

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงาน
ที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

*The Study Of Factor Affecting Morale Of Policemen Working in
Nhongkham Police Station*

ณัฐฉินี ธรรมจารีย์

บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ruk2126@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม กรุงเทพมหานคร หาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกต่อองค์กรมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ตำรวจ

Abstract

The purpose of this study is to study motivation level in Police officers at Nong Khaem Police Station Bangkok and propose a guideline in increasing motivation in police officers at NongKhaem Police Station and provide a guideline in increasing motivation in Police Offices working at NongKhaem Police Station. The Descriptive Analytical Statistics used in this study are Frequency, Percentile, Chi-Square and Gamma and set the significant rate of 0.05 or 95%

The study found that willingness to perform operations, happiness in performing operations, pride in performing operations and attitudes towards a secured organization have a great relationship with morale and motivation of Police Officers at Nong khaem Police Station with significant rate of 0.05

Keyword: Morale Policemen Working

1. บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบสุขของประเทศ โดยเฉพาะการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพราะกฎหมายเป็นข้อบังคับให้มนุษย์ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมนั้นๆ ยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างเดียวกัน และกฎหมายก็จำเป็นที่จะต้องมีส่วนที่ทำหน้าที่ในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายรวมทั้ง การแก้ไขปัญหาต่างๆ ปรามปรามผู้กระทำความผิด “ตำรวจ” จึงถือว่าเป็นบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน

ขวัญและกำลังใจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย การมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจึงทำให้การทำงานมีคุณภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจต่ำลง บุคคลจะรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีแรงผลักดันที่จะกระตุนในการทำปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และนำไปถึงการขาดงาน การลาออก เป็นต้น

สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและดูแล

ทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่การปกครองในพื้นที่รับผิดชอบ 3 เขตการปกครอง คือ สำนักงานเขตหนองแขม สำนักงานเขตบางบอน สำนักงานเขตหนองค้างพลู โดยมีการกำหนดงานในสถานีตำรวจอยู่ 5 งาน คือ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร ซึ่งสถานีตำรวจ หรือ โรงพัก เป็นสถานที่ยุติธรรมเบื้องต้น เป็นหน่วยงานราชการเพียงไม่กี่หน่วยที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน คุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจที่ผ่านมายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยีที่ยังล้าสมัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย งบประมาณที่จะสนับสนุนหน่วยงานต่ำ โอกาสในการพัฒนาความรู้และการแสดงความคิดเห็นยังมีน้อยมาก ดังนั้นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญและกำลังใจทั้งสิ้น

2. วัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา

2.1 วัตถุประสงค์

ในการศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

2.2 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาระหว่างสัปดาห์ที่ 1 และ 2 ของเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เขาหน้าที่ต้องเข้ามารับทราบการปฏิบัติงานและรายงานความคืบหน้าประจำเดือน ทำให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติงานครบทุกสายงาน

2.3 นิยามศัพท์

ตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย

2.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจ ที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

3. ทำให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

3. กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดและทฤษฎีซึ่งเป็นของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 อ้างถึงใน วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, 2542 : 11) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า

(1) ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

(2) สร้างความจงรักภักดีมีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

(3) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม

(4) ทำให้เกิดพลังสามัคคี เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

(5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

(6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์การ

(7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

การบริหารงานบุคคลขององค์การ หลักการบริหารคือ การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ และในการที่จะทำใหบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ หรือ

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน นั่นเอง ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

วรูม (Vroom, 1964 : 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนเองทำ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความหมายที่ใช้แทนกันได้กับทัศนคติในการทำงาน โดยที่ทัศนคติ ด้านบวกแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิก (2517 : 221) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยส่วนรวมที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็หมายถึงเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ขวัญและกำลังใจ การชมเชยเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับทุกคนในองค์กร และในชีวิต เราจึงต้องเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากๆ เพราะถ้าหากคนในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของเขา ก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข งานก็อาจจะออกมาไม่ดีเกิดความเครียดในการทำงาน เกิดความน้อยใจ เพราะฉะนั้นคุณค่าของกำลังใจนั้นสูงมาก มีประโยชน์หลายอย่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างเสริมให้เกิดคุณธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรการจรรโลงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันของคนในหน่วยงาน

นักวิชาการ ได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นๆ ไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

โคร์แมน (Korman, A.K. : 1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542 : 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

มัมฟอร์ด (Mumford, E. : 1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542 : 162) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H. , Herzberg, F และ Likert R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค(Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิ

ประโยชน์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ณ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

เทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2544:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการ

ศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ การที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา และ ประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การที่ได้ทำงานที่เป็นงานที่ท้าทาย มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนในด้านความคาดหวังในงาน ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังที่จะมีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การมีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า รวมไปถึงการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

พรรณพิทย์ กาลธียนันท์ (2543:บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ทิวะกราน ต้นสงวน (2549:บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 อำเภอทิวะกราน จังหวัดยะลา ผลการ

ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ที่แตกต่างกันจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ ลักษณะงานที่ต่างกัน จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน

ศุภชัย จันทรา (2551:บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญกำลังใจและความเครียดในการทำงานของชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้จากการทำงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ของชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

- ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์
- ความพร้อมด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน
- ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง
- ความต้องการความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
- ความสุขในการปฏิบัติงาน
- ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน
- ความรู้สึกต่อองค์กรมีความมั่นคง
- ความรู้สึกดีต่อองค์กร

4. รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ในส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ เป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกต่อองค์กรมีความมั่นคง และส่วนที่สี่เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (sample random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม จำนวน 155 คน ระยะเวลาในการเก็บศึกษาข้อมูล ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1 และ 2 ของเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่ต้องเข้ามารับทราบการปฏิบัติงานและรายงานความคืบหน้าประจำเดือน ทำให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติงานครบทุกสายงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูลทั้งหมดโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ

ค่าความถี่ (Frequency) คือ จำนวนค่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความก้าวหน้า

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความก้าวหน้าและทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma)

5. สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้าราชการส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนใหญ่มียศต่ำกว่าสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 80 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี ร้อยละ 62.6 ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.6 มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 30,000 บาท

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 56.1 รองลงมา ค่าตอบแทนและ

สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และภาระกิจการที่รับผิดชอบ ร้อยละ 54.8 ให้ความสำคัญกับเงินเดือนค่าตอบแทน มากกว่าชั้นยศ ร้อยละ 42.6 และ ว่าเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ 41.9

ความพึงพอใจในความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 51.6 วัสดุอุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน ร้อยละ 51.0 ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.7 และอุปกรณ์มีคุณภาพและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สำเร็จรูปที่ใช้ในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 43.9

ความพึงพอใจในความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.9 และเพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.6

ความพึงพอใจในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 76.1 มอบรางวัลให้ท่านอย่างเหมาะสม ร้อยละ 65.8 และ 1 ผู้บังคับบัญชาและองค์กรยกย่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 46.5 ส่วน การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.9

ด้านความพึงพอใจด้านความต้องการโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ได้รับการพิจารณาความคิดความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างทัดเทียมกัน คิดเป็น ร้อยละ 83.9 อาชีพรับราชการในหน่วยงานมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน ได้รับมอบหมาย ื่อโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.6 36.8 ตามลำดับ ได้รับโอกาสสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/ดูงาน/ฝึกอบรม/หรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 36.8

3. ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทั้งในเวลาราชการ และ นอกเวลาราชการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.9 และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีความยินดีช่วยเหลือในองค์กรเสมอ มีความพึงพอใจระดับมาก ร้อยละ 63.9 พร้อมทั้งจะสนับสนุนนโยบายต่างๆ ขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง มีความพึงพอใจระดับมาก ร้อยละ 60.6

4. การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ตำรวจที่มีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจที่มีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมุติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ

ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มากกว่าตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจโดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ตำรวจที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจ ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจด้านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ตำรวจที่ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงในการทำงานสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจที่ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงในการทำงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจที่ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ตำรวจที่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจที่มีได้รับโอกาสความก้าวหน้าต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจด้านได้รับโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจ

นครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ดังนี้

1. การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคมจากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรในด้านความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับในองค์กร ควรปรับปรุงเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากองค์กร และสามารถนำไปพัฒนาองค์กรได้

2. ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ต้องการให้ข้าราชการทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่และนำมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติ จัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ คำนึงถึงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการเป็นอย่างมาก เพราะล้วนแต่ นำไปการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. จัดอุปกรณ์ให้มีคุณภาพและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สำเร็จรูปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ทันสมัยต่อระบบสารสนเทศซึ่งให้มีมากกว่าในปัจจุบัน ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อโอกาสสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/ดูงาน/ฝึกอบรม/หรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

7. เอกสารอ้างอิง

- [1]. เจริญ กัสสะ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของรัฐ. วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2540.
- [2]. เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท เศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 2525.

- [3]. เฉลิม เกิดโมลี. แนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย เอกสารประกอบการเสวนา วิทยาคัดตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน. หน้า 3-5. กรุงเทพฯ :สถาบันพระปกเกล้า, 2543.
- [4]. ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- [5]. จุริภรณ์ ไล่บ้านกล้วย. ความรู้และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขมลพิษทางน้ำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.
- [6]. มานัส ห่อเย็น. การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนรอบพื้นที่กองทัพอากาศ ในแขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548
- [7]. สิริพรรณ โพธิ์ทอง. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายและการวางแผนสังคม) มหาวิทยาลัยเกริก, 2541
- [8]. สุดเขต แจ่มกระจ่าง. การมีส่วนร่วมในการป้องกันยาเสพติดของครูระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547
- [9]. อาภานันท์ สุขพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเคหะชุมชนดินแดง. วิทยานิพนธ์ ศ.ศ.ม (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2549
- [10]. อรุณ พิรุณเจริญพร. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550