

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน
ของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
A Study of Factor Affecting Morale of Policemen Working in
Nhongkham Police Station

ณัฐฐินี อรรถมาเจีย¹

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกต่อองค์การมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

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

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ถนนเพชรเกษม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160

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.

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันองค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบสุขของประเทศ โดยเฉพาะการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพราะกฎหมายเป็นข้อบังคับให้มนุษย์ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมนั้นๆ ยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างเดียวกัน และกฎหมายก็จำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ปรากฏปรากฏ ผู้กระทำผิด "ตำรวจ" จึงถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน

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

สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่การปกครองในพื้นที่รับผิดชอบ 3 เขตการปกครอง คือ สำนักงานเขตหนองแขม สำนักงานเขตบางบอน สำนักงานเขตหนองค้างพลู โดยมีกวางกำหนดงานในสถานีตำรวจอยู่ 5 งาน คือ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานจราจร ซึ่งสถานีตำรวจ หรือโรงพัก เป็นสถานที่ยุติธรรมเบื้องต้น เป็นหน่วยงานราชการเพียงไม่กี่หน่วยที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชนผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน คุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจที่

ผ่านมายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่จำเป็นเรื่องเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยีที่ยังล้าสมัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย งบประมาณที่จะสนับสนุนหน่วยงานต่ำ โอกาสในการพัฒนาความรู้และการแสดงความคิดเห็นยังมีน้อยมาก ดังนั้นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญและกำลังใจทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของตัวผู้กำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาดำรวจที่ปฏิบัติงานที่ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาระหว่างลำดับที่ 1 และ 2 ของเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เขาหน้าที่จะต้องเข้ามารับทราบการปฏิบัติงานและรายงานความคืบหน้าประจำเดือน ทำให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติงานครบทุกสายงาน

นิยามศัพท์

ตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจ ที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม
3. ทำให้ทราบแนวทางกรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจที่ปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดและทฤษฎีซึ่งเป็นของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 อ้างถึงใน วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, 2542, น. 11) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า

- (1) ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (2) สร้างความจงรักภักดีมีลัทธิต่อหมู่คณะและองค์การ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
- (3) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่ม
- (4) ทำให้เกิดพลังสามัคคี เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
- (5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
- (6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกและหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์การ
- (7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

การบริหารงานบุคคลขององค์การ หลักการบริหารคือ การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

และในการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน นั่นเอง ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

จรัม (Vroom, 1964, p. 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนเองทำ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความหมายที่ใช้แทนกันได้กับทัศนคติในการทำงาน โดยที่ทัศนคติ ด้านบวกแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2517, น. 221) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยส่วนรวมที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้ามีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็หมายถึงเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ขวัญและกำลังใจ การชมเชยเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับทุกคนในองค์กรและในชีวิต เราจึงต้องเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากๆ เพราะถ้าหากคนในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของเขาก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข งานก็อาจจะออกมาไม่ดีเกิดความเครียดในการทำงาน เกิดความน้อยใจ เพราะฉะนั้นคุณค่าของกำลังใจนั้นสูงมาก มีประโยชน์หลายอย่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างเสริมให้เกิดคุณธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันของคนในหน่วยงาน

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นๆ ไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

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

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

มิมฟอร์ด (Mimford, 1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542,

น. 162) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

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

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบ และการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 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 Croglar M. และ Coulter G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ณ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม

เพ็ญพร อ่างข้าวไทย (2544) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ การที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา และ ประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย การที่ได้ทำงานที่เป็นงานที่ทำหาย มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มที่ และ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนในด้านความคาดหวังในงาน ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังที่จะมีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การมีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า รวมไปถึงการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

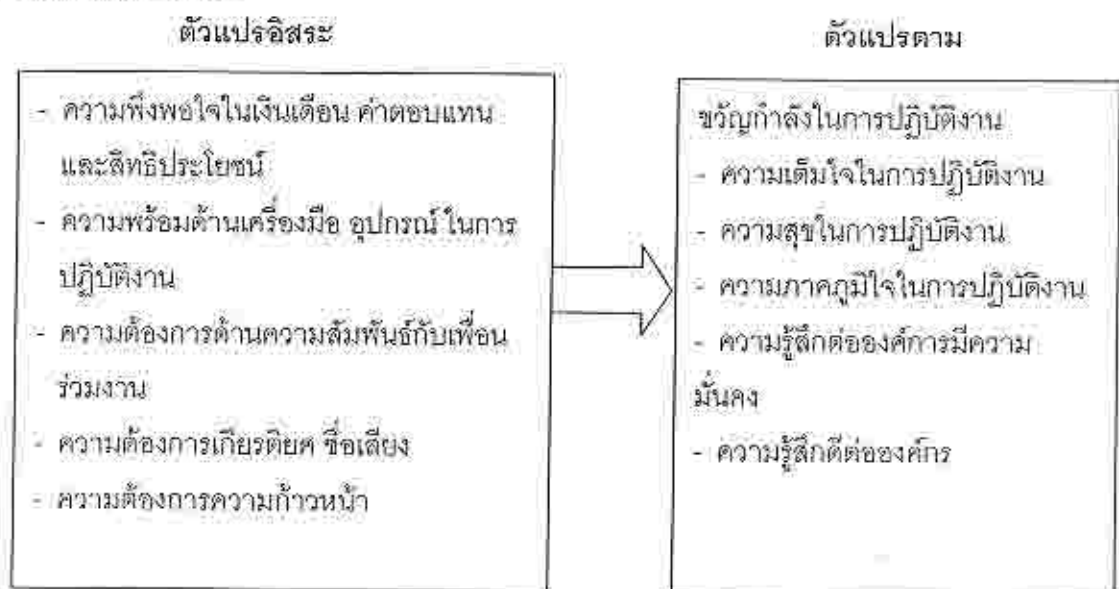
พรรณพิทย์ กาลธยานันท์ (2543) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน

การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ศิวะกราน ต้นสงวน (2549) ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 สายพญาสีไทย จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ที่แตกต่างกันจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ ลักษณะงานที่ต่างกัน จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน

ศุภชัย จันทร์หา (2551) ศึกษา ขวัญกำลังใจและความเครียดในการทำงานของชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้จากการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ของชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังนี้



ภาพกรอบแนวความคิดในการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ในส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกต่อองค์การมีความมั่นคง และส่วนที่สี่เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (sample random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม จำนวน 155 คน ระยะเวลาในการเก็บศึกษาข้อมูลตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1 และ 2 ของเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เป็นหน้าที่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานและรายงานความคืบหน้าประจำเดือน ทำให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติงานครบทุกสายงาน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูลทั้งหมดโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ

ค่าความถี่ (Frequency) คือ จำนวนค่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความพร้อมด้าน

เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความก้าวหน้า

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

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 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 54.8 ให้ความสำคัญกับเงินเดือนค่าตอบแทน มากกว่าขั้นยศ ร้อยละ 42.6 และ ว่าเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ 41.9

ความพึงพอใจในความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรื่อง วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 61.6 วัสดุอุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน ร้อยละ 51.0 ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.7 และอุปกรณ์มีคุณภาพและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ล้ำเจ๋งรูปที่ใช้ในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 43.9

ความพึงพอใจในความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.9 และเพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52.6

ความพึงพอใจในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 76.1 มอบรางวัลให้ท่านอย่างเหมาะสม ร้อยละ 65.8 และ 1 ผู้บังคับบัญชาและองค์การยกย่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 46.5 ส่วน การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในองค์การ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.9

ด้านความพึงพอใจด้านความต้องการโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างทัดเทียมกัน คิดเป็น ร้อยละ 83.9 อาชีพรับราชการในหน่วยงานมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน ได้รับมอบหมาย เชื่อโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.6 36.8 ตามลำดับ ได้รับโอกาสสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/ดูงาน/ฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 36.8

3. ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ผลการศึกษาพบว่า

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

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ตำรวจที่มีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจที่มีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มากกว่าตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ความพึงพอใจโดยมีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ 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 : ความพึงพอใจได้รับเกียรติยศชื่อเสียงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ตำรวจที่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าสูง จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำรวจที่มีโอกาสความก้าวหน้าต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจด้านได้รับโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

5. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ดังนี้

1. การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในองค์การ ในด้านความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับในองค์การ ควรปรับปรุงเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากองค์การ และสามารถนำไปพัฒนาองค์การได้

2. ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองแขม ต้องการให้ข้าราชการทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่และนำมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติ จัดให้มีการประชุมทุกสัปดาห์ คำนึงถึงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการเป็นอย่างมาก เพราะล้วนแต่นำไปการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. จัดอุปกรณ์ให้มีคุณภาพและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สำเร็จรูปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ทันสมัยต่อระบบสารสนเทศซึ่งให้มีมากกว่าในปัจจุบัน ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อโอกาสสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/ดูงาน/ฝึกอบรม/หรือพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- จตุรภรณ์ ไถ่บ้านกล้วย. (2544). *ความรู้และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขมลพิษทางน้ำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจริญ กัสสะ. (2540). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของรัฐ*. วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2525). *การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท*. เศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์.
- เฉลิม เกิดโมลี. (2543). *แนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย: เอกสารประกอบการเสวนาวิพากษ์ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2540). *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานัส ห่อเย็น. (2548). *การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนรอบพื้นที่กองทัพอากาศ ในแขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สิริพรรณ โพลีทอง. (2541). *ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดเขต แจ้งกระจ่าง. (2547). *การมีส่วนร่วมในการป้องกันยาเสพติดของครูระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณ พิรุณเจริญพร. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อากานันท์ สุขพันธ์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในคณะชุมชนดินแดง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.