติตามความจำเป็นแก่กรณี เช่น รีบระงับหรือป้องกันมิให้เหตุนั้นลุกลามร้ายแรงขึ้น หรือมีเหตุเกิดขึ้น ซึ่งจะต้องรีบติดตามตัวผู้กระทำ

ความผิดเพื่อจับกุม โดยเร็ว เป็นต้น ตำรวจทุกคนต้องรีบดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ ตามอำนาจหน้าที่โดยทันทีจะละเว้นเสียมิได้⁵⁸

⁵⁸ประเสริฐ เมฆมณี, ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ ,2523), หน้า 21.

ประทีน สันติประภพ กำหนดหน้าที่การทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอาไว้แบ่งเป็น 5 สายงาน จนถึงปัจจุบันสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. งานอำนวยการ

รับผิดชอบด้านงานสารบรรณ งานทะเบียนพล งานงบประมาณเงินต่างๆ งานพัสดุงานจัดเลี้ยงอาหารผู้ต้องหา งานทะเบียนคนต่างด้าว งานขออนุญาตต่างๆ งานพิมพ์คดีเป็นต้น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. งานป้องกันปราบปราม

รับผิดชอบการป้องกัน การระงับ และปราบปราม จักกุม ซึ่งอยู่ในรูปของสายตรวจต่างๆการประชาสัมพันธ์ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมผู้ต้องหาบนสถานีตำรวจ งานบริการประชาชนบนสถานีตำรวจ กรณีที่ไม่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบเอาไว้เป็นต้น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. งานสืบสวน

รับผิดชอบการสืบสวนติดตามจับกุมทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุงานการข่าวและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. งานสอบสวน

รับผิดชอบด้านการสอบสวน คดีอาญาทุกประเภทการเก็บรักษาของกลาง การส่งหมาย การพิมพ์มือผู้ต้องหา การทำหน้าที่เสมียนประจำ เสมียนเปรียบเทียบปรับ เป็นต้น และงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. งานจราจร

รับผิดชอบการจัดและควบคุมการจราจร ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาจราจรเป็นต้น และงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย⁵⁹

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของตำรวจส่วนหนึ่งว่า ‘บริการที่ตำรวจให้กับสังคมนั้นเป็นบริการที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อย ถ้าบ้านเมืองวุ่นวายคนจะนึกถึงตำรวจ ถ้าคนอยู่ดีมีสุขความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองเขาก็ไม่นึกถึงตำรวจ เพราะฉะนั้นบริการของตำรวจ คือบริการที่ว่าด้วยความสงบเรียบร้อย ซึ่งเป็นสิ่งที่สัมผัสได้ รู้สึกได้แต่ตัวไม่ได้ ในทางกฎหมายตำรวจคือ ผู้ที่มีหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ

⁵⁹ประทีน สันติประภพ, “คำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 เรื่องกำหนดที่การทำงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ”, กรุงเทพมหานคร : กรมตำรวจ, 2537, (อัดสำเนา).

1. สืบสวนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิด

2. สืบสวนเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น และนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย
บ้านเมือง แต่โดยสภาพความเป็นจริงตำรวจยังมีหน้าที่อื่นมากมาย มีงานฝากหลายงานที่ไม่ใช่
ภารกิจหลักของตำรวจ แต่ตำรวจต้องดูแล เช่น โรงแรม โรงรับจำนำ เป็นต้น⁶⁰

องค์กรตำรวจไทยเป็นหน่วยงานที่มีการปรับปรุงและพัฒนาเรื่อยมาตามลำดับ นับตั้งแต่มีการก่อตั้งกรมตำรวจในปีพุทธศักราช 2403 โดยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯทรงตั้ง⁶¹ และหลังจากนั้นได้มีการพัฒนาและปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของตำรวจ ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนอย่างแท้จริง ปัจจุบันกรมตำรวจได้รับการเปลี่ยนแปลง เป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามพระราชกฤษฎีกา โอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 นับเป็นการปฏิรูประบบราชการของตำรวจที่จะก้าวไปสู่การกระจายอำนาจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง ทบวง แต่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ⁶²

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้นมีการทำหน้าที่ที่มอบหมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่หน้าที่หลักของตำรวจ คือ การบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร ให้ความคุ้มกันในการชุมนุมของประชาชน ให้การชี้แนะหรือตัดสินปัญหาให้แก่ประชาชน เป็นต้น

⁶⁰บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2545), หน้า 39.

⁶¹ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การบริหารงานตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530), หน้า 134-135.

⁶²สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544 ก), หน้า 74.

2.6 หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะกล่าวถึงหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพอสังเขป ซึ่งได้แก่ หน้าที่งานธุรการ งานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจร และงานป้องกันและปราบปราม ตำรวจเวรยามประจำสถานีตำรวจ เสมียนประจำวัน จำกองร้อย พนักงานทะเบียนพล พนักงานประเวศ เป็นต้น

2.6.1 หน้าที่ธุรการ

ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ธุรการมีหน้าที่ ดังนี้

1. จัดเวรยามสายตรวจและยามประจำสถานีตำรวจ
2. จัดทำคำสั่งการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
3. จัดกำลังตำรวจรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้งและงานประเพณีต่างๆ
4. ตรวจสอบประวัติและสมัครงานหรือเข้าศึกษาต่อ
5. ขออนุญาตต่ออายุใบสำคัญคนต่างด้าวและขอรับใบแทน
6. การขอย้ายภูมิลำเนาของคนต่างด้าวและการขอปิดรูปถ่ายคนต่างด้าวเมื่อครบ 5 ปี
7. การแจ้งตายของคนต่างด้าว

2.6.2 หน้าที่สืบสวน

ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนมีหน้าที่ ดังนี้

1. สังเกตติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หาช่าวจากแหล่งข่าวต่างๆ เป็นต้น

2. ป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ ได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้นการระงับปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นต้น

2.6.3 หน้าที่สอบสวน

งานสอบสวนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับแจ้งเอกสารหาย เปรียบเทียบปรับตามใบสั่งของสำเนาบ้นที่กประจำวัน
2. ถอนคำร้องทุกข์ แจ้งความไว้เป็นหลักฐาน คืบหลักทรัพย์ที่ใช้ประกันผู้ต้องหา
3. ประกันผู้ต้องหา

2.6.4 หน้าที่จราจร

จราจรมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดและควบคุมการจราจร การป้องกันและการกระทำผิดทางการจราจร

2. จับกุมผู้กระทำความผิดทางการจราจร ดำเนินการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร
3. ให้คำแนะนำข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการจราจรแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในงานจราจร
เป็นต้น
4. ป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ ได้แก่ การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิดเหตุร้าย หรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้นการระงับปราบปรามและจับผู้กระทำความผิด การให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เป็นต้น
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.6.5 หน้าที่ป้องกันปราบปราม

ตำรวจชั้นประทวนที่มีหน้าที่ป้องกันปราบปรามมีหน้าที่ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่ ตรวจตรา ตรวจท้องที่ ตรวจลาดตระเวน
2. ทำหน้าที่ระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น
3. ทำหน้าที่ ระงับ ปราบปรามเมื่อเกิดการกระทำความผิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง จับกุมผู้กระทำความผิด
4. รักษาร่องรอยพยานหลักฐานและสถานที่เกิดเหตุ ช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ ค้นตัวบุคคลหรือสถานที่ เป็นต้น
5. ให้ความช่วยเหลือและบริการแก่ประชาชน เช่น ดำเนินการกับเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดหลง การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุ เป็นต้น
6. ให้คำแนะนำข่าวสาร ข้อมูลแก่ประชาชนเพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเองและช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปรามปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2.6.6 หน้าที่ยามประจำสถานีตำรวจ

ตำรวจยามประจำสถานีตำรวจ มีหน้าที่รักษาการณ์อยู่เฉพาะในบริเวณสถานีตำรวจเท่านั้น โดยมีนายสิบตำรวจเวรเป็นผู้ควบคุมและมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณ
2. ควบคุมดูแลผู้ต้องหาหรือผู้ต้องขัง
3. รักษาพัสดุของหลวง และสิ่งของที่ขีดยึดมาประกอบคดีต่างๆ ซึ่งอยู่ในเขตที่ยามรักษาอย่าให้ผู้ใดลักลอบเอาไปหรือทำให้เสียหาย
4. ติระมัดระวังอันตรายนอกเวลาและอันตรายอื่น ๆ
5. ดูแลรักษาความสะอาด เช่น รมัดกระวังมิให้ผู้หนึ่งผู้ใดทิ้งขยะมูลฝอย เศษกระดาษ เป็นต้น

2.6.7 หน้าทีเสมียนประจำวัน

เสมียนประจำวันมีหน้าที่ จัดทำรายงานประจำวัน หรือจดบันทึกเหตุการณ์ทุกอย่างตลอดจนกิจการต่างๆ ที่เจ้าพนักงานตำรวจได้ปฏิบัติไปภายในการปกครองของหน่วยงานนั้นๆ ในวันหนึ่งๆ ได้มีเหตุการณ์หรือกิจกรรมอย่างใดเกิดขึ้นและเจ้าพนักงานตำรวจได้จัดการไปอย่างไร โดยจะต้องปฏิบัติการเกี่ยวกับรายงานประจำวันตามที่กำหนดไว้ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีในลักษณะ 12 ว่าด้วยรายงานประจำวันอย่างเคร่งครัด

นอกจากหน้าที่ที่กล่าวมา เสมียนเวรประจำวันยังมีหน้าที่ดังต่อไปนี้อีกด้วย

1. ต้องเข้ามาตรวจเวรปฏิบัติหน้าที่ตามวันเวลาที่กำหนด
2. ต้องแต่งเครื่องแบบตามระเบียบโดยเรียบร้อย
3. ต้องรักษาความสะอาดบนโต๊ะทำงานตลอดจนในบริเวณที่ทำงานนั้นด้วย
4. ต้องอยู่ประจำที่ทำงานตลอดเวลา จะละทิ้งหน้าที่ไม่ได้เป็นอันขาด
5. เมื่อมีกิจจำเป็นต้องออกจากที่ทำงานจะต้องได้รับอนุญาตจากนายร้อยตำรวจเวร หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่านายร้อยตำรวจเวร ให้ขอรับอนุญาตจากหัวหน้าสถานีตำรวจ
6. จะออกเวรได้ต่อเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แก่เสมียนเวรใหม่ที่มารับเวร โดยเรียบร้อย

2.6.8 หน้าทีจ่ากองร้อย

จ่ากองร้อยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบทะเบียนสำมะโนครัว คนเกิด คนตาย คนย้ายเข้าและย้ายออกให้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงที่มีผู้อาศัยอยู่ในสถานีตำรวจ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในฐานะเจ้าบ้านให้ปฏิบัติการแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทะเบียนสำมะโนครัวตามกฎหมาย
2. ตรวจสอบข้าราชการตำรวจขาดหนิราชการ หรือลาภิจ ลาป่วย เสนอหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือสารวัตร สารวัตรใหญ่ หรือผู้รักษาราชการแทน แล้วแต่กรณีทุกวัน
3. ควบคุมดูแลตำรวจที่ต้องทัณฑ์ให้ได้รับทัณฑ์ตามคำสั่งลงทัณฑ์ ถ้าตำรวจที่ต้องทัณฑ์จะต้องทำงานโยธิตามระเบียบว่าด้วยการลงทัณฑ์ ก็ให้จัดตำรวจ ควบคุมให้ทำงานโยธิตามระเบียบว่าด้วยการนั้น
4. ตรวจตราบริเวณสถานีตำรวจโดยทั่วไปให้อยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย เป็นเจ้าหน้าที่จัดให้นายสิบตำรวจ ทำความสะอาดสถานีตำรวจและบริเวณ
5. ตรวจตราท่อประปา ท่อน้ำ ตลอดทั้งที่อาบน้ำและห้องส้วมให้อยู่ในลักษณะอันสะอาดหมองจืดเหมาะสมกับสถานที่ เป็นต้น

จำกองร้อยเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ ผู้กำกับสถานีตำรวจ หรือหัวหน้าสถานีตำรวจ ถ้าจำกองร้อยปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ผู้กำกับสถานีตำรวจ หรือหัวหน้าสถานีตำรวจ จะต้องรับผิดชอบด้วยเสมอเพราะตามระเบียบนี้จำกองร้อยเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือเท่านั้น

2.6.9 หน้าที่พนักงานทะเบียนพล

พนักงานทะเบียนพลมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมตัวบุคคลให้เป็นไปตามคำสั่งอนุญาตที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้
2. จัดการเกี่ยวกับเรื่องบำเหน็จความชอบ ทำคำขมเขยและการขออนุญาตลงประวัติความชอบและราชการพิเศษ และการคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่ดีเยี่ยมในกาปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายกับการคัดเลือกแข่งขันชิงโล่และชิงถ้วยในราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นประจำ
3. จัดการเกี่ยวกับการเลื่อนยศ เลื่อนเงินเดือน การบรรจุ ตลอดจนการแต่งตั้ง โอน ลา ลาออก ลาพัก และการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีที่ไม่เกี่ยวกับความผิด
4. จัดการเกี่ยวกับการตรวจสอบฎีกาเบิกเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในสังกัด
5. จัดการเกี่ยวกับตำรวจกองหนุนหรือทหารกองหนุนในเรื่องรับสมัคร ตลอดจนการเลื่อนยศ ออก ตาย ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงกลาโหม
6. จัดการในเรื่องการเกณฑ์ การปลดตำรวจเกี่ยวกับกฎหมายที่ว่าด้วยการรับราชการทหาร ตลอดจนการบรรจุกำลังในเวลาสงครามหรือเหตุฉุกเฉิน
7. จัดการเกี่ยวกับเรื่องที่เอกชนและหน่วยงานที่ขอจ้างตำรวจ
8. จัดการเกี่ยวกับเรื่องที่ข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาหรือสอบสวนทางวินัย

2.6.10 หน้าที่พนักงานประวัติ

พนักงานประวัติมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดการเกี่ยวกับการเก็บรักษาสมุดประวัติข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งการหมายเหตุ การแก้ไขเพิ่มเติมราชการต่างๆ ในหลักฐานดังกล่าวและการจำหน่าย
2. เป็นเจ้าหน้าที่จัดการเกี่ยวกับบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. จัดการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตลอดจนเครื่องหมายแสดงความชอบขององค์การสาธารณะ เช่น เหรียญกาชาด เป็นต้น และการเรียกคืน
4. จัดการเกี่ยวกับการออกประทวนยศ
5. จัดการเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบอายุราชการที่ครบเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน เป็นต้น

2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย

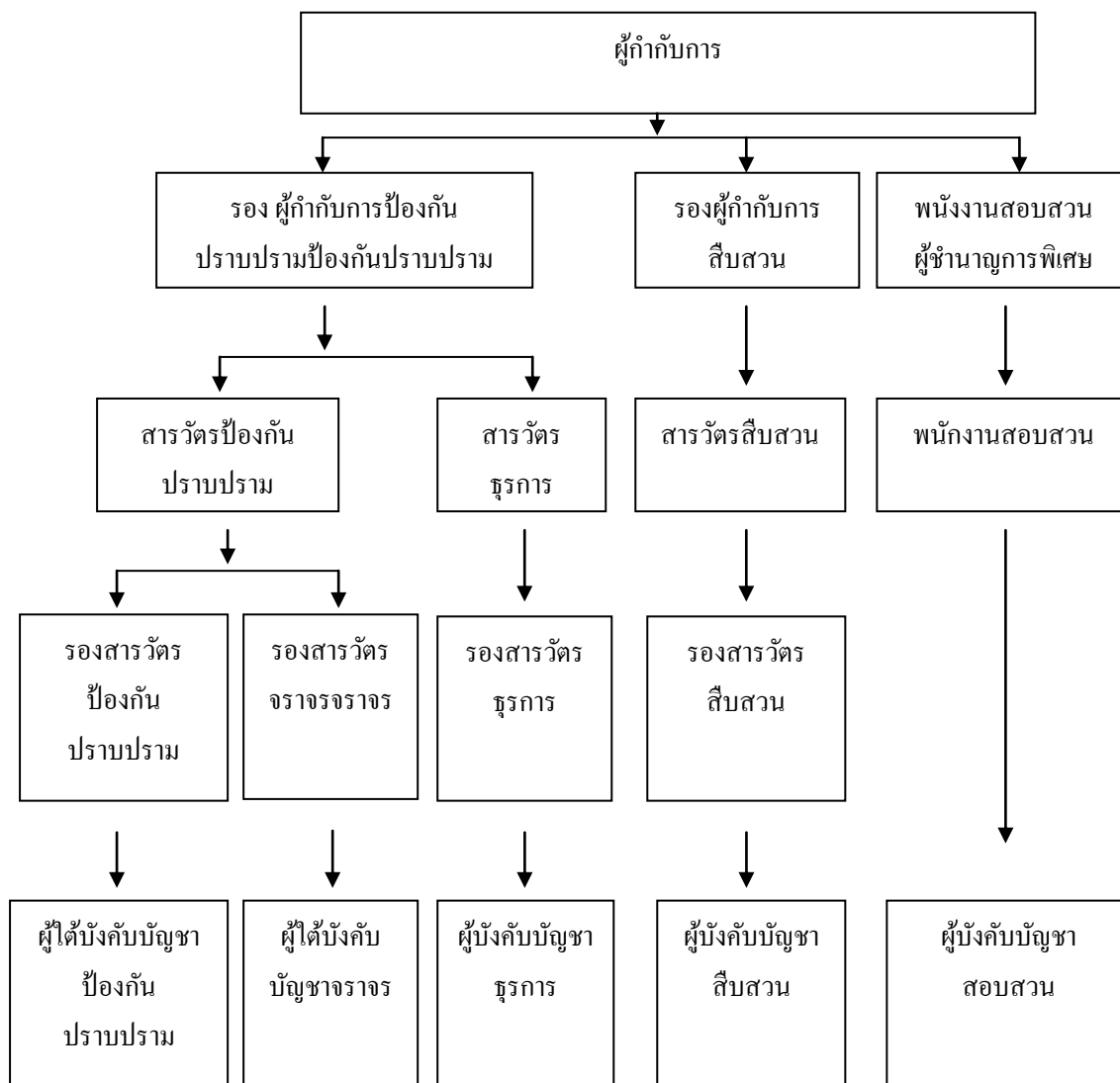
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2471 อาคารที่ทำการสถานีหลังแรกเป็นอาคารไม้ชั้นเดียวทรงมะนิลา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ถนนศรีโกสุม ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีสิบตำรวจตรี ชมศรี สมบัติ เป็นหัวหน้าสถานีคนแรก เมื่อปี พุทธศักราช 2521 กรมตำรวจได้จัดสรรงบประมาณเพื่อก่อสร้างสถานีตำรวจหลังใหม่ขึ้นเป็นอาคารไม้ 2 ชั้น ตามแบบแปลนของกรมตำรวจ และในปีงบประมาณ 2554 ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อก่อสร้างสถานีตำรวจหลังใหม่ขึ้น และได้ลื้อถอนอาคารหลังเก่าเพื่อจะสร้างอาคารหลังใหม่ตามแบบแปลนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ไปอาศัยที่ทำการของกองทุนข้าราชการบำเหน็จบำนาญอยู่ชั่วคราวซึ่งก็คืออาคารที่ทำการในปัจจุบันนี้

สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีเขตรับผิดชอบ 1 เทศบาลตำบล 14 ตำบล 223 หมู่บ้าน ประชากร 119,121 คน เป็นชาย 59,214 คน เป็นหญิง 59,907 คน ความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ 143 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ ยานพาหนะรถยนต์ จำนวน 9 คัน รถจักรยานยนต์ จำนวน 30 คัน เครื่องมือสื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ จำนวน 3 เครื่อง วิทยุสื่อสารมือถือ จำนวน 70 เครื่อง วิทยุประจำที่ จำนวน 5 เครื่อง เครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 7 เครื่อง บุคลากรในหน่วยงานเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 19 นาย เป็นข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 133 นาย มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีผู้กำกับการสถานีตำรวจเป็นผู้บังคับบัญชาและมีการแบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. งานป้องกันปราบปราม มีรองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นผู้รับผิดชอบ
2. งานสอบสวน มีพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษผู้อาวุโส เป็นผู้รับผิดชอบ
3. งานสืบสวน มีรองผู้กำกับการสืบสวน เป็นผู้รับผิดชอบ
4. งานธุรการ มีสารวัตรธุรการ เป็นผู้รับผิดชอบ
5. งานจราจร มีรองสารวัตรจราจร เป็นผู้รับผิดชอบ

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้จัดทำแผนภูมิสายการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องขวัญกำลังใจ โดยปัจจุบันได้มีการศึกษากันแพร่หลาย ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอยกมากล่าวถึงพอสังเขปดังต่อไปนี้

ศุภวุฒิ สังข์อ่อน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ และเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจกับภูมิหลังบางประการของตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของงาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรม ศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสิ้น และนายตำรวจที่มีภูมิหลังทางด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนตำรวจ อายุ และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีสภาพขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน⁶³

ร้อยตำรวจเอกจิรชาติ เจริญศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่ากำลังใจของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ ได้แก่ อายุ อายุราชการ การศึกษาและรายได้ต่อเดือน โดยพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผู้ที่มีอายุมากหรือผู้ที่มีอายุราชการมากมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกว่า⁶⁴

พันตำรวจโทชาญณรงค์ จิตธรรมมา ได้ทำการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ พบว่าสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และต่ำสุดในด้านความเพียงพอของรายได้ ผลการเปรียบเทียบสภาพและกำลังใจโดยกำหนดองค์ประกอบเพื่อการศึกษา จำนวน 8 ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อม

⁶³ศุภวุฒิ สังข์อ่อน, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถานการศึกษาของตำรวจ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524), 251 หน้า.

⁶⁴ร้อยตำรวจเอกจิรชาติ เจริญศรี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2541, 120 หน้า.

ล้อมเปรียบเทียบกับกับปัจจัยสภาพบุคคล พบว่าขวัญและสภาพกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ ไม่แตกต่าง⁶⁵

พันตำรวจโททัพบเพชร อามระดิษ ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางพบว่า ด้านศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการมีขวัญและกำลังใจอยู่ระดับน้อย และพบว่าสังกัดสถานีตำรวจ อาวุธราชการ และการศึกษามีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่⁶⁶

พันตำรวจโทสมนึก จันท์เกตุ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษากรณีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษากรณีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในสายงาน มีค่าสหสัมพันธ์ในเชิงบวก ระดับกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาวุธราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา⁶⁷

ร้อยตำรวจเอกเอกรัตน์ เปาอินทร์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมสภาพขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ชุดปราบปรามยาเสพติดต้องการได้รับการตอบสนองมากที่สุดคือ รายได้จากการทำงาน รองลงมาคือสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่

⁶⁵ พันตำรวจโทชาญณรงค์ จิตธรรมมา, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2541, 112 หน้า.

⁶⁶ พันตำรวจโททัพบเพชร อามระดิษ, “ขวัญและกำลังใจของสายตรวจ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2542, 98 หน้า.

⁶⁷ พันตำรวจโทสมนึก จันท์เกตุ, **กำลังใจขวัญของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวน : ศึกษากรณีสถานีตำรวจ ภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2542, 136. หน้า.

ทำ ประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง การพิจารณา และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการนี้ควรดำเนินการให้ ตอบสนองในแต่ละปัจจัยมากน้อยตามระดับความต้องการดังกล่าว⁶⁸

ธนา ชูวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรตำบลสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการตำรวจมี สภาพขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และจำนวนบุตร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้น ตำแหน่ง สายงาน และวุฒิการศึกษา กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน⁶⁹

สถาพร เอ็มโษษฐ์ ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตรา เงินเดือน สภาพทางเศรษฐกิจและชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีกำลังขวัญใน การปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการที่มีสถานภาพ โสดหรือมีภรรยา หรือสมรสแต่แยกกันอยู่ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ข้าราชการตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 8,700 บาท มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มี อัตราเงินเดือนต่ำกว่าข้าราชการที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นหนี้ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

⁶⁸ ร้อยตำรวจเอกเอกรัตน์ เปาอินทร์, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”, *วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2542, 154 หน้า.

⁶⁹ ธนา ชูวงศ์, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรตำบล สำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2541, 183 หน้า.

สูงกว่าผู้ที่เป็นนี และข้าราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ที่มีชั้นยศต่ำกว่าร้อยตำรวจตรี⁷⁰

สุรัตน์ ส่งเสริม ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชุมชน สัมพันธ์สังกัดสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า “ในภาพรวมกำลังขวัญในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้าน อายุ เงินเดือนหรือรายได้ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชุดมวลชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนชั้นยศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน⁷¹

บุญรมณ์ เวชประสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้ พบว่า กำลังขวัญในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ เงินเดือน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา⁷²

สมนึก โปธิชนะพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ อายุ อายุราชการ สภาพทางเศรษฐกิจ พื้นที่ปฏิบัติงานความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อม ส่วนปัจจัยที่ไม่

⁷⁰สถาพร เอม โยษฐ์, กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2541, 176 หน้า.

⁷¹สุรัตน์ ส่งเสริม, “กำลังขวัญในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์สังกัด สังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2542, 191 หน้า.

⁷²บุญรมณ์ เวชประสิทธิ์, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2542, 111 หน้า.

มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศและอัตราเงินเดือน⁷³

เทิดเกียรติ วิริยสถิตกุล ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจนครบาลบางรัก กรุงเทพมหานคร พบว่า “สภาพกำลังขวัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุราชการ สายงานและจำนวนบุตร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน⁷⁴

ศิรินิตดา พานิชพงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยทางด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้พิเศษจากสมาชิกในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ชั้นประทวน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน (สายงานบริหาร สายงานธุรการ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน และสายงานจราจร) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แลความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้พิเศษจากสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน (ไม่มี, มีต่ำกว่า 1,000 บาท, มี 1,000-2,000 บาท, มี 3,001-4,000 บาท, มี 4,001-5,000 บาท และมี 5,000 บาท ขึ้นไป) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพขวัญและกำลังใจในองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน

⁷³สมนึก โปธิ์ชนะพันธุ์, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1”, วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2542, 176 หน้า.

⁷⁴เทิดเกียรติ วิริยสถิตกุล, “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจนครบาลบางรัก กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2542, 186 หน้า.

ความพึงพอใจต่องานและหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับในหน่วยงานและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน⁷⁵

ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหาร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านครอบครัวมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ตามสายงานที่ปฏิบัติในทุกด้าน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยสายงานธุรการและสายงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจระดับมาก ส่วนสายงานป้องกันปราบปราม สายงานจราจร และสายงานสืบสวน มีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง⁷⁶

เทพนรินทร์ เพชรรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษายวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนมากผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี

⁷⁵ศิรินัตดา พานิชพงษ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2545, 160 หน้า.

⁷⁶ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย, “ขวัญและกำลังใจในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : ราชภัฏอุดรดิตถ์), 2551, 103 หน้า.

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามระดับชั้นยศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001⁷⁷

ดาบตำรวจเดชา เกียวรัตน์ ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง⁷⁸

ภาณุวิทย์ เพชรแทน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษาศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ในเรื่องปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และในเรื่องปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางสำหรับข้อเสนอแนะงานศึกษารั้งนี้ควรหาหนทางส่งเสริมและเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านเงินเดือนและรายได้พิเศษพบว่า เป็นอันดับสุดท้ายของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน โดยเร่งด่วน โดยเฉพาะรายได้พิเศษจากการทำงานนอกมากกว่างานที่ทำประจำและผู้บังคับบัญชาให้เงินพิเศษในการปฏิบัติงาน⁷⁹

สรุปได้ว่า จากที่ได้รวบรวมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ฝ่ายบริหารจะต้องทำความเข้าใจและเห็นความสำคัญและจำเป็นเพียงใดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

⁷⁷ เทพรินทร์ เพชรรัตน์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2551, 156 หน้า.

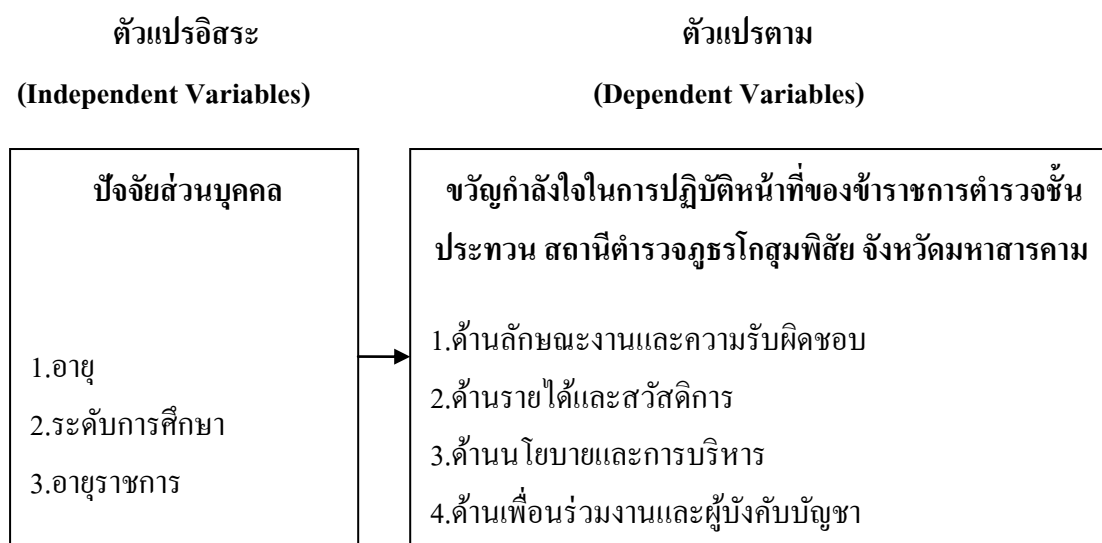
⁷⁸ ดาบตำรวจเดชา เกียวรัตน์ “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, หน้า 83.

⁷⁹ ภาณุวิทย์ เพชรแทน, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษาศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 60 หน้า.

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งนี้เพื่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะได้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงานต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร โกลสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้บูรณาการมาจากทฤษฎีของ **เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)** ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) จำนวน 5 ปัจจัย และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 9 ปัจจัย⁸⁰ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไว้เพียง 4 ด้านมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังภาพประกอบ ดังนี้



แผนภาพที่ 2.2 สรุปกรอบแสดงแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁸⁰ Herzberg, **The Motivation to work**, อังใน กรมตำรวจ, พันตำรวจโทระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, อังแล้ว, หน้า 13-16.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวัดค่าตัวแปร
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมดจำนวน 133 นาย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 นาย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 100 นาย ผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ Taro Yamane (1937) คำนวณขนาดตัวอย่าง ดังรายละเอียดดังนี้⁸¹

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหา

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

⁸¹สำเร็จ จันทรสวรรณ และสวรรณ บัวทวน, สถิติสำหรับวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 64.

$$d = \text{ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง} \\ \text{ซึ่งกำหนดให้มีค่าเท่ากับ } .05$$

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{133}{1 + 133 \times (.05)^2}$$

$$n = 99.8 \text{ คน}$$

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก โดยการนำรายชื่อของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้งหมด 133 นาย ใส่ลงในกล่องที่เตรียมไว้แล้วใช้วิธีจับสลากเอารายชื่อของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนดังกล่าวขึ้นมาทีละรายชื่อ จนได้ครบจำนวน 100 นาย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปแจกตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้อคำถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการสร้างคำถามตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ที่ยอมรับในการประเมินผลโดยทั่วไป ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้⁸²

⁸² เรืองเดียวกัน, หน้า 243.

ระดับความคิดเห็น		การให้คะแนน	
มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบบสอบถามจะเป็นแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ จากตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังต่อไปนี้ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปรานอก 3) พันตำรวจเอก ชวิชัย สัตยพัฒน์ เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC)⁸³ ของแบบสอบถาม

⁸³ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+ 1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จนถึง 1.00 จากข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ และอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.6 เมื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบรีอ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 นาย จาก นั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบวัดความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้⁸⁴

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right)$$

เมื่อ	k	=	จำนวนข้อสอบทั้งหมด
	S^2_1	=	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

⁸⁴ กัลยา วานิชบัญชา, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 449.

ผลการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .82 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้ตามค่าความเชื่อมั่นที่ ครอนบาค ได้กำหนดให้มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

3.4.7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธร โกสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

3.5.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตัวเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.6 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้สร้างขึ้น เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลจะอยู่ในรูปของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้⁸⁵

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{5-1}{5} = .80$$

⁸⁵สรชัย พิศาลบุตร, *เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนทับลีซซิ่งจำกัด, 2548), หน้า 43.

แบ่งคะแนนตามระดับได้ดังนี้

4.21-5.00	ระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับมาก
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับน้อย
1.00-1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

3.7.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3.7.3 การทดสอบสมมุติฐาน เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุราชการ ใช้การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่างๆ ในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ 4 เสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 100 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปากฎดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุระหว่าง 18 - 30 ปี	3 □	3.00
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	23	23.00
อายุมากกว่า 40 ปี	74	74.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุมากกว่า 40 ปีมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48 □	48.00
ปริญญาตรี	50	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี	3 □	3.00
อายุราชการ 10-20 ปี	40	40.00
อายุราชการ 21-30 ปี	31	31.00
อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป	26	26.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการ 10-20 ปีมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ อายุราชการ 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาอีกคืออายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปากกุดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.45	0.45	มาก
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.28	0.82	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.71	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.71	0.91	มาก
รวม	3.53	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อที่	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับการมอบหมายหน้าที่การงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ	4.10	0.67	มาก
2.	สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	4.04	0.61	มาก
3.	ได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.85	0.88	มาก
4.	ได้รับความสำคัญแก่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	4.06	0.78	มาก
5.	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ถ้าค้นพบความบกพร่องของงาน	4.01	0.78	มาก
6.	ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	4.26	0.77	มาก
7.	ยินดีรับผิดชอบเมื่อผลงานของหน่วยงานถูกตำหนิหรือด้อยผล	4.11	0.85	มาก
รวม		3.45	0.45	<input type="checkbox"/> มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ข้อ 7 ท่านยินดีรับผิดชอบเมื่อผลงานของหน่วยงานถูกตำหนิ หรือด้อยผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้ และสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านรายได้ และสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.32	0.98	ปานกลาง
2.	มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจนมีเกณฑ์มาตรฐาน	3.06	1.17	ปานกลาง
3.	มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน	3.25	1.06	ปานกลาง
4.	มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน	3.15	1.02	ปานกลาง
5.	บุคคลในครอบครัวของท่านได้รับสวัสดิการของหน่วยงานครอบคลุม	3.34	1.13	ปานกลาง
6.	หน่วยงานมีนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการอย่างเด่นชัดและต่อเนื่อง	3.32	1.14	ปานกลาง
7.	หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจน	3.87	1.08	มาก
8.	การทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลดการสูญเสียอย่างพอเพียง	3.05	1.20	ปานกลาง
9.	หน่วยงานมีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน	3.23	1.27	ปานกลาง
รวม		3.28	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 7 หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ข้อ 5 บุคคลในครอบครัวของท่านได้รับสวัสดิการของหน่วยงานครอบคลุม

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 8 การทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลดการสูญเสียอย่างพอเพียง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	นโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.80	0.92	มาก
2.	ลักษณะของนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติ	3.65	0.90	มาก
3.	เมื่อมีนโยบายให้ดำเนินการต่าง ๆ หน่วยงานได้กำหนดวิธีการดำเนินการและแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ชัดเจน	3.69	0.84	มาก
4.	นโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน	3.77	0.90	มาก
5.	นโยบายให้ถือปฏิบัติได้มีการชี้แจงภารกิจการดำเนินการเพื่อความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน	3.65	0.85	มาก
6.	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสม	3.68	0.83	มาก
7.	การดำเนินการกิจและมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.63	0.89	มาก
รวม		3.69	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 นโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ข้อที่ 4 นโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 การดำเนินการกิจและมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.69	0.97	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน	3.46	1.06	มาก
3.	มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.68	0.90	มาก
4.	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสามารถร่วมสุขร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานได้	3.74	0.83	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่	3.64	1.02	มาก
6.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้องในการปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา	4.07	3.09	มาก
รวม		3.71	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการจัดการทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้องในการปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสามารถร่วมสุขร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิเคราะห์และการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ						F	Sig.
	อายุระหว่าง 18-30 ปี (n=3)		อายุระหว่าง 31-40 ปี (n=23)		อายุมากกว่า 40 ปี (n=74)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน และความ รับผิดชอบ	3.33	0.08	3.54	0.46	3.42	0.46	0.67	0.51
2. ด้านรายได้และ สวัสดิการ	3.88	0.76	3.40	0.75	3.22	0.75	1.19	0.30
3. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.85	0.00	3.78	0.60	3.66	0.99	0.32	0.72
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.44	0.25	3.63	0.63	3.75	0.63	0.28	0.75
รวม	3.63	0.19	3.59	0.49	3.58		0.16	0.84

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=48)		ปริญญาตรี (n=50)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=2)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.49	0.49	3.39	0.42	3.92	0.10	1.62	0.20
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.34	0.78	3.24	0.88	3.00	0.62	0.28	0.75
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.76	3.65	0.67	3.85	0.60	0.17	0.83
4. ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	0.80	3.81	0.98	3.83	1.64	0.65	0.52
รวม	3.54	0.60	3.52	0.59	3.65	0.74	0.04	0.95

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามอายุราชการ

ความคิดเห็น	อายุราชการ								F	Sig.
	อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (n=3)		อายุราชการ 10-20 ปี (n=40)		อายุราชการ 21-30 ปี (n=31)		อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป (n=26)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.33	0.08	3.39	0.42	3.47	0.54	3.52	0.43	0.51	0.67
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.88	0.76	3.26	0.75	3.18	0.97	3.37	0.77	0.77	0.51
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.85	0.00	3.63	0.64	3.59	0.89	3.89	0.58	0.99	0.39
4. ด้านเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.44	0.25	3.71	1.02	3.69	0.91	3.75	0.78	0.10	0.95
รวม	3.63	0.19	3.50	0.53	3.48	0.74	3.63	0.52	0.36	0.77

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัด

มหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรพิจารณางานตามความสามารถ ความรู้เฉพาะในแต่ละงาน	9
2.	ควรจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสม ไม่มาก ไม่น้อยเกินไป	5

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบข้าราชการตำรวจโดยเสนอแนะว่า ควรพิจารณาตามความสามารถ ความรู้เฉพาะในแต่ละงานมากที่สุดจำนวน 9 ราย และควรจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสม ไม่มาก ไม่น้อยเกินไป รองลงมาจำนวน 5 ราย

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี
ตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการตำรวจ เพราะยังน้อยไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	13
2.	ควรส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมให้แก่ตำรวจและครอบครัว เพื่อหารายได้เพิ่มเติม	5
3.	ควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงานข้าราชการอื่น ๆ	4
4.	ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงต่อเดือนให้มากกว่าเดิมเพราะตอนนี้ น้อยมาก	2

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่าควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการตำรวจ เพราะยังน้อยไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมให้แก่ตำรวจและครอบครัว เพื่อหารายได้เพิ่มเติม ควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงาน และข้าราชการอื่น ๆ และควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงต่อเดือนให้มากกว่าเดิมเพราะตอนนี้ น้อยมาก

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและการบริหาร	11
2.	ให้หน่วยงานระดับสูงสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งเป็นของทางราชการ อยากรให้มีการเบิกจ่ายในการซ่อมแซมที่รวดเร็ว เพื่อสะดวกต่อการทำงาน	9
3.	ควรมีการปฏิบัติงานแบบมีการวางแผนให้เป็นรูปธรรมก่อนการปฏิบัติงาน	7

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ให้หน่วยงานระดับสูงสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งเป็นของทางราชการ อยากรให้มีการเบิกจ่ายในการซ่อมที่รวดเร็ว เพื่อสะดวกต่อการทำงาน และควรมีการปฏิบัติงานแบบมีการวางแผนให้เป็นรูปธรรมก่อนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี
ตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาด	13
2.	ผู้บังคับบัญชาควรเปิดตัวรับฟังความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงาน และให้มีการปรับปรุง ปฏิบัติตามความคิดเห็นส่วนใหญ่	7
3.	ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าปราศจากความลำเอียง	5
4.	การพิจารณาความดีความชอบต้องยุติธรรมโปร่งใส	4
5.	ผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว	2

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดตัวรับฟังความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงาน และให้มีการปรับปรุง ปฏิบัติตามความดีความชอบต้องยุติธรรมโปร่งใส และผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัว

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ข้าราชการตำรวจชั้นที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 133 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentagn) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล ผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีอายุราชการระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียดผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ

2. ด้านรายได้ และสวัสดิการ โดยรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจน

3. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โทสมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้

4. ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้องในการปราบปรามการกระทำ ความผิดทางอาญา

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ การศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. **ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สำคัญดังนี้คือ ควรพิจารณางานตามความสามารถ ความรู้เฉพาะในแต่ละงาน และควรจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสม ไม่มาก ไม่น้อยเกินไป

2. **ด้านรายได้และสวัสดิการ** พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สำคัญดังนี้คือ ควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการตำรวจ เพราะยังน้อยไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

รองลงมาคือ ควรส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมให้แก่ตำรวจและครอบครัว เพื่อหารายได้เพิ่มเติม ควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงาน และข้าราชการอื่น ๆ และควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงต่อเดือนให้มากกว่าเดิมเพราะตอนนี้มีน้อยมาก

3. **ด้านนโยบายและการบริหาร** พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาวัยกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลศุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สำคัญดังนี้คือ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ให้หน่วยงานระดับสูง สนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งเป็นของทางราชการ อยากให้มีการเบิกจ่ายในการซ่อมที่รวดเร็ว เพื่อสะดวกต่อการทำงาน และควรมีการปฏิบัติงานแบบมีการวางแผนให้เป็นรูปธรรมก่อนการปฏิบัติงาน

4. **ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาวัยกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลศุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่สำคัญดังนี้คือ ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงาน และให้มีการปรับปรุง ปฏิบัติตามความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไปรงใส และผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัว

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลศุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและเห็นควรนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

5.2.1 **ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน** สถานีตำรวจภูธร โกลศุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า สถานีตำรวจภูธร โกลศุมพิสัย มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ นโยบายมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ และหน่วยงานได้กำหนดวิธีการดำเนินการและแนวทางแก้ไขปัญหาวัยชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกันและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสามารถร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจน และครอบครัวได้รับสวัสดิการของ

หน่วยงานครอบคลุมซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจเดชา เกียรติรัตน์ ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด สรุปผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ และรับผิดชอบเมื่อผลงานของหน่วยงานถูกตำหนิ หรือล้มเหลวได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ชัดเจนและบุคคลในครอบครัวได้รับสวัสดิการของหน่วยงานครอบคลุมถึงการทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลดการสูญเสียอย่างพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวุฒิ สังข์อ่อน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการศึกษา ผลวิจัย พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ และเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจกับภูมิภาคหลังบางประการของตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับ

รายได้และสวัสดิการสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านครอบครัวมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก อภิปรายได้ว่านโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ นโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน การดำเนินการกิจและมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาบตำรวจนิติ ห่วงไทย** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้องในการปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสามารถร่วมสุขร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันตำรวจโททับเพชร อามระดิษ** ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสายตรวจ พบว่า ด้านศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ การศึกษา และอายุราชการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุ ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมนึก โพธิ์ชนะพันธ์ุ** ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 พบว่าอายุ มีส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญรมณ์ เวชประสิทธิ์** ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

3. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มี อายุราชการ ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญรมณ์ เวชประสิทธิ์** ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการฝึกพิเศษในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุราชการ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมนึก โพธิ์ชนะพันธุ์** ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี อายุราชการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเสนอให้สถานีตำรวจภูธร โกลุุมพิสัย ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และพัฒนาให้ไ้ระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จึงเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. **ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือ สถานีตำรวจ ควรมีนโยบายด้านการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพกับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่

2. **ด้านรายได้ และสวัสดิการ** มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบายในการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลดการสูญเสียอันเกิดจากการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างเพียงพอและทั่วถึง

3. **ด้านนโยบายและการบริหาร** มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการเสริมศักยภาพในการรับรู้และสร้างความเข้าใจ ในนโยบายและการบริหารให้กับผู้บังคับบัญชา

4. ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือผู้กำกับสถานีตำรวจ ควรนโยบายส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรทำการวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เช่นด้านภารกิจ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย เป็นต้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเน้นเฉพาะเชิงปริมาณ ฉะนั้นหากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยเน้นที่เป็นปัจจัยภายในเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาแนวทางหรือมาตรวัดในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ควรมีการศึกษาในเรื่องระบบขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจนมีเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กฤษณา ศักดิ์ศรี. มนุษย์สัมพันธ์, กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2534.

กัลยา วานิชปัญษา. การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546

กุลชน ชนาพงศธร. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.

ชลินทร์ อมรธรรม. “แนวความคิดที่เกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ”. แร่งงานสัมพันธ์, 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2535.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณต์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นพพงษ์ บุญจิคราดุสย์. หลักการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพมหานคร, 2529.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2545

ประเสริฐ เมฆมณี. ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2523.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีด จำกัด, 2544.

ปิยะดา ชูณหวงศ์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2530.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: นานมี บุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. 2546

วิจิตร ระวิวงศ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

วิจิตร อารยกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: เจริญผล, 2542.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526 .

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สรชัย พิศาลบุตร. รศ.ดร.เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนทัปลิซซิ่งจำกัด, 2548.

สันต์ ศุภตานนท์. นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักตำรวจแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติแม่บทฉบับที่ 4 (2545 – 2549), กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544 ข.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544 ก.

สำราญ ถาวรวิวัฒน์ และคณะ. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 17 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546

สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน,สถิติสำหรับวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์,ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547

สุรางค์ ใคว์ตระกูล.การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย,กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2540

เสนาะ ดิยาว์,การบริหารแบบผู้นำ,กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2548

อนุสรณ์ พัฒนดาบุตร. พ.ต.ท.ดร.คู่มือการปฏิบัติงานตำรวจจราจร ตำรวจภูธรภาค 4. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2547

อุทัย หิรัญโต. หลักบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

ขวัญชัย พิทักษ์ชัยยะบุตร. “กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: ศึกษากรณีกอง ตำรวจสันติบาล 1 สำนักงานตำรวจสันติบาล”. **ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตร มหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.**

คณาธิป ศรีทิพย์, ร.ต.อ. “สวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจ น้ำ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2547**

จิรชาติ เจริญศรี, ร.ต.อ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.**

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา, ร.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการข้าราชการตำรวจระ ดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.**

ณัฐพล ชันชไชย. การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

ทับเพชร อามระดิษ, พ.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจของสายตรวจ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.**

ธนา ชูวงศ์. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรตำบลท่าโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.**

ธีรพล คูปตานนท์. “ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนใน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.**

นฤมล เพ็ชรประดับ. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”. **รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.**

นฤมล เพ็ชรประดับ. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

พิษณุ เขตต์อนันต์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ: ศึกษากรณีกองกำกับการ 2 กองตำรวจรถไฟ (สายใต้)”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์,พ.ต.ท. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.

ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์,พ.ต.ท. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรมตำรวจ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.

วัฒน์ มหิพันธ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

วิเชียร คำศรี, “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานธนาคารกสิกรไทยยุควิกฤตเศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสาขา 3 ธนาคารกสิกรไทย”. **ภาคินพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.

ศรินัดดา พานิชพงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล”. **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

ศิริวรรณ และคณะ. “ความคิด เห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักธุรกิจในทัศนะของผู้ประกอบการและพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

ศิลปชัย พรายมี,ร.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ศุภวุฒิ สังข์อ่อน. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถานการศึกษาของตำรวจ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.

สถาพร เอ็มโอยรัฐ. “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

สมนึก จันเกตุ. พ.ต.ท. กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวน : ศึกษาระณีสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542

สมบัติ ตั้งวิสิทธิ์เสรีวงศ์. “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สำนักงานตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี”. ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

สมบัติ สวางโท. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองการและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2521.

สัญญา บุญยะโทตระ. “ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.

สุรัตน์ ส่งเสริม. “กำลังใจขวัญของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี”. ภาคนิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540

อนุเชษฐ กาศสมบูรณ์,ร.ต.อ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, 2546.

เอกรัตน์ เปาอินทร์,ร.ต.อ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542

โอภาส ไทยพิบูลย์. เรือเอก. “การศึกษาเศรษฐกิจสังคมอารมณ์จิตใจและความต้องการสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่ กองพันทหารราบที่ 2”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

3) บทความในวารสาร

ปกรณ์ สรรพกิจ. “คิดดัง ๆ ให้ได้ยิน”. วารสารโรงพักเพื่อประชาชน. พฤษภาคม – มิถุนายน 2545.

4) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ประชุม รอดประเสริฐ. “การบริหารบุคลากรทางการศึกษา”. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528 .

ประทีน สันติประภพ. คำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 เรื่องกำหนดที่ทำงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ”. กรุงเทพมหานคร : กรมตำรวจ,2537.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม □□□

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 7 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

- 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ
- 3) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ดาบตำรวจจักรภพ กล้านรงค์

นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>1. อายุ</p> <p>[] 1.อายุ 18- 30 ปี</p> <p>[] 2.อายุ 31-40 ปี</p> <p>[] 3.อายุมากกว่า 40 ปี</p>	<p>[] V1</p>
<p>2. ระดับการศึกษา</p> <p>[] 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p>[] 2.ปริญญาตรี</p> <p>[] 3.สูงกว่าปริญญาตรี</p>	<p>[] V2</p>
<p>3. อายุราชการ</p> <p>[] 1.อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี</p> <p>[] 2.อายุราชการ 10-20 ปี</p> <p>[] 3.อายุราชการ 21-30 ปี</p> <p>[] 4.อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป</p>	<p>[] V3</p>

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ						
1.1) ได้รับการมอบหมายหน้าที่การงานมีความเหมาะสม สัมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ						[] V4
1.2) สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้						[] V5
1.3) ได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ						[] V6
1.4) ให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน						[] V7
1.5) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ถ้าค้นพบความบกพร่องของงาน						[] V8
1.6) ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ						[] V9
1.7) ยินดีรับผิดชอบเมื่อผลงานของหน่วยงานถูกตำหนิหรือ ถ่มเหยว						[] V10

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (ต่อ)

ข้อความ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2) ด้านรายได้ และสวัสดิการ						
2.1) ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน เหมาะสมกับความ รับผิดชอบ						[] V11
2.2) มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจนมี เกณฑ์มาตรฐาน						[] V12
2.3) มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน						[] V13
2.4) มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่ เพิ่มขึ้นเมื่อทำงานได้สูงกว่ามาตรฐาน						[] V14
2.5) บุคคลในครอบครัวของท่านได้รับสวัสดิการของ หน่วยงานครอบคลุม						[] V15
2.6) หน่วยงานของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการอย่าง เด่นชัดและต่อเนื่อง						[] V16
2.7) หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ ชัดเจน						[] V17
2.8) การทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัย มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อลด การสูญเสียอย่างเพียงพอ						[] V18
2.9) หน่วยงานมีการจัดตั้งกองทุนต่างๆเพื่อสนับสนุนการ ทำงาน						[] V19

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (ต่อ)

ข้อความ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3) ด้านนโยบายและการบริหาร						
3.1) นโยบายมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้						[] V20
3.2) ลักษณะของนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติ						[] V21
3.3) เมื่อมีนโยบายให้ดำเนินการต่างๆ หน่วยงานได้กำหนดวิธีการดำเนินการและแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ชัดเจน						[] V22
3.4) นโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบัน						[] V23
3.5) นโยบายให้ถือปฏิบัติได้มีการชี้แจงภารกิจการดำเนินการเพื่อความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน						[] V24
3.6) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสม						[] V25
3.7) การดำเนินการกิจและมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						[] V26

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (ต่อ)

ข้อความ	ระดับขวัญกำลังใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
4.1) เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาคอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน						[] V27
4.2) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน						[] V28
4.3) มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน						[] V39
4.4) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสามารถร่วมสุขร่วมทุกข์กันในการปฏิบัติงานได้						[] V30
4.5) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่						[] V31
4.6) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าของลูกน้องในการปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา						[] V32

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจชั้น
ประทวน สถานี ตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัด มหาสารคาม

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

2) ด้านรายได้และสวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

.....

3) ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ บัวสุข

- สน.บ.(ภาษาอังกฤษ), M.A. (Linguistic), Ph.D.(English)
- หัวหน้างานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธรักษ์ ปรามนอก

- ป.ธ. 9
- ศศ.ม. (ภาษาสันสกฤต/ปรัชญา)
- ศศ.ด. (ภาษาสันสกฤต)
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3. พันตำรวจเอกวิชชัย สัตยพัฒน์

- ศษ.ม.(ศึกษาศาสตร์) จิตวิทยาการศึกษา
- ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โกล้อมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 6012/ว017



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

11 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร พ.ต.อ.ธวัชชัย สัตยพัฒน์

ด้วย ดาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203011 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของ
แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและ
เที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ
และพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012/ว017

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

11 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก

ด้วย คาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-
ราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203011 กำลังทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหา
ของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง
และเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาราชการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน งานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. 043-241488

ที่ ศธ 6012/ 009 วันที่ 11 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

ด้วย คาบตำรวจจักษภพ กล้าณรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203011 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร โกลุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน $\sum R$	$ioc = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ						
1.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
3.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
5.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
6.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
7.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2) ด้านรายได้และสวัสดิการ						
1.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3.	+1	+1	-1	1	0.33	นำไปใช้ไม่ได้
4.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

3) ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
3.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
1.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
3.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5.	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6.	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012/288

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

16 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย

ด้วย ด.ต.จักรภพ กล้าณรงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203011 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร โกสุมพิสัย จังหวัด
มหาสารคาม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนาย
เอกชาติ สุขเสน เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	ดาบตำรวจจักรภพ กล้าณรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	26 เมษายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	335 หมู่ที่ 10 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
การศึกษา	
พ.ศ.2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2551	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	
พ.ศ.2535	อบรม นักเรียนพลตำรวจ รุ่น 43 กองร้อยที่ 3 โรงเรียนตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดยะลา
พ.ศ.2536	บรรจุ สถานีตำรวจภูธรอำเภอจะนะ จังหวัดนราธิวาส
พ.ศ.2539	แต่งตั้ง สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ปัจจุบัน	ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44140