

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2558

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2558

POLICE OFFICERS' MORALE AND MOTIVATION FOR SUPPRESSIO TASKS OF CHATURAPHAK PHIMAN POLICE STATION, ROI ET PROVINCE

POLICE LIEUTENANT SOMPHONG OUNJAROEN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2558 (2015)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	:	ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร.ไพรัช พื้นชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.สุวัฒน์ จิตจันทร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑโฒ, (ผศ.,ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

( )

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ไพรัช พื้นชมภู)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์)

..... กรรมการ

( )

..... กรรมการ

( )

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Police Officers' Morale and Motivation for Suppressio tasks of chaturaphak phiman police station, Roi Et Province

Student's Name : Police Lieutenant Somphong Ounjaroen

Department : Government

Advisor : Dr.Phairat Phuenchomphoo

Co-Advisor : Dr.Suwat Jitjun

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

..... Dean of Graduate School

(Phramaha Boonsri Nananvuddho (Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee

..... Chairman

( )

..... Advisor

(Dr.Phairat Phuenchomphoo)

..... Co - Advisor

(Dr.Suwat Jitjun)

..... Member

( )

..... Member

( )

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ**
สาขาวิชา	:	**รัฐศาสตร์การปกครอง**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร.ไพรัช พื้นชมภู**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุวัฒน์ จิตจันทร์**
ปีการศึกษา	:	**2558**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกัน และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ(Reliability) เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F : test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ภาระงานที่มอบหมายควรได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น ภาระงานที่เสี่ยงต่ออันตรายควรได้รับโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับควรได้มากยิ่งขึ้น

Thematic Title	:	Police Officers' Morale and Motivation for Their Duty Performance at Chaturaphak Phiman Police Station, Chaturaphak Phiman District, Roi Et Province
Student's Name	:	Police Lieutenant Somphong Ounjaroen
Department	:	Government
Advisor	:	Dr.Phairat Phuenchomphoo
Co-Advisor	:	Dr.Suwat Jitjun
Academic Year	:	B.E. 2557/2014

ABSTRACT

This thematic paper serves the purposes: 1) to study police officers' morale and motivation for their duty performance at Chaturaphak Phiman Police Station in Roi Et's Chaturaphak Phiman district, 2) to compare their morale and motivation for their duty performance at the above police station to variables of ranks, ages, educational levels and long duration in the state service, and 3) to study their suggestions for boosting their morale and motivation. The sampling groups comprise 92 police officers as classified by ranks, setting the groups through R.V. Krejcie's and D.W. Morgan's table. The research instrument is five-rating scale questionnaires endowed with the reliability of entire questions at 0.94.
The statistics exploited for data analyses take in frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test (One-way ANOVA).

Outcomes of research findings: 1) Police officers' morale and motivation for their duty performance at Chaturaphak Phiman Police Station, in Roi Et province's Chaturaphak Phiman district have been rated 'neutral', in the overall aspect. In terms of a single aspect, four aspects have been scored 'neutral'. These aspects ranked in descending orders of means embrace those of: i) relations between colleagues, ii) relations between the superior, iii) job security, incomes and welfares, and iv) professional progression respectively.

2) The hypothesis testing results have revealed that variables of police officers ranks, ages, educational levels and long duration in the state service show no significant differences in morale and motivation in both the overall aspect and a single one, which they are not conducive to the formulated hypotheses.

3) Suggestions gained from the research in descending orders of three frequencies are that: i) the assigned task should breed opportunities to promote equally, ii) the more risky task they have assigned, the more they should receive opportunities to be considerably promoted, and iii) salaries and earnings should be very great.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ดร.ไพรัช พื้นชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการ และ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาในการตรวจสอบข้อบกพร่องจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ไปด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร.ประพิศ โบราณมูล พันตำรวจโทบรรเจิด ชมภูพฤกษ์ และพันตำรวจตรีศักดิ์ดา เผ่าภูธร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทน ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความรู้ทางวิชาการ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ โอกาสนี้ ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา และคุณธรรมเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต

ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	27
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	32
2.4 สภาพพื้นที่ใช้ในการวิจัย	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	46

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 49
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 49
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 51

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
4.2 ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 57

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 87
5.1 สรุปผล 88
5.2 อภิปรายผล 90
5.3 ข้อเสนอแนะ 98
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 98
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 100

บรรณานุกรม 102

ภาคผนวก 107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 108
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องเพื่อการวิจัย 110
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 114
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 116
ภาคผนวก จ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 124
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 127
ภาคผนวก ช แสดงตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ(R.V.Krejcie and D.W.Morgan) Morgan 132

ประวัติผู้วิจัย 135

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	แสดงจำนวนประชากร ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ	36
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ	44
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นยศ	57
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	57
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	58
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานราชการ	58
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน	59
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยรวม และรายข้อ	59
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวม และรายข้อ	60
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม และรายข้อ	60
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	61

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ 62
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ 62
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นยศ 63
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นยศ 63
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ 64
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ 64
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ 65
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ 65
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ 66

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ 66
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ 67
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ 67
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 68
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 68
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ 69
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ 69
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 70
ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 70

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 71

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 71

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 72

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 72

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 73

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 73

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 74

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 74

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา 75
ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา 75
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 76
ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 76
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุงานราชการ 77
ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุงานราชการ 77
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานราชการ 78
ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานราชการ 78

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานราชการ 79

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานราชการ 79

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุงานราชการ 80

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุงานราชการ 80

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานราชการ 81

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานราชการ 81

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 82

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 82

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 83
ตารางที่ 4.52 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 83

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 42

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งของรัฐ เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่ รักษาความปลอดภัยต่อองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระ รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติ การตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำรงอยู่ของสังคมมีความสงบสุข ปลอดภัยโดยการป้องกันปราบปราม รักษาความ สงบเรียบร้อยภายในสังคมและชุมชน รักษาความมั่นคงภายในตลอดจนการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความสลับซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ[1]

ปัจจุบันตำรวจมีภารหน้าที่ในการป้องกันการปราบปราม การดูแลความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัย การรักษากฎหมายอย่างเคร่งคัด การตรวจจับ การจราจร ปราบปรามทางการเมือง ดูแลเศรษฐกิจ อื่นๆ อีกมากมาย ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่กับความเหนื่อย ความเสี่ยงภัยต่าง ๆ แม้การปฏิบัติหน้าเมื่อถูกกดดันก็ทำให้เกิดอาการท้อถอย การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นการรักษาภาวะ หรือสภาพจิตใจได้ดีที่สุด สำหรับผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ การดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานให้ได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป ที่จะต้องปรับปรุงให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ดังนั้น การบำรุงขวัญและกำลังใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ โดยที่องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความเชื่อมั่นต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของ

---

[1]ประชา พรหมนอก, **ตำรวจของประชาชน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2550), หน้า 8.

องค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และด้านการให้แรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน[2]

สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นสถานีตำรวจรับผิดชอบดูแลพื้นที่อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการอำนวยการให้บริการในสถานีตำรวจ การออกพื้นที่ตรวจปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสายตรวจรถยนต์ และภารงานอื่น ๆ อีกมากมาย การปฏิบัติงานที่ผ่านมาไม่อาจทราบได้ว่าข้าราชการแต่ละท่านได้รับขวัญ และกำลังใจมากน้อยเพียงใด เพราะจากการพูดคุยสนทนากับข้าราชการด้วยกัน มักได้ยินอยู่เสมอว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามความต้องการ เพราะจากการปฏิบัติงานมักจะพบปัญหาในผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แทบไม่มีแม้จะปฏิบัติงานแทบตาย เหล่านี้ยอมทำให้ขวัญ และกำลังใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน เหือดหาย ทดถอย การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ หากไม่ได้รับขวัญ และกำลังใจที่ดีอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความสามัคคีในหน่วยงานตามมาภายหลังได้เช่นกัน

จากปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

---

[2]จงกล บุญมี, **การพัฒนางานตำรวจ**, (กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, 2549), หน้า 6.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1.3.1 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.4 ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามบัญชีราชื่อข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน คือ

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.4 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางต่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น และกระตือรือร้นพร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลกระทำด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเป้าหมายของบุคคล ในที่นี้หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานทีทำอันจะส่งผลสะท้อนถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเป้าหมายของบุคคล ประกอบด้ายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการร่วมงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มียศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก พลตำรวจตรี พลตำรวจโท พลตำรวจเอก ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติและให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติงานราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย โดยแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ.2547 ในที่นี้หมายถึงข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จำนวน123 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในสี่ด้าน

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง กำลังใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การยกย่องที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การดูแล และเอาใจใส่ที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชายามทุกข์ร้อนในการปฏิบัติงาน คำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน และความเห็นอกเห็นใจหรือความมีน้ำใจที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงาน

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานความรักที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานคำยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับในเพื่อร่วมงาน ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน การสนับสนุนที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานความเป็นกันเอง

ที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน และความมีน้ำใจต่อกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง อาชีพตำรวจที่ได้รับมีความมั่นคง การปฏิบัติงานที่ได้รับมีความมั่งคง สวัสดิการต่าง ๆที่ได้รับมีความมั่งคง เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับมีความมั่งคง ที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับมีความมั่งคง เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามระดับชั้นยศเหมาะสม สวัสดิการกู้ยืมที่ได้รับมีความเพียงพอ สวัสดิการการเบิกจ่ายที่ได้รับยามเจ็บไข้ได้ป่วย สวัสดิการเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ และสวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงาน

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสก้าวหน้า ภาระงานทำตามความรู้ความสามารถได้รับโอกาสก้าวหน้า ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า ภาระงานทำด้วยความขยันตั้งใจเอาใจใส่ได้รับโอกาสก้าวหน้า ภาระงานจากประสบการณ์มากได้รับโอกาสเลื่อนขั้นและเงินเดือน และการศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า

สถานีตำรวจภูธร หมายถึง หน่วยงานซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจพ.ศ. 2475 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2475มีหน้าที่รับผิดชอบต่องานสืบสวนสอบสวนและงานป้องกันปราบปรามคดีอาชญากรรมต่างๆ การอำนวยความสะดวกสำหรับงานจราจรและการจัดทำเอกสารต่างๆ สำหรับงานอำนวยการ ปัจจุบันสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจในที่นี้หมายถึง สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมานซึ่งเป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2483 ตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 ปัจจุบันตั้งตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ จำแนกออกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ดังนี้

1) ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกเป็นสองระดับ คือ (1) ชั้นประทวน (2) ชั้นสัญญาบัตร

2) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้จำแนกเป็นสามช่วงอายุ คือ (1) 25 – 35 ปี (2) 36 – 45 ปี (3) 46 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ จำแนกเป็นสามระดับการศึกษา คือ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี และ (3) สูงกว่าปริญญาตรี

4) อายุงานราชการ หมายถึง อายุงานราชการของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกเป็นสามอายุราชการ คือ (1) ต่ำกว่า 7 ปี (2) 8 – 15 ปี และ(3) 16 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความหมายของขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ คุณลักษณะของขวัญ และกำลังใจ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน การวัดขวัญและกำลังใจ และแนวคิดมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

คำว่า “ขวัญ” เป็นคำไทยที่บัญญัติขึ้น ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า "morale"พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ เป็นสิ่งไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคงถ้าคนตกใจหรือเสียใจ ขวัญก็ออกจากร่าง ไปเสีย ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และยังหมายถึงกำลังใจด้วย

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 ได้อธิบายความหมายของคาว่า“ขวัญ” ว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นมิ่งมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตนนิยมกันว่ามีอยู่ประจาชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็ เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และคาว่า“กำลังใจ ”

หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและการกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง[1]

วิจิตร ธีระกุล และวรุตบางกูร กล่าวว่า ขวัญเป็นคาที่เราได้ยินได้ฟังกันจนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามักจะมีการเรียกขวัญ สู่ขวัญ ทำขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนัก เรามักจะมีการปลอบขวัญหรือกล่อมขวัญ เป็นต้นซึ่งความหมายของขวัญตามที่คนทั่วไปเข้าใจกันนั้น หมายถึง กำลังใจ หรือความเข้มแข็งของจิตใจ[2]

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ กล่าวว่า ขวัญเป็นนามธรรมไม่มีรูปร่าง เป็นเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ขวัญที่ดีคือความตั้งใจเต็มใจของคนที่จะอุทิศเวลา แรงกายและแรงความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายขององค์การ[3]

พูลสุข สังข์รุ่ง กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น[4]

พรรณราย ทรัพยะประภา ได้อธิบายคำว่า ขวัญ คือ การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่าได้รับการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงานจากการเข้าไปมีส่วน ผูกพันกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน และความเชื่อมั่นในผลอันเป็นที่ต้องการของวัตถุประสงค์ เหล่านั้น[5]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า“ขวัญ” เป็น สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้นความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และ

---

[1]ราชบัณฑิตยสถาน , **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถน พ.ศ. 2542,** (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พลับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 169.

[2]วิจิตร วรุตบางกูร, **การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา** , (สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, 2550), หน้า 200.

[3]ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, **องค์การและการจัดการ,** พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2540), หน้า 247.

[4]พูลสุข สังข์รุ่ง, **มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร,** พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2546), หน้า 230.

[5]พรรณราย ทรัพยะประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529, หน้า 98.

ในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญ จะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น[6]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้รวบรวมความหมายของขวัญสรุปได้ดังนี้คือ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้นความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีก็จะพบกับความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงานขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน[7]

กล่าวโดยสรุป ขวัญ หมายถึง ภาวะของจิตใจที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่องานที่ทำ หากแสดงออกในลักษณะน่าพึงปรารถนาเรียกว่า ขวัญดี จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่น มีความสุข และความสมหวัง ในทางตรมกันข้าม หากแสดงออกในลักษณะไม่น่าพึงปรารถนาเรียกว่า ขวัญไม่ดี จะทำให้บุคคลแสดงออกในลักษณะขาดความสุขเฉื่อยชาเฉยเมย ขาดความเชื่อมั่น และขาดความสมหวังต่องานที่ทำ

2.1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ

สุเมธ แสงนิ่มนวล ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดี เงินดีมีความก้าวหน้า เมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือเนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้น การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนเราทำ งานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อย ไม่คุ้มค่า ขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวัง ขวัญและกำลังใจก็จะดี

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบ เขารัก เขาถนัด เขาจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รัก ไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่

---

[6]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด, 2541) , หน้า 147-148.

[7]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 112.

ตรงกันข้าม ผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำ จึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

5) ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของคนทำงาน อยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุข ทำงานราบรื่น ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด[8]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลที่ดีนั้น มีเหตุผล 10 ประการ คือ

1) ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง

2) ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ่ายโบนัสให้ เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน

3) พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่า การเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

4) มีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่คนออกง่าย ๆ แม้ยุบแผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

5) มีสหภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสหภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

6) ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงาน โดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 10 ปีแรกของการทำงาน มีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง

7) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัว ในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์

8) ฝ่ายบริหารรับฟัง และพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ

9) นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังต้องเข้าฝึกอบรมด้วย[9]

---

[8]สุเมธ แสงนิ่มนวล, **ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร บุ๊คแบงค์, 2545), หน้า 45.

[9]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 45.

10) ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสไต่เต้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้ โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่าย นักไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

1) การควบคุมอามรณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มคน กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพินิจพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2) ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่ทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3) สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้พิจาณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คนงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4) ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มมากๆแต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกันการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากับผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5) ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการประท้วง เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7) การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสบายใจมีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆแต่จะต้องเป็นการให้พิเศษ

เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการ[10]

พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้น สามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มคนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

2) วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆอันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4) ความพึงพอใจในงานเราทำ ขวัญที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากัลป์ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น ใครมีปัญหาในการ

---

[10]รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548), หน้า 14.

ทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย[11]

เส่ง สิงโตทอง ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน ดังนี้

1) สำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

2) วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม

3) ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร

4) สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกความเป็นเจ้าของหน่วยงาน

5) ยกย่องชมเชยให้กลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่

6) ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

7) มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้คุณให้โทษ และร้องทุกข์

8) จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง

9) มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงาที่ยุติธรรม

10) ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม

11) ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง

12) ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ

13) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน[12]

สรุปได้ว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานก็อาจได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีมีความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงานมีสภาพที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำมีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัว นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างไต่เต้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็จะอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงานเพื่อพยายามไปตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.1.3 คุณลักษณะของขวัญ และกำลังใจ

มิล ทัน (Milton) อ้างใน มนูญ จันทรสุข ได้กล่าวถึงลักษณะการมีขวัญกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ ดังนี้

1) ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมิใช่เกิดจากแรงกดดันภายนอก

2) สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้

---

[11]พรนพ พุกกะพันธุ์, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2545), หน้า 235.

[12]เส่ง สิงโตทอง, “ขวัญของคนทำงาน”**, วารสารพัฒนาชุมชน,** ปีที่ 42 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน 2546) : หน้า 22 – 24.

3) กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ

4) สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มเดียวกัน

5) สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน

6) สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

7) กลุ่มที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้[13]

2.1.4 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถจะสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชา งานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนามาซึ่งความเสื่อมและหย่อยสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกื้อหนุนให้บุคคลสามารถประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย เกิดความสามัคคีเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนทำให้บุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์การได้นาน ถ้าบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง (high morale) บุคคลจะให้ความศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา และถ้าบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (low morale) บุคคลจะขาดความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญของขวัญจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์

2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

---

[13]Milton, Charles R., **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall.Inc, 1981), p 14.

3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรให้เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย

4) ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม

5) ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7) ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางจิตใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

ดังนั้น ขวัญ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการงานของ แต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีสภาพขวัญที่ดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพงานย่อมสูงขึ้นเมื่อคนสบายใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานก็จะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน มีความภูมิใจต่อภาระหน้าที่และผลที่เกิดจาก ความมุ่งมั่น ในการทำงานไม่รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยทางด้านวัตถุดังนี้

1) ปัจจัยทางด้านบุคคล ประกอบด้วย

(1) ลักษณะท่าทีและบทบาทผู้บริหาร

(2) สถานภาพและการยอมรับนับถือ

(3) ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพทางกายและสุภาพทางจิต รวมทั้งอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

2) ปัจจัยด้านวัตถุประกอบด้วย

(1) ผลประโยชน์เกื้อกูล

(2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอการเลื่อนตำแหน่งการงานให้สูงขึ้น

(3) สภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ

(4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การ

(5) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่

(6) ความมั่นคงปลอดภัย

(7) การติดต่อสื่อสาร[14]

วัฒนะ มิพันธ์ เห็นว่า ขวัญและกำลังใจมีความสาคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรเป็นอย่างดี จากการศึกษาของเขาในเรื่อง “Determination of Job Satisfaction” ได้พบว่า เมื่อขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งแรงจูงใจของบุคคลต่ำ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ผลผลิตของงานตกต่ำลงไปได้[15]

เดวิส (Davis) ได้สรุปความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1) สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร

2) เสริมสร้างวินัยอันทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

3) ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแรงสามารถฟันฝาอุปสรรคในยามคับขัน

4) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น

5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มต่างๆ

6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง[16]

วิภาพร มาพบสุข ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของขวัญในการทำงานว่า ในองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วยสมาชิกจานวนมากหากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือมีขวัญดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีเจตคติที่ศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค การบริหารงานของผู้บริหารในภาพรวมว่าอยู่ในเกณฑ์ดีในเกณฑ์ตรงข้ามหากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หรือขวัญไม่ดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกขาดความศรัทธา และขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารขององค์การนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะกระตุ้น หรือ สร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาของตนหากผู้บริหารเพิกเฉย หรือ ไม่เสริมสร้างขวัญแก่สมาชิก ก็ย่อมเสียพลังศรัทธาและความเชื่อมั่นจากสมาชิกดังกล่าว และอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิต

---

[14]อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเอส พริ๊นติ้ง, 2531), หน้า 161- 162.

[15]วัฒนะ มหิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสารวัตทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 1 ถ.”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), หน้า 12.

[16]Davis, Keith. **Human Relation and Work, the Dynamic of Organization Behavior,** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 362-367.

และประสิทธิภาพขององค์การในเวลาต่อมา ขวัญจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การทุกคน ซึ่งสรุปสาระสำคัญและประโยชน์ของขวัญที่มีต่อองค์การ[17]

ผุสดี สัตยมานะ ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ทาพึงจะมีต่อองค์การ

2) เสริมสร้างให้เกิดมีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

3) ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันอุปสรรคไปได้

4) ทำให้เกิดความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

5) ทำให้ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ[18]

สงวน ช้างฉัตร ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ผลผลิตของงานตกต่ำ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐานจึงต้องส่งเสริมและบำรุงขวัญให้สูงอยู่เสมอจากความสำคัญของขวัญและประโยชน์ของขวัญดังที่กล่าวมาข้างต้น[19]

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารดังนี้ 16

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4) สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรค์ทั้งหลายขององค์การได้

---

[17]วิภาพร มาพบสุข, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545), หน้า 234.

[18]ผุสดี สัตยมานะ, **การบริหารธุรกิจ**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2521), หน้า 32.

[19]สงวน ช้างฉัตร, **การพัฒนาองค์การ,** (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ปีหนึ่งก๊อปปี้เซ็นเตอร์, 2534), หน้า 120.

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ปละทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน[20]

สรุปได้ว่า สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

2.1.5 องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน

กานดา จันทร์แย้ม กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติและความพอใจในงานซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้[21]

พงศ์ หรดาล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญ ไว้ว่าขวัญเป็นผลมาจากสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นความต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล เพราะบุคคลแต่ละคนให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วม ดังนั้นขวัญอาจจะดูได้จากความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม กิจกรรม[22]

เดวิส (Davis) กล่าวว่า องค์ประกอบต่อไปนี้จะทำให้พนักงานเกิดขวัญที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรในองค์กรและจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ในการทำงานถ้าคนงานได้ทำงานตามที่ต้องการและมีความถนัดย่อมเกิดความพึงพอใจ และจะได้ผลงานมากกว่างานที่ไม่ชอบหรือไม่พอใจที่จะทำ

---

[20]พรนพ พุกกะพันธุ์, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2545), หน้า 235.

[21]กานดา จันทร์แย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร, 2546), หน้า 94.

[22]พงศ์ หรดาล, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 7), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547), หน้า 16.

3) ความพึงพอใจในจุดมุ่งหมาย และนโยบายในการทำงาน การจัดองค์กรและการจัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้คนงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง เพราะคนงานจะมีความคิดว่าองค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้า และมั่นคงต่อไปในอนาคต

4) สภาพโดยทั่ว ๆ ไปของการทำงาน เช่น การถ่ายเทของเสีย แสงสว่างเสียง เครื่องมือเครื่องจักร ฯลฯ เป็นต้น ควรจะได้รับการเอาใจดูแลให้ถูกต้องตามสุขลักษณะเพื่อจะทำให้ขวัญและกำลังใจของคนงานดีขึ้น

5) สุขภาพอนามัยของคนงานรวมทั้งสภาพจิตใจ และสภาพทางกายปัญหาเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการทำงาน ถ้าผู้ใดประสบปัญหาเหล่านี้ก็จะทำให้การเกิดอาการขวัญเสีย และทำงานไม่ดี

6) การตัดสินใจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารได้มีการตัดสินใจ และเกิดผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรเช่น กระทบต่อคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งก็จะทำให้คนหรือกลุ่ม เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการตัดสินใจนั้นทันที ถ้าเป็นการตัดสินใจที่ดีก็จะทำให้บุคลากรต่าง ๆมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี แต่ถ้าการตัดสินใจนั้นเป็นการตัดสินใจที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ก็จะทำให้มีผลกระทบไปถึงงานได้เช่นกัน

7) คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า คนงานก็จะมีความภาคภูมิใจมีความพึงพอใจหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และถ้างานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถหรือตรงกับที่ได้ศึกษาอบรม ก็จะทำให้รู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจของคนงานก็มีมากทำให้อยากทำงาน และทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

8) การนิเทศงาน ถ้าคนงานได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จากผู้บริหาร เช่น ความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าวรักษาคำมั่นสัญญา ซื่อสัตย์เป็นที่ปรึกษาทั้งส่วนตัวและการงานได้ หรือให้ความสนับสนุนเห็นอก เห็นใจ เข้าใจและมีความใกล้ชิดเป็นอย่างดี หรือให้โอกาสคนงานได้ร่วมตัดสินใจก็จะทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี

9) สภาพการทำงาน สภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะอาดความมีระเบียบเรียบร้อยความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องจักรมีพอสำหรับการทำงานอุณหภูมิพอเหมาะการถ่ายเทอากาศดี เหล่านี้จะมีส่วนทำให้คนงานมีขวัญในการทำงานที่ดี

10) ค่าจ้างหรือค่าแรง ค่าจ้างหรือค่าแรง เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการแบ่งปันรายได้หรือรายได้ที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จะจ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม คนงานก็จะมีขวัญและกำลังใจสูง

11) โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำงานนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และคนงานทุกคนรู้และทราบได้ล่วงหน้าก็จะทำให้คนงานทุก

คนมีความทะเยอทะยานและแข่งขันในการทำงาน เพื่อที่จะหาโอกาสในความก้าวหน้าก็จะทำให้คนงานขวัญดีตามไปด้วย

12) การจัดการและการบริหารงาน อาจจะทำให้ขวัญดีหรือไม่ดีได้ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือองค์กรมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ของคนงาน

13) สภาพแวดล้อมทางสังคม ถ้าคนงานทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น การศึกษา ชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพแวดล้อมของครอบครัวที่คล้ายกันหรือเหมือนกัน ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจของคนงานดี

14) การติดต่อสื่อสารจะทำให้คนงานรู้ความเป็นไปในองค์การ ถ้าเรื่องที่จะแจ้งให้คนงานรู้เป็นเรื่องที่ดีก็จะทำให้ขวัญของคนงานดีไปด้วย

15) ผลตอบแทน ที่คนงานพึงได้รับถ้าองค์กรใดมีผลตอบแทนที่ดี เช่นเมื่อเกษียณมีเงินบำเหน็จบำนาญลาพักผ่อนประจำปีก็ได้รับเงินเดือน หรือจ่ายเงินชดเชยให้เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีการประกันภัยให้คนงาน จ่ายค่ารักษาให้ เหล่านี้ก็จะทำให้คนงานมีขวัญสูง[23]

วิชัย แหวนเพชร ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของขวัญในการทำงานของพนักงานไว้ดังนี้ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญ ได้แก่

1) คุณค่าของงาน เป็นความรู้สึกของคนที่เขาทำอยู่นั้น มีคุณค่าต่อตนเองย่อมทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพดี มีความพอใจ หรือได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และถ้าเป็นงาน ที่ตรงกับความสามารถ ความถนัดจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานที่ท้าทาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์งานนั้นจึงมีคุณค่าต่อเขามากและเมื่อเป็นเช่นนั้น ขวัญกำลังใจของคนงานย่อมมีมากขึ้นทำให้อยากทำงานและทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

2) การนิเทศงาน คนงานได้รับสิ่งต่าง ๆ จากผู้บริหาร เช่น ความเอาใจใส่ความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว ซื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งส่วนตัวและการงานได้มีความเข้าใจและใกล้ชิดกับคนงานเป็นอย่างดี ถ้าคนงานได้รับและพบกับผู้บริหารที่มีลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3) สภาพทำงาน สภาพทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างพอเหมาะ ตลอดจนมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอสำหรับการทำงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนทำให้คนงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

4) ค่าจ้างหรือค่าแรง ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันรายได้ หรือรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

---

[23]Davis, Keith. **Human Relation and Work, the Dynamic of Organization Behavior,** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 362-367.

หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม ถ้าคนงานได้พบกับสภาพแบบนี้เขาก็จะมีขวัญกำลังใจสูงมากในการทำงานต่อไป

5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานของคนงาน เขามีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนจึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่แน่นอนก็จะทำ ให้คนงานทุกคนมีความทะเยอทะยานและแข่งขันในการปฏิบัติงาน

6) ความปลอดภัย ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ขวัญของคนงานดี นั่นหมายถึงคนงานมีความรู้สึกว่าเขาปลอดภัยและมีความมั่นคงในการทำงาน

7) การจัดการและการบริหาร เป็นองค์ประกอบและตัวแปรสำคัญเพราะการจัดการหรือการบริหารที่ดีอาจจะทำให้เกิดขวัญดีหรือไม่ดีได้ง่าย

8) สภาพแวดล้อมทางสังคม ถ้าคนงานมีความสบายใจเขาก็จะมีขวัญดีหากเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกัน ก็จะทำให้ขวัญกำลังใจของคนงานดี เมื่อขวัญดีก็จะให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างดีในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน รู้หน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

9) การติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้คนงานมีขวัญดีเพราะ การติดต่อสื่อสารจะทำให้คนงานรู้ความเป็นมาขององค์กร ถ้าเรื่องที่จะแจ้งให้คนงานรับรู้เป็นเรื่องที่ดีก็จะทำให้ขวัญกำลังใจของคนงานดีไปด้วย[24]

10) ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้รับ

ฟลิปโป Flippo ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ทราบถึงขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) เงินเดือน รายได้ที่ได้รับ
2) ความมั่นคงในงาน
3) สภาพในการทำงาน
4) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
5) รูปแบบของการบังคับบัญชา
6) โอกาสของความก้าวหน้า
7) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
8) สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
9) สถานภาพทางสังคม

---

[24]วิชัย แหวนเพชร, **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 1), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมกมล, 2543), หน้า 16.

10) คุณค่าของงานที่ทำ[25]

พงศ์ หรดาล กล่าวถึง องค์ประกอบของขวัญในการทำงานของพนักงานมีดังนี้

1) คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่นั้นมีคุณค่าต่อตนเอง ก็จะมีความภาคภูมิใจมีสถานภาพดี มีความพึงพอใจ หรือได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆทั่วไป และถ้างานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ความถนัด หรือเขาได้ศึกษาอบรมมาด้วยแล้วจะทำให้เขารู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา งานนั้นจึงจะมีคุณค่า ต่อเขามาก เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็มีมาก ทำให้เขาอยากทำงาน

2) การนิเทศงาน ถ้าคนงานได้รับสิ่งต่าง ๆ จากผู้บริหาร เช่น ความเอาใจใส่ความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว รักษาคำมั่นสัญญา ซื่อสัตย์ต่อคนงานเป็นที่ปรึกษาทั้งส่วนตัวและการงานได้เข้าใจ และใกล้ชิดคนงานเป็นอย่างดี ก็จะทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดีในการทำงาน

3) สภาพการทำงาน สภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะอาดความมีระเบียบเรียบร้อยความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องจักรมีพอสำหรับการทำงานอุณหภูมิพอเหมาะการถ่ายเทอากาศดี เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนส่งเสริมทำให้คนงานมีขวัญในการทำงานดี

4) ค่าจ้างหรือค่าแรง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5) โอกาสที่จะก้าวหน้า ในการทำงานของคนเราเขามีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาการที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนสามารถรับรู้ได้ล่วงหน้า เหมือนกับการบริหารงานของญี่ปุ่นเกี่ยวกับการจ้างคนงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้คนงานทุกคนมีความทะเยอทะยาน และแข่งขันในการทำงานเพื่อที่จะหาโอกาสในความก้าวหน้าการที่เป็นเช่นนี้ก็จะทำให้คนงานมีขวัญดีตามไปด้วย

6) ความปลอดภัย ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะให้ขวัญของคนงานดี คือ คนงานจะมีความรู้สึกว่าเขานั้นปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน

7) การจัดการและการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบและตัวแปรที่สำคัญมากเพราะ การจัดการหรือการบริหารที่ดีอาจจะทำให้ขวัญดีหรือไม่ดีได้ง่าย

8) สภาพแวดล้อมทางสังคม ถ้าคนงานมีความสบายใจเขาก็จะมีขวัญดี ถ้าหากเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น มีการศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจน สภาพแวดล้อมของครอบครัวที่คล้ายหรือเหมือนกัน ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจของคนงานดี

---

[25]Flippo, E.B. (1971). **Principle of Personal Management.** NewYork : McGraw Hill.

9) การติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนงานมีขวัญดีเพราะ การติดต่อสื่อสารจะทำให้คนงานรู้ความเป็นไปขององค์กร ถ้าเรื่องที่จะแจ้งให้คนงานรู้เป็นเรื่องดีก็จะทำให้ขวัญของคนงานดีไปด้วย

10) ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้รับ ถ้าองค์กรหนึ่งมีผลตอบแทนที่ดีเช่น เมื่อเกษียณก็มีเงินบำเหน็จบำนาญ การลาพักผ่อนประจำปีก็ได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เป็นต้น[26]

อำนวย แสงสว่าง กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์จะมีปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1) ความร่วมมือในการทำงาน

2) ความสุขในการทำงาน

3) ความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อทีมผู้บริหาร

4) ความมั่นคงในอาชีพ

5) การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง

6) ความก้าวหน้าในอาชีพ[27]

เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg เห็นว่า ขวัญในการทำงาน เป็นผลมาจากความรู้สึกพึงพอใจในงานอันมีองค์ประกอบต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า ซึ่งนอกจากนี้ยังมีปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors)ซึ่งช่วยบำรุงรักษาให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ได้แก่ นโยบายและ การบริหารงานทางหน่วยงานการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงของงาน และสภาพการทำงาน[28]

เวสบรุ๊ค Westbrook เห็นว่าการบังคับบัญชาโดยยึดหลักของความเท่าเทียมและยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เท่าเทียมกัน ส่งผลอย่างมากต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จากข้อค้นพบของWestbrook ที่พบว่าการปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชาผิวดำและผิวขาว ซึ่งต่างผิวต่างเชื้อชาติส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นชนผิวดำ มีขวัญที่ตกต่ำจนไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งผลงาน

---

[26]พงศ์ หรดาล, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (พิมพ์ครั้งที่ 7), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2534), หน้า 100 -102.

[27]อำนวย แสงสว่าง, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, (2544), หน้า 118 -119.

[28]Herzberg, F, Mausner, b and Synderman, **TheMotivation to Work**, (2nd ed.). New York : John Wiley & Sons. B.B. 1959 : 45 - 49

การวิจัยเกี่ยวกับการเลื่อนระดับใน การทำงานของตำรวจเมื่อมีประสบการณ์และอาวุโสมากขึ้น พบว่า ตำรวจอยากได้ผู้บังคับบัญชา ที่มาจากคนในมากกว่าคนนอก เพราะทำให้พวกเขามีโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่า[29]

สรุป องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางจิตใจที่เน้นนามธรรมแสดงถึงความรู้สึก สภาพการทำงานและลักษณะที่เหมาะสมกับความสามารถ การมีส่วนร่วมในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความยุติธรรม โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.1.6 แนวคิดมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล การที่จะวัดด้วยเครื่องมือธรรมดาจึงไม่สามารถทำได้ อาจทำได้เพียงเพื่อรู้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีทัศนะตรงข้ามกันหรือเห็นด้วย ชอบหรือไม่เท่านั้น

สมพงศ์ เกษมสิน เสนอเครื่องมือและการตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงโดยรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปรกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้

2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับการสนใจและนามาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร

3) การลาออกจากงานหรือการขอโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่างๆ ไว้ให้หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างไว้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสถานการณ์แวดล้อมการทำงานไว้ดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว

4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนงานในองค์การก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความบกพร่องในงานนี้แล้ว

---

[29]Brooks, L.W. **Determinants of Police Orientation andtheir lmpact on Discretionary Police Behavior**, University ofMarylandCollege Park.1987, อ้างใน สาริยา น้อยษา, ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 23.

5) การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น4 เดือนต่อครั้ง หรือ 6 เดือนต่อครั้ง เป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบ สถานภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคาถามและวิธีการ ที่สอบถามวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างแต่ก็คุ้มค่า

6) การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่ง คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คาตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจจะได้คาตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม[30]

อุทัย หิรัญโต เสนอว่าการที่จะทราบว่าคนไหนในหน่วยงานขวัญดีหรือไม่ดี จะต้องอาศัยมาตรการตรวจสอบดังต่อไปนี้

1) ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานคนมีขวัญดีจะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่ลาบ่อย คนที่มีขวัญไม่ดีก็คือมีความหมดหวัง ท้อแท้ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ

2) ความสม่ำเสมอของผลงาน ผลงานดีและสม่ำเสมอหรือดีขึ้น แสดงว่ามีขวัญดี แต่ถ้าระดับผลงานต่ำลง หรือเคยมีผลงานดี แต่ต่อมาผลงานต่ำลง ก็แสดงว่าขวัญไม่ดี

3) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ถ้ามีคาร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษบ่อย ๆแสดงว่าขวัญภายในองค์การนั้นไม่ดี

4) อัตราการเข้าออกจากงาน มีการย้ายโอนหรือเข้าออกจากงายบ่อย แสดงว่าในหน่วยงานมีขวัญไม่ดี[31]

ศิระกราน ต้นสงวน ได้วางมาตรการสำหรับใช้ในการวัดจากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) เงินเดือน

2) ความมั่นคงปลอดภัย

3) สภาพในการทำงาน

4) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

5) โอกาสความก้าวหน้า

6) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา

7) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

8) ความเข้าใจกันระหว่างผู้ร่วมงาน

9) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

---

[30]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 243.

[31]อุทัย หิรัญโต, **เทคนิคการบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 240.

10) สถานะทางสังคม

11) การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

การที่จะวัดระดับของขวัญของบุคคลในปกครองว่าลดต่ำหรือเสื่อมลงโดยสังเกตจากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้คือ

1) มีการลาบ่อย ๆ และการป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์

2) อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง

3) พิจารณาจากร่างกายภายนอกสื่อไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมยาวรุงรังเครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาด

4) มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกันบ่อยครั้งยิ่งขึ้น

5) ขาดการบำรุงรักษาและไม่ถนอมเครื่องมือเครื่องใช้อย่างปกติ

6) ไม่นาพาต่อการทารายงานเสนอตามระเบียบข้อบังคับ

7) มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันหนาแน่นขึ้น

8) มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอย่างกว้างขวาง

การศึกษาถึงขวัญในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านข้างต้นนามาประยุกต์ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ สี่ประเด็น ได้แก่

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน[32]

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสภาพจิตใจที่เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้เกิดความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ เพื่อผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ขวัญและกำลังใจมักเป็นสิ่งคู่กัน แต่การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นได้นั้นจาเป็นต้องหาความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

---

[32]ศิระกราน ต้นสงวน, “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549), หน้า 43.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความหมายของการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณค่าของการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กรกนก ทิพรส, การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ฝ่ายหน้าที่ทางการบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการ”[33]

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน ไว้ว่าการปฏิบัติงานคือ“การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ”[34]

จากความหมายตามที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายโดยนำความรู้ ความเข้าใจมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามระเบียบแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์

2.2.2 องค์ประกอบการการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวีการ ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จ ของเป้าหมายขององค์การ จะต้องมีองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1) การวางแผนและควบคุมา
2) การจัดองค์การ
3) การหาบุคคลและฝึกอบรม
4) การจัดการความขัดแย้ง[35]

นภดล วงษ์นุวัตร ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงานไว้ 14 ข้อซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ (guides) สำหรับผู้การปฏิบัติงาน หลักต่างๆ ดังกล่าว มีดังนี้ คือ

---

[33]กรกนก ทิพรส,**องค์การและการจัดการ,** (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545), หน้า 28.

[34]ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536), หน้า 11-12.

[35]สมยศ นาวีการ, **การบริหาร,**พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2545), หน้า 11.

1) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนทำไปนั้นด้วย

2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) คือในการกระทำใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถขจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนกงาน และระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

3) หลักของการมีจุดหมายร่วมกัน (Unity of Direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียวร่วมกัน

4) หลักของการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar Chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบวินัยในการถ่ายทอดข่าวข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

5) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or Specialization) คือการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานด้านบริหารหรือด้านเทคนิค

6) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Dicripline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

7) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่างๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

8) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

9) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึง ว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่างๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากจะน้อยเพียงใดย่อมแล้วแต่กรณี

10) หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าตนอยู่ในใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

11) หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และการอุทิศตนเพื่องาน

12) หลักของความมีเสถียรภาพของการว่างจ้างทำงาน (Stability of tenure) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้สิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

13) หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่ตนได้ทำอะไรด้วยตนเอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้ใช้ความริเริ่มของตนบ้าง

14) หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี[36]

สรุป จากลักษณะขององค์ประกอบของการบริหารในเบื้องต้น ประกอบด้วย เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและจะต้องมีการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริงๆ

2.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มิลเลท (Millet) ได้ให้ความหมายของ คาว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกาไรจากการปฏิบัติ (human satisfaction andbenefit produced)[37]

---

[36]นภดล วงษ์นุวัตร, **หลักการปฏิบัติงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์-บรรณกิจ, 2545), หน้า 30.

[37]Millet, J. D. **Management in the Public Service,** (New York : McGraw Hill Book Company, 1954), pp. 180-181.

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า ประสิทธิภาพในทางราชการหมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (Human satisfaction and benefitproduced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนาเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย[38]

ธงชัย สันติวงษ์ นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด[39]

อภินันท์ จันตะนี ได้อธิบายถึง"ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน" (Efficiency) หมายถึงการปฏิบัติงานหรือดาเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้องและความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม[40]

จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนาเข้าซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่งในการปฏิบัติงานพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย์

2.2.4 คุณค่าของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่จึงต้องคำนึงถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานที่ในด้านการประหยัด ประสิทธิภาพประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ความรู้จักรับผิดชอบ ในหน้าที่บุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือลูกค้าผู้มาติดต่ออาจสรุปอธิบายความได้ดังนี้

1) คุณค่าในด้านการประหยัดในที่นี้หาได้มีความหมายเพียงการที่จะระมัดระวังการจัดจ่ายใช้สอยเงินของประชาชน คือภาษีอากรที่รัฐจัดเก็บมาเป็นรายได้เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ประชาชนเป็นส่วนรวมเท่านั้น ไม่หากแต่จะต้องหมายรวมตลอดถึงการแสวงหาวิธีการที่จะใช้จ่ายเงินทองทรัพย์สินของรัฐ หรือขององค์การด้วยความพินิจรอบคอบประกอบด้วยเหตุผล และมุ่งผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง นอกจากนั้นแล้วการบริหารโดยประหยัดนี้คือ ทำอย่างไรจึงสามารถใช้เงินแต่น้อยให้ผลลัพธ์สูงสุด เพราะในทางการปฏิบัติปัจจุบันนี้รัฐบาลต้องจ่ายเงิน

---

[38]อุทัย หิรัญโต, **เทคนิคการบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 123.

[39]ธงชัย สันติวงษ์, **การวางแผน**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 198.

[40]อภินันท์ จันตะนี, **เศรษฐศาสตร์ทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2547), หน้า 10.

งบประมาณจำนวนมากในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สอยมาใช้ในการบริหารวิธีการที่จะใช้อุปกรณ์นี้ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดคุ้มค่า จัดว่าเป็นการประหยัดอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง

2) คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ (Rfficiency) ประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน สำหรับความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานนี้ มีนักวิชาการบางท่านเสนอว่า ความเห็นว่าเป็นเชิงสมการคณิตศาสตร์ ซึ่งอาจเขียนสูตร ได้ดังนี้ คือ E = (O - I) + S

เมื่อ E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน
O = Output คือ ผลงานที่ได้รับออกมา
I = Input คือ บรรดาทรัพยากรในทางบริหารทั้งหลายที่ใช้ไป
S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา[41]

3) คุณค่าในด้านประสิทธิผล (Effectiveness) คำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลนี้ ฟังดูมีความหมายใกล้เคียงกันมาก หากจะพิจารณาให้เจาะจงลงไปแล้วก็จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลนั้นหมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำคัญของงานอย่างมีประสิทธิผลนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้

4) คุณค่าในด้านความเป็นธรรม(Equity)ความเป็นธรรมในที่นี้หมายถึงการที่จะต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและถ้วนหน้าปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยไม่เลือกแบ่งแยกวรรณะ เชื้อชาติ และศาสนา คุณค่าในด้านความเป็นธรรมนี้หากจะพิจารณาโดยลึกซึ้งแล้วก็จะเห็นว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานนั่นเอง

5) คุณค่าในด้านความซื่อสัตย์และมีเกียรติ(Honest and Honour) ความจริงในการบริหารงานนี้เป็นที่ทราบกันและน่าจะกล่าวในทางเป็นธรรมเนียมการบริหารได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานนั้น จะต้องดำเนินไปด้วยความซื่อสัตย์ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชหารหรือบริหารธุรกิจก็ตาม และเมื่อการปฏิบัตินั้นเป็นการปฏิบัติที่ถูกที่ชอบ ความมีเกียรติก็ย่อมจะเสริมส่งให้สูงยิ่งขึ้น[42]

สรุปได้ว่า คุณค่าของการบริหารในการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือลูกค้าได้อย่างทั่วถึง ต้องคำนึงถึงคุณค่าของการบริหารในแต่ละด้านที่มีความสำคัญ คือ คุณค่าในด้านประหยัด คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ คุณค่าในด้านประสิทธิผล คุณค่าในด้านความเป็นธรรม คุณค่าในด้านความซื่อสัตย์และมีเกียรติ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารนั้น ประสบผลสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

---

[41]เรื่องเดียวกัน, หน้า 30.

[42]เรื่องเดียวกัน, หน้า 30 –31.

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.3.1 ความหมายของ “ตำรวจ”

คำว่า “ตำรวจ” แผลงมาจาก “ตรวจ” และในทางกฎหมาย หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจหน้าที่รักษาความเรียบร้อยของประชาชน ในภาษาอังกฤษนั้น เป็นคำที่พื้นฐานมาจากคำว่า “Police” หรือ “ผู้ตรวจตรา” ที่ได้ถือกำเนิดพัฒนามาจาก “การจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง” (Watch and War system) ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้กำหนดนิยามคำว่า “ตรวจ” ไว้ หมายถึง พิจารณาดูความเรียบร้อย และตำรวจ นอกจากนี้แล้ว คำว่า “ตรวจ” ก็จัดได้ว่ามีความหมายในแต่ละอักษรย่อตามลำดับ ดังนี้ คือ

ต. ใช้แทนคำว่า “ตรากตรำ” “ต่อสู้” และ “ตรงต่อหน้าที่”

ร. ใช้แทนคำว่า “รอบรู้” “ริเริ่ม” และ “ร่วมมือ”

ว. ใช้แทนคำว่า “วิชชา” “วิจารณญาณ” และ “ว่องไว”

จ. ใช้แทนคำว่า “จริงจัง” “จริงใจ” และ “จดจำ”

ในภาษาอังกฤษคำว่า “POLICE” ได้รับการจำแนกเป็นอักษรย่ออุดมการณ์ของตำรวจตามลำดับ ดังนี้

P. ใช้ย่อแทนคำว่า “POLITENESS” (ความสุภาพ)

O. ใช้ย่อแทนคำว่า “ORDER” (ความเป็นระเบียบ)

L. ใช้ย่อแทนคำว่า “LAW” (กฎหมาย)

I. ใช้ย่อแทนคำว่า “INNOVATION” (ความคิดริเริ่ม)

C.ใช้ย่อแทนคำว่า “COOPERATION” (ความร่วมมือ)

E.ใช้ย่อแทนคำว่า “EFFICIENCY” (ประสิทธิภาพ)[43]

2.3.2 หน้าที่ของตำรวจ

ในประเทศไทยนั้น “ตำรวจ” ถือเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม พอที่จะสรุปบทบาทหน้าที่ของตำรวจในประเทศไทย ไว้ดังนี้

1) การรักษากฎหมาย (Enforcing the Laws) หน้าที่ของตำรวจต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหาย หรืออันตรายด้วยการดูแลไม่ให้มีการกระทำผิดกฎหมาย หากมีผู้กระทำผิดขึ้นก็มีหน้าที่จะต้องจับกุมมาดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

---

[43]ประเสริฐ เมฆมณี, **ตำรวจและขบวนการยุติธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธ จำกัด, 2519), หน้า 40.

2) การรักษาความสงบเรียบร้อย (Preserving the Peace) ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งใดจะทำให้กระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

3) การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย (protecting Life and Property) การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนี้เป็นการป้องกันจากอันตรายทุกอย่างเท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ มิใช่เป็นการป้องกันจากโจรผู้ร้ายเท่านั้น

4) การป้องกัน ปรามปราบ และการสืบสวน (Investigation Crimes) ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำผิดและภายหลังการกระทำผิด โดยหน้าที่การสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำผิดคือการป้องกันมิให้การกระทำผิดเกิดขึ้น

5) การให้การบริการแก่ประชาชน (Serving the Public) หน้าที่ในการให้บริการประชาชนเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยเหลือ และให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วยประการต่าง ๆ เช่น ไกล่เกลี่ยคดีแพ่ง นำส่งเด็กหายพลัดหลง ซึ่งก็มีส่วนในการป้องกันอาชญากรรม

6) นอกจากที่กล่าวมาแล้วตำรวจยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกมาก เช่น ในยามสงคราม ตำรวจต้องทำหน้าที่เป็นตำรวจสนามทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึก ตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดนของประเทศ[44]

2.3.3 ภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

พลตำรวจโท สุนทร ช้ายขวัญ ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับภารกิจสำคัญของข้าราชการตำรวจโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) งานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่เรียบร้อยของสังคมเกี่ยวกับ

(1) การป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ หรือบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ

(2) เหตุร้ายซึ่งกระทบกระเทือน ความสัมพันธ์ไมตรีระหว่างประเทศ

(3) การก่อวินาศกรรม หรือโจรกรรมเกี่ยวกับคดีอาญา

(4) การดำเนินการสืบสวนความผิดเกี่ยวกับคดีอาญา

(5) การก่อการร้าย หรือการก่อความไม่สงบเรียบร้อย

(6) การป้องกันการลักลอบหรือขนส่งอาวุธสงคราม และยุทธปัจจัยรายใหญ่

(7) การป้องกันปัญหายาเสพติด

---

[44]ชาย เสวิกุล, **อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2521), หน้า 130.

(8) การป้องกันการลักลอบเล่นการพนัน การมั่วสุมอบายมุข และสถานบริการ

(9) การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ

(10) การป้องกันการชุมนุมเรียกร้องของราษฎรทุกกรณี

(11) การป้องกันเหตุคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ และคดีความสนใจในสื่อมวลชน

(12) การป้องกันเหตุที่เกิดจากวาตภัย อุทกภัย อัคคีภัยหรือภัยจากธรรมชาติอื่น ๆ

(13) การป้องกันอุบัติภัยที่เป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิต และบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก

(14) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ได้รับการประสานจากส่วนราชการอื่น

2) งานด้านการบริการและการอำนวยการ ได้แก่ การให้บริการช่วยเหลือ สนับสนุน และให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป บุคคลสำคัญ ตลอดจนหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนอื่น ๆ ซึ่งเป็นภารกิจที่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ

(1) การปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์

(2) การปฏิบัติหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ

(3) การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การจัดระเบียบการจราจร

(4) การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

(5) การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกประจำทางหลวงแผ่นดิน

(6) การปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองและพิทักษ์ป่า

(7) การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของชายฝั่งทะเล

(8) การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของด่านศุลกากร

(9) การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน

(10) การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของขบวนรถไฟ

(11) การปฏิบัติหน้าที่งานสื่อสารและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในภารกิจของตำรวจ

(12) ภารกิจอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย[45]

สรุปได้ว่า ภารกิจหลักของข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงาน คือ การเสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยตลอดแนวชายแดน เพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงานการข่าว การตรวจและการรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ การเมือง และการบริหาร รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

---

[45]พลตำรวจโท สุนทร ช้ายขวัญ, **การปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ตำรวจ**, (กรุงเทพมหานคร : บางกอกสาส์น, 2538), หน้า 16.

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สภาพพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมุ่งจะกล่าวถึงประวัติความเป็นมา อาณาเขตติดต่อ เขตพื้นที่รับผิดชอบ ประชากร ข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจการ ดังนี้

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

ทางราชการจึงได้ตั้งสถานีตำรวจขึ้น และมีตำรวจมาประจำเพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชน และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สภ.อ.จตุรพักตรพิมาน จึงได้ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2472 ปัจจุบัน สภ.ต.ทั้ง 2 แห่ง ได้ยุบเลิกไป ต่อมาปี 2533 – 2534 ได้รับงบประมาณจากกรมตำรวจให้ทำการจัดสร้างที่ทำการอาคารหลังใหม่พร้อมบ้านพักเรือนแถวนายสิบ-พลตำรวจขึ้น ปัจจุบันมีบ้านพัก ผกก.ฯ 1 หลัง บ้านพักรองผกก.ฯ 1 หลัง เรือนแถวนายสิบ–พลตำรวจ 4 คูหา 40 ห้อง ด้านการปกครองบังคับบัญชาจากระดับชั้นประทวนมาเป็นชั้นสัญญาบัตร เมื่อปี 2483 - 2501 เป็นผู้บังคับกองร้อย เมื่อปี 2502–2515 เป็นสารวัตรใหญ่ ปี 2515–2537 เป็นรอง ผกก. หัวหน้าสถานี ปี2537–2541 และยกฐานะเป็นระดับผู้กำกับการ ปี2541 ถึงปัจจุบัน มีพันตำรวจเอก เอกชัย อนันตชัย เป็นผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ตั้งอยู่เลขที่ 86 หมู่ที่ 1 ตำบลหัวช้าง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในเขตเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน ติดถนนปัทมานนท์ (ทางหลวงหมายเลข 214)อยู่ทางด้านทิศตะวันออกของที่ว่าการอำเภอจตุรพักตรพิมาน ห่างประมาณ 300 เมตร มีเนื้อที่ประมาณ 8 ไร่ 2 งาน 58 ตารางวา

2.4.2 อาณาเขตติดต่อ

อาณาเขต มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับเขต อำเภอศรีสมเด็จ, อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดกับเขต อำเภอเกษตรวิสัย, อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับเขต อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับเขต อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

2.4.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจ

(1) กำลังเจ้าหน้าที่

ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 30 นาย

ชั้นประทวน จำนวน 90 นาย

(2) การแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 สายงาน ก. งานอำนวยการ เป็นงานด้านบริการงานบุคคล งานการเงินและงบประมาณ และงานส่งกำลังบำรุง ข. งานป้องกันปราบปราม เป็นงานด้านประชาสัมพันธ์ งานสายตรวจ งานบริการ จราจร และงานชุมชนสัมพันธ์ และค. งานสืบสวนสอบสวน เป็นงานด้านคดีความ งานเปรียบเทียบปรับและงานสืบสวน

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากร ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ประชากร
สัญญาบัตร	30
ประทวน	90
รวม	**120**

2.4.3 แผนปฏิบัติการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน

แผนปฏิบัติการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการของตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด แผนปฏิบัติการตำรวจภูธรภาค 4 พ.ศ. 2554 โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์/แนวทางการดำเนินงานเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารเพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

2) ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันอาชญากรรม

3) ยุทธศาสตร์ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

4) ยุทธศาสตร์ด้านการอำนวยความยุติธรรม

5) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ

6) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

2.4.4 กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

1) เพิ่มศักยภาพศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมในระดับกองบัญชาการ/ตำรวจภูธรภาค ระดับกองบังคับการ/ตำรวจภูธรจังหวัดและระดับสถานี ทั้งในด้านบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสถานีตำรวจ สร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติและเพียงพอกับความต้องการ เน้นการสร้างเสริมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติและเพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิ์ภาพ และจัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลกลางและเชื่อมโยงกับศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

2) แบ่งแยกภารกิจให้หน่วยงานปฏิบัติด้วยการแยกงานตามลำดับความยากง่ายในงานสืบสวน ปราบปรามแต่ละด้าน(ตร.รับผิดชอบซับซ้อนข้าม บช. / ใช้ความชำนาญพิเศษ,บช.รับผิดชอบรายสำคัญ, บก. รับผิดชอบเครือข่าย/หมายจับ, สถานีรับผิดชอบรายย่อย/ไม่ซับซ้อน) และจัดอบรม

พัฒนาความรู้งานสืบสวนปราบปรามให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้ดุลยพินิจและเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนด/มาตรการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลด้านสืบสวนให้มีพื้นฐานในการสืบสวนตั้งแต่ระดับเบื้องต้น-ระดับสูง ครอบคลุมถึงอาชญากรรมร้ายแรง ซับซ้อนหรืออาชญากรรมข้ามชาติในลักษณะต่าง ๆ

3) ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานในด้านอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร เช่นอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ และอาชญากรรมข้ามชาติแก่เจ้าหน้าที่ และเร่งจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับคดีค้างเก่าให้ได้มากที่สุดโดยให้ความสำคัญกับคดีที่ส่งผลกระทบความรู้สึกของประชาชนและคดีที่ใกล้ขาดอายุความเป็นลำดับแรก พร้อมจัดทำเครือข่ายการค้ายาเสพติดรายสำคัญและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อนำไปสู่การจับกุม โดยบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเร่งรัดปราบปรามผู้ค้ารายย่อยและผู้เสพเพื่อตัดอุปสงค์และขยายผลการจับกุมให้ได้มาก

4) เพิ่มประสิทธิภาพการสกัดเส้นทางลำเลียงยาเสพติด โดยดำเนินกิจกรรมเฝ้าระวังและกรรมวิธีทางการข่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมายความมีวินัย และวิทยาการที่ทันสมัยในการป้องกันอาชญากรรม รวมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนปราบปรามแหล่งพักยาเสพติด เครือข่ายผู้ค้ายาเสพติดทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนผู้ค้ารายย่อยและผู้เสพเพื่อตัดอุปสงค์และขยายผลการจับกุมให้ได้มากที่สุด

5) เร่งรัดติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับยาเสพติดค้างเก่าให้มากที่สุด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันการแพร่ของยาเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและนำมาตรการเกี่ยวกับการยึดทรัพย์สินและมาตรการสมคบตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อทำลายวงจรทางเศรษฐกิจของผู้ค้ารายสำคัญ และป้องกันเว็บไซต์ที่กระทบต่อความมั่นคงและศีลธรรมอย่างเด็ดขาด

สรุปได้ว่า สภาพที่ที่ใช้ในการวิจัยได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมา อาณาเขตติดต่อ ข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจเป้าประสงค์ และกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้ในประกอบในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วิลาสินี สุวรรณภาพ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า “ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหกด้าน เรียงจาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์การและสังคม ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือที่มีอายุและระดับชั้นยศ มีขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05”[46]

ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการวิจัยพบว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ต่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน”[47]

---

[46]วิลาสินี สุวรรณภาพ, ร.อ.หญิง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ”, **ค้นคว้าวิจัยอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548), 110 หน้า.

[47]ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล”), **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 75 หน้า.

ดาบตำรวจทวนชัย ขันทะสีมา ได้ทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการภายในองค์การ ด้านการตัดสินใจที่ดีด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากรและด้านลักษณะผู้นำ และด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตามลำดับ ส่วนระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์การ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ด้านความพอใจในงาน และด้านสถานภาพและการยอมรับในงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำทุกด้านมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับกำลังขวัญในการปฏิบัติในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01[48]

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า “กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากสองด้าน อยู่ในระดับปานกลางสามด้าน และอยู่ในระดับน้อยสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจของรายได้ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน”[49]

นางสาวพัชรี คงดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ

---

[48]ดาบตำรวจทวนชัย ขันทะสีมา, “ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2กองบัญชาการตำรวจนครบาล”, **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), 2554, 118 หน้า.

[49]พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, 137 หน้า.

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านรายได้และสวัสดิการด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และข้อที่ครูมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธร จังหวัดยะลา ที่มีอายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด ไม่แตกต่างกัน”[50]

นางสาวสมจิตร ไข่มุก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูทีมีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูทีมีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ที่มีอายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด ไม่แตกต่างกัน”[51]

ตะวัน ศิลป์ประกอบ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานส่วน

---

[50]นางสาวพัชรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, 132 หน้า.

[51]นางสาวพัชรี คงดี, ความคิดเห็นของครูทีมีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**(การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, 131 หน้า.

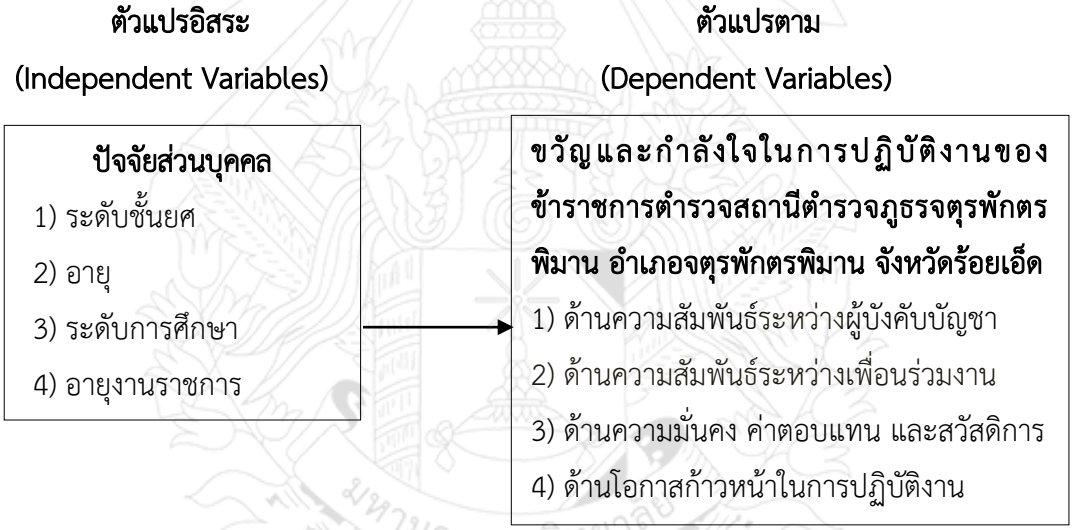
ตำบล ที่มี อายุระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ไม่แตกต่างกัน”[52]

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสะท้อนถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จะมีความสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญ และกำลังใจใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

[52]ตะวัน ศิลป์ประกอบ, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 101 หน้า.

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานราชการ และสนใจเอาแนวคิดของ **ศิระกราน ต้นสงวน** ได้อธิบายถึง“ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน” ในหกด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน เงินรางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ และด้านความเจริญก้าวหน้า นำมาบูรณการเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ออกเป็นสี่ด้าน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 แสดงรูปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามบัญชีรายชื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน[1]

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามบัญชีรายชื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan), ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน[2]

---

[1]สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน, “บัญชีรายชื่อการประชุมประจำเดือน 2557 ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน”, ร้อยเอ็ด : สำนักงานสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน, 2557, (อัดสำเนา).

[2]ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์,**พื้นฐานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สุริยาสาสน์, 2543), หน้า 79.

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นของประชากรที่ได้รับเลือก ซึ่งจะเป็นไปในแบบการสุ่มไม่เฉพาะเจาะจง ในกรณีนี้ตัวอย่างทุกกลุ่มในประชากรจะมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ทำให้สามารถคาดคะเนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง[3] ซึ่งมีเทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดหากลุ่มประชากร (Population Size) ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามบัญชีรายชื่อ จำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน

2) กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยเทียบตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan)

ประชากร 120 คน กลุ่มตัวอย่าง 92 คน

3**) กำหนดหาอัตราสัดส่วน (Proportional to Size)** หากลุ่มย่อยโดยอาศัยสัดส่วน และขนาด ตามลักษณะของกลุ่มที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งสัดส่วนของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตามบัญชีรายชื่อข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ เพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระควบคุม (Control Variable)[4] และเป็นตัวกำหนดในการเลือกตัวอย่างปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สัญญาบัตร	30	$\frac{30\ (92)}{120}$ = 23.00= 23
ประทวน	90	$\frac{90\ (92)}{120}$ = 69.00 = 69
รวม	**120**	**92**

[3]ประกายรัตน์ สุวรรณ, **คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2548), หน้า 63.

[4]เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

5) เลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)[5] เป็นการสุ่มตัวอย่าง ที่ประชากรมีสิทธิได้รับเลือกเท่า ๆ กัน ตามบัญชีรายชื่อของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน และทำการจับสลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามต้องการ ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน แบ่งเป็นออกเป็นระดับสัญญาบัตรกลุ่มหนึ่ง และระดับชั้นประทวน อีกลุ่มหนึ่ง

(2) เขียนชื่อประชากรตามบัญชีรายชื่อแต่ละระดับชั้นยศ ลงในแผ่นกระดาษโดยใช้ 1 ชื่อต่อ 1 แผ่น แล้วม้วนสลากนำลงกล่องแล้วเขย่าให้คละกัน

(3) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ ต้องนำแผ่นสลากมาจดบันทึกไว้ว่าเป็นใคร

(4) ม้วนสลากแผ่นเดิมใส่ลงในกล่องเดิมแล้วจับสลากขึ้นมาใหม่เพื่อที่จะให้โอกาสถูกเลือกทุกคนเท่ากัน

(5) กรณีหยิบได้ชื่อเดิมก็ม้วนสลากนำใส่ลงไปในกล่องเดิมแล้วจับขึ้นมาใหม่อีกครั้ง ดำเนินการเช่นนี้เรื่อยไปจนได้กลุ่มตัวอย่างครบ 92 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็นสามตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามแบบ (Check list) มีคำตอบให้เลือกตอบ จำแนกออกเป็นระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ จำแนกออกเป็นสี่ด้าน แต่ละด้านมีจำนวนข้อคำถาม คือ

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ
2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ
3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 11 ข้อ

---

[5]ศาสตราจารย์ ดร อุทุมพร จามรมาน, **การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา (Sampling In Education)**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงมหานคร : โรงพิมพ์ฟันนี่พับบลิซชิ่ง จำกัด, 2548), หน้า 48.

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (Questionnaire) ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยเชิงสำรวจ หรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2) กำหนดประเด็นให้ตรงตามวัตถุประสงค์กรอบแนวคิด คำนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา จากเอกสารงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ใช้คำถามแบ่งออก 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) แบ่งออกเป็นสี่ด้าน จำนวน 37 ข้อ และแบบปลายเปิด (Open-ended) ข้อเสนอแนะในสี่ด้าน

4) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นสี่ด้าน จำนวน 37 ข้อ 1 ชุด ไปปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อช่วยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องในประเด็นคำถาม การใช้สำนวน ถ้อยคำ ภาษา คำชี้แจง โครงสร้าง และเนื้อหา (Construct and Content Validity) ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และนำคำชี้แนะกลับมาแก้ไข ปรับปรุง จนถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นลำดับต่อไป

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power/DP) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สมบูรณ์ผ่านการตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแล้ว ทั้งสี่ด้าน จำนวน 37 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบพิจารณา และประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item - objective Congruence /IOC) ว่ามีความถูกต้องตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เนื้อหา (Content) และสำนวนภาษา (Wording) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

(1) ดร.ประพิศ โบราณมูล วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการงานทั่วไป แลบริการวิชาการศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(2) พันตำรวจโทบรรเจิด ชมภูพฤกษ์ วุฒิการศึกษา น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง พนักงานสืบสวนผู้ชำนาญการพิเศษงานสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

(3) พันตำรวจตรีศักดิ์ดา เผ่าภูธร วุฒิการศึกษา ร.ม. (รัฐศาสตรหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง สารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

นำผลที่ผ่านการพิจารณา และประเมินจากผู้เชี่ยวชาญสามท่าน ดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence /IOC) ตามสูตร[6] ดังนี้

สูตร $IOC = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนขวัญและกำลังใจจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) IOC โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 37 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 37 ข้อ ซึ่งใช้ได้ทั้งหมด แล้วนำข้อคำถามที่ใช้ได้ทั้งหมด ไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power/DP) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เป็นลำดับต่อไป

2) ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability)

นำข้อคำถามที่ผ่านการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องไปทดสอบกับประชาชนไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-Out) แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในเขตสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน

---

[6]ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**, (นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามกลับมาทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ แบ่งออกเป็นคุณภาพรายข้อ และคุณภาพทั้งฉบับ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

(1) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power/DP) ใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งกลุ่มสูงต่ำกลุ่มละ 25 % โดยใช้คำสั่ง frequencies คำนวณหาตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 และ 75 กำหนดค่าที่ต่ำกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 ลงมาให้เป็นกลุ่มต่ำ และกำหนดค่าที่สูงกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ที่ 75 เป็นกลุ่มสูง โดยใช้คำสั่ง recode แล้วใช้ t- test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เพื่อหาค่า t-test โดยใช้เกณฑ์ค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ตัดสินว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ สมควรนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ตามสูตรนี้[7]

$$t = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\ \left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

t แทน ค่าอำนาจจำแนก

X แทน คะแนนของข้อที่หาค่าอำนาจจำแนก

Y แทน คะแนนรวมของทุกข้อ

ผลการทดสอบ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผ่านเกณฑ์ใช้ได้ทั้งหมดทุกข้อ

(2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ตามสูตรนี้[8]

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลจากการทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ 0.90

3.4.3 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามลำดับต่อไป

---

[7]ดร.ประพิศ โบราณมูล, **เอกสารประกอบการสอนวิชาระเบียบวิจัย Research Methodology) SO 2009**, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2550), หน้า 87 - 88.

[8]กัลยา วานิชบัญชา, **สถิติสำหรับการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 35.

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่หน่วยงาน ตาม วัน เวลา ที่กำหนดไว้ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

3.5.2 นำแบบสอบถาม จำนวน 92 ชุด แจกให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจให้กลุ่มตัวอย่างให้ได้ทราบก่อนทำการตอบคำถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และเลือกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พร้อมทั้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะโดยอิสระในแต่ละด้าน ในกรณีผู้ตอบคำถามไม่เข้าใจในประเด็นคำถาม ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงซ้ำอีกครั้ง เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้เข้าใจ จนเลือกตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อได้ถูกต้องชัดเจน โดยให้เลือกกำหนด ค่าน้ำหนัก หรือคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)[9] ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 1

3.5.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยมีวิธีดำการดังต่อไปนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำไปลงรหัส(Coding) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อช่วยในการคำนวณและวิเคราะห์

3.6.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่มีความสมบูรณ์ของการตอบแล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

---

[9]บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น,พิมพ์ครั้งที่ 7,** (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 99

3.6.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ตามลำดับตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยแจกแจงความถี่ และคำนวณร้อยละ (Percentage)[10]

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 ด้าน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งในภาพโดยรวม รายด้าน และเป็นรายข้อ แล้วแปลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้หลักเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้[11]

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ระดับขวัญและกำลังใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ระดับขวัญและกำลังใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)[12] ค่า *t* - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับชั้นยศ และค่าความแปรปรวนสองทาง One-Way-ANOVA หรือ *F* - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป[13] ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

---

[10]นิภา เมธาวีชัย, **วิทยาการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

[11]รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร, **เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่บริษัทจูนพับลิซซิ่ง จำกัด, 2548), หน้า 43.

[12]ส่งศรี ชมภูวงศ์, **การวิจัย**, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

[13]ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ, **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ (IOC)

2) ค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์ รายข้อ (Item Total Correlation)

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบแอลฟา (Reliability)

3.7.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ทดสอบสมมติฐาน *t*-test (Independent)

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) หรือ (*F*-test)[14]

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence)

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

---

[14]รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร, **เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา**, อ้างแล้ว, หน้า 43.

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด[15]

2) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power/DP)

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\ \left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

r แทน ค่าอำนาจจำแนก

X แทน คะแนนของข้อที่หาค่าอำนาจจำแนก

Y แทน คะแนนรวมของทุกข้อ[16]

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม[17]

4) ค่าร้อยละ (Percentage)[18]

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

---

[15]ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**, อ้างแล้ว, หน้า 65.

[16]ดร.ประพิศ โบราณมูล, **เอกสารประกอบการสอนวิชาระเบียบวิจัย Research Methodology) SO 2009**, อ้างแล้ว, หน้า 87 - 88.

[17]กัลยา วานิชบัญชา, **สถิติสำหรับการวิจัย**, อ้างแล้ว, หน้า 35.

[18]นิภา เมธาวีชัย, **วิทยาการวิจัย**, อ้างแล้ว, หน้า 128.

N = จำนวนประชากร

5) ค่าเฉลี่ย (Mean)[19]

$$\overline{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

6) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)[20]

$$S = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx^2$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

7) ทดสอบสมมติฐาน (t-test) [21]

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสท์ (t- test)

$\overline{X}_1, \overline{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่1 และกลุ่มที่2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

---

[19]ส่งศรี ชมภูวงศ์, **การวิจัย**, อ้างแล้ว, หน้า 55.

[20]เรื่องเดียวกัน, หน้า 55.

[21]ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ, **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**, อ้างแล้ว, หน้า 53.

8) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ (F-test)[22]

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

[22]เรื่องเดียวกัน, หน้า 110.

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับชั้นยศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F : test

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.1 - 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สัญญาบัตร	23	25.00
ประทวน	69	75.00
รวม	**92**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศประทวน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และระดับชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 – 35 ปี	20	21.74
36 - 45 ปี	42	45.65
46 ปีขึ้นไป	30	32.61
รวม	**92**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 รองลงมา คือ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 และช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	32.61
ปริญญาตรี	52	56.52
สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.87
รวม	**92**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 8 ปี	17	18.48
9 – 15 ปี	26	28.26
16 ปีขึ้นไป	49	53.26
รวม	**92**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.26 รองลงมา คือ อายุงานราชการ 9 – 15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.26 และอายุงานราชการ ต่ำกว่า 8 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4817

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.5 - 4.9

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน

ด้าน	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.63	0.77	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.71	มาก
3	ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.47	0.65	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.36	0.63	น้อย
รวม		**3.29**	**0.69**	**ปานกลาง**

(n=92)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	กำลังใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.67	0.86	มาก
2	การยกย่องที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.56	0.84	มาก
3	การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.53	0.80	มาก
4	ความเป็นกันเองที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.83	มาก
5	ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.68	0.78	มาก
6	การดูแล และเอาใจใส่ที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.70	0.74	มาก
7	คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ขวัญและกำลังใจที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.72	0.65	มาก
8.	ความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชายามทุกข์ร้อนในการปฏิบัติงาน	3.64	0.75	มาก
9.	คำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน	3.58	0.79	มาก
10.	ความเห็นอกเห็นใจหรือความมีน้ำใจที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงาน	3.60	0.66	มาก
รวม		**3.63**	**0.77**	**มาก**

(n=92)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ขวัญและกำลังใจที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” รองลงมา คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การดูแล และเอาใจใส่ที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน”

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวม และรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความร่วมมือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.64	มาก
2.	ความรักที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.70	มาก
3.	ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.66	มาก
4.	คำยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.69	มาก
5.	คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับในเพื่อร่วมงาน	3.79	0.80	มาก
6.	ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน	3.62	0.84	มาก
7.	การสนับสนุนที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.74	มาก
8.	ความเป็นกันเองที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.79	มาก
9.	ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.65	มาก
10.	ความมีน้ำใจต่อกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.59	มาก
รวม		**3.70**	**0.71**	**มาก**

(n=92)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน” รองลงมา คือ ข้อ 4 ที่ว่า “คำยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน”

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความมั่นคงในอาชีพตำรวจ	3.42	0.75	ปานกลาง
2.	ความมั่งคงในการปฏิบัติงาน	3.44	0.73	ปานกลาง
3.	ความมั่งคงในสวัสดิการต่าง ๆ	3.45	0.70	ปานกลาง
4.	ความมั่งคงในเงินเดือนและค่าจ้าง	3.48	0.68	ปานกลาง
5.	ความมั่งคงในที่อยู่ และพักอาศัย	3.47	0.66	ปานกลาง
6.	ความมั่งคงในเงินเดือนและค่าจ้างตามระดับชั้นยศ	3.40	0.63	ปานกลาง
7.	สวัสดิการกู้ยืม	3.45	0.67	ปานกลาง
8.	สวัสดิการการเบิกจ่ายยามเจ็บไข้ได้ป่วย	3.48	0.62	ปานกลาง
9.	สวัสดิการเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน	3.47	0.59	ปานกลาง
10.	สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัย	3.50	0.57	ปานกลาง
11.	สวัสดิการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน	3.39	0.55	ปานกลาง
รวม		**3.47**	**0.65**	**ปานกลาง**

(n=92)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิบเอ็ดข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัย” รองลงมา คือ ข้อ 4 ที่ว่า “สวัสดิการการเบิกจ่ายยามเจ็บไข้ได้ป่วย” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า **“**สวัสดิการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน”

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสก้าวหน้า	2.33	0.74	น้อย
2	ภาระงานทำตามความรู้ความสามารถได้รับโอกาสก้าวหน้า	2.31	0.71	น้อย
3	ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า	2.27	0.66	ปานกลาง
4	ภาระงานทำด้วยความขยันตั้งใจเอาใจใส่ได้รับโอกาสก้าวหน้า	2.35	0.58	น้อย
5	ภาระงานจากประสบการณ์มากได้รับโอกาสเลื่อนขั้นและเงินเดือน	2.42	0.55	น้อย
6	การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า	2.44	0.54	น้อย
รวม		**2.36**	**0.63**	**น้อย**

(n=92)

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับน้อยทั้งหกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า” รองลงมา คือ ข้อ 5 ที่ว่า “ภาระงานจากประสบการณ์มากได้รับโอกาสเลื่อนขั้นและเงินเดือน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า **“**ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า”

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดที่มี ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานราชการ

ผลการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 4.10 – 4.49

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สัญญาบัตร	23	3.24	0.67	มาก
ประทวน	69	3.34	0.71	มาก
รวม	**92**	**3.29**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยระดับชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจมากว่าระดับชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	23	3.24	0.67	0.44	0.33
ประทวน	69	3.34	0.71		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สัญญาบัตร	23	3.60	0.74	มาก
ประทวน	69	3.66	0.80	มาก
รวม	**92**	**3.63**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยระดับชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจมากว่าระดับชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	23	3.60	0.74	0.47	0.34
ประทวน	69	3.66	0.80		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สัญญาบัตร	23	3.68	0.67	มาก
ประทวน	69	3.72	0.75	มาก
รวม	**92**	**3.70**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยระดับชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจมากว่าระดับชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	23	3.68	0.67	0.30	0.67
ประทวน	69	3.72	0.75		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สัญญาบัตร	23	3.50	0.61	มาก
ประทวน	69	3.44	0.69	มาก
รวม	92	**3.47**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยระดับชั้นสัญญาบัตร มีขวัญและกำลังใจมากว่าระดับชั้นประทวน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	23	3.50	0.61	0.30	0.19
ประทวน	69	3.44	0.69		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สัญญาบัตร	23	2.38	0.60	น้อย
ประทวน	69	2.34	0.66	น้อย
รวม	**92**	**2.36**	**0.63**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นยศ พบว่า อยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน โดยระดับชั้นสัญญาบัตร มีขวัญและกำลังใจมากว่าระดับชั้นประทวน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สัญญาบัตร	23	2.38	0.60	0.14	0.89
ประทวน	69	2.34	0.66		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
25 – 35 ปี	20	3.26	0.69	มาก
36 - 45 ปี	42	3.28	0.72	มาก
46 ปีขึ้นไป	30	3.33	0.66	มาก
รวม	**92**	**3.29**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36 - 45 ปี, และอายุ อายุ 25 – 35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.22	.65
ภายในกลุ่ม	56.07	89	0.63		
รวม	**56.35**	**91**			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 422 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25 – 35 ปี	20	3.60	0.74	มาก
36 - 45 ปี	42	3.63	0.77	มาก
46 ปีขึ้นไป	30	3.66	0.80	มาก
รวม	**92**	**3.63**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36 - 45 ปี, และอายุ อายุ 25 – 35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.11	.84
ภายในกลุ่ม	46.28	89	0.52		
รวม	**46.40**	**91**			

จากตารางที่ 4.23พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25 – 35 ปี	20	3.66	0.67	มาก
36 - 45 ปี	42	3.69	0.74	มาก
46 ปีขึ้นไป	30	3.75	0.72	มาก
รวม	**92**	**3.70**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งสามช่วงอายุ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36 - 45 ปี, และอายุ อายุ 25 – 35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.19	.81
ภายในกลุ่ม	56.07	89	0.63		
รวม	**56.31**	**91**			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25 – 35 ปี	20	3.44	0.60	ปานกลาง
36 - 45 ปี	42	3.47	0.64	ปานกลาง
46 ปีขึ้นไป	30	3.50	0.71	ปานกลาง
รวม	**92**	**3.47**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามช่วงอายุ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36 - 45 ปี, และอายุ อายุ 25 – 35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	0.45	.77
ภายในกลุ่ม	66.86	89	0.75		
รวม	**67.54**	**91**			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25 – 35 ปี	20	2.32	0.54	น้อย
36 - 45 ปี	42	2.37	0.63	น้อย
46 ปีขึ้นไป	30	2.39	0.72	น้อย
รวม	**92**	**2.36**	**0.63**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ทั้งสามช่วงอายุ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ไปหาน้อย ได้แก่ อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36 - 45 ปี, และอายุ อายุ 25 – 35 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	0.51	.64
ภายในกลุ่ม	64.08	89	0.72		
รวม	**64.82**	**91**			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.25	0.62	ปานกลาง
ปริญญาตรี	52	3.28	0.70	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.34	0.75	ปานกลาง
รวม	**92**	**3.29**	**0.69**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามระดับการศึกษา เรียงจากระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	0.51	.72
ภายในกลุ่ม	68.53	89	0.77		
รวม	**68.31**	**91**			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.60	0.68	มาก
ปริญญาตรี	52	3.63	0.79	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.66	0.84	มาก
รวม	**92**	**3.63**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้งสามระดับการศึกษา เรียงจากระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.44	.76
ภายในกลุ่ม	48.95	89	0.55		
รวม	**49.43**	**91**			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการบริการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.66	0.67	มาก
ปริญญาตรี	52	3.70	0.72	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.74	0.74	มาก
รวม	**92**	**3.70**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามระดับการศึกษา เรียงจากระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	0.44	.76
ภายในกลุ่ม	64.08	89	0.72		
รวม	**64.72**	**91**			

จากตารางที่ 4.35พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.43	0.59	ปานกลาง
ปริญญาตรี	52	3.48	0.66	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.50	0.70	ปานกลาง
รวม	**92**	**3.47**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามระดับการศึกษา เรียงจากระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.31	0.56	.73
ภายในกลุ่ม	48.95	89	0.55		
รวม	**49.57**	**91**			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	2.32	0.58	น้อย
ปริญญาตรี	52	2.36	0.63	น้อย
สูงกว่าปริญญาตรี	10	2.40	0.68	น้อย
รวม	**92**	**2.36**	**0.63**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้งสามระดับการศึกษา เรียงจากระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.55	.74
ภายในกลุ่ม	48.95	89	0.55		
รวม	**49.55**	**91**			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 8 ปี	17	3.25	0.69	ปานกลาง
9 – 15 ปี	26	3.29	0.72	ปานกลาง
16 ปีขึ้นไป	49	3.33	0.66	ปานกลาง
รวม	**92**	**3.29**	**0.69**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.40 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุงานราชการ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุงานราชการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป อายุงานราชการ 9 – 15 ปี และอายุงานราชการต่ำกว่า 8 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตาม อายุงานราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.48	.49
ภายในกลุ่ม	40.05	89	0.45		
รวม	**40.49**	**91**			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 8 ปี	17	3.59	0.73	มาก
9 – 15 ปี	26	3.64	0.78	มาก
16 ปีขึ้นไป	49	3.66	0.80	มาก
รวม	**92**	**3.63**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.42 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุงานราชการ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุงานราชการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป อายุงานราชการ 9 – 15 ปี และอายุงานราชการต่ำกว่า 8 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.35	.65
ภายในกลุ่ม	61.41	89	0.69		
รวม	**61.89**	**91**			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการบริการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 8 ปี	17	3.68	0.68	มาก
9 – 15 ปี	26	3.70	0.72	มาก
16 ปีขึ้นไป	49	3.72	0.73	มาก
รวม	**92**	**3.70**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.44 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุงานราชการ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วงอายุงานราชการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป อายุงานราชการ 9 – 15 ปี และอายุงานราชการต่ำกว่า 8 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามจำแนกตามอายุงานราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.31	.96
ภายในกลุ่ม	43.61	89	0.49		
รวม	**43.91**	**91**			

จากตารางที่ 4.45 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 8 ปี	17	3.44	0.60	ปานกลาง
9 – 15 ปี	26	3.47	0.68	ปานกลาง
16 ปีขึ้นไป	49	3.50	0.67	ปานกลาง
รวม	**92**	**3.47**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.46พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามอายุงานราชการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามช่วงอายุงานราชการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป อายุงานราชการ 9 – 15 ปี และอายุงานราชการต่ำกว่า 8 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุงานราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.54	.93
ภายในกลุ่ม	36.49	89	0.41		
รวม	**36.93**	**91**			

จากตารางที่ 4.47 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของการบริการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานราชการ

อายุงานราชการ	n	ระดับขวัญและกำลังใจ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 8 ปี	17	2.28	0.57	น้อย
9 – 15 ปี	26	2.38	0.64	น้อย
16 ปีขึ้นไป	49	2.42	0.68	น้อย
รวม	**92**	**2.36**	**0.63**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.48 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามอายุงานราชการ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้งสามช่วงอายุงานราชการ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุงานราชการ 16 ปีขึ้นไป อายุงานราชการ 9 – 15 ปี และอายุงานราชการต่ำกว่า 8 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.13	.90
ภายในกลุ่ม	61.41	89	0.69		
รวม	**61.59**	**91**			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.50 - 53

ตารางที่ 4.50 แสดงความถี่ (Frequency)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ลำดับ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	9
2	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองให้มากยิ่งขึ้น	5
3	ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	3
4	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	2
รวม		**19**

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองให้มากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.51 แสดงความถี่ (Frequency)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ลำดับ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ความถี่
1	เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น	11
2	คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในเพื่อร่วมงานที่ได้รับ	9
3	เพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับยามทุกข์ร้อน	7
รวม		**27**

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในเพื่อร่วมงานที่ได้รับ และเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับยามทุกข์ร้อน

ตารางที่ 4.52 แสดงความถี่ (Frequency)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ลำดับ	ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความถี่
1	เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับควรได้มากยิ่งขึ้น	20
2	สวัสดิการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานควรได้มากยิ่งขึ้น	8
3	สวัสดิการเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานควรได้มากยิ่งขึ้น	5
รวม		**33**

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับควรได้มากยิ่งขึ้น สวัสดิการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานควรได้มากยิ่งขึ้น และสวัสดิการเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานควรได้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.53 แสดงความถี่ (Frequency)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1	ภาระงานที่มอบหมายควรได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น	30
2	ภาระงานที่เสี่ยงต่ออันตรายควรได้รับโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	17
3	ภาระงานทำด้วยความเอาใจใส่ควรได้รับโอกาสก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น	9
4	การศึกษาที่สูงขึ้นควรได้รับโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	3
รวม		**59**

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำสามอันดับแรก ได้แก่ ภาระงานที่มอบหมายควรได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมยิ่งขึ้น ภาระงานที่เสี่ยงต่ออันตรายควรได้รับโอกาสก้าวหน้ายิ่งขึ้น ภาระงานทำด้วยความเอาใจใส่ควรได้รับโอกาสก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น และการศึกษาที่สูงขึ้นควรได้รับโอกาสก้าวหน้ายิ่งขึ้น

โดยสรุป ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ภาระงานที่มอบหมายควรได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น ภาระงานที่เสี่ยงต่ออันตรายควรได้รับโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับควรได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด, 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุ ต่างกัน, และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามบัญชีราชื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จำนวน 120 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นสองลักษณะแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ห้าระดับ เลือกตอบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 37 ข้อ ด้านแบ่งออกเป็นสี่ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามปลายเปิดลักษณะเป็นข้อเสนอแนะ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับชั้นยศ และ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ และนำเสนอในรูปตารางตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.91 มี60 - 69 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22 และมีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55

5.1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ และอยู่ในระดับน้อยสองข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน”

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งสิบข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน”

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิบเอ็ดข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า **“**สวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงานเหมาะสม”

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับทั้งหกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า **“**ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า”

5.1.3 ตอนที่ 3 สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานราชการ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับความถี่ในแต่ละด้าน คือ

โดยสรุป ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ภาระงานที่มอบหมายควรได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกว่าที่เป็นอยู่ ภาระงานที่เสี่ยงต่ออันตรายควรได้รับโอกาสก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ และเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับควรให้มากกว่าที่เป็นอยู่

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้** เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่พอสมควร แต่ไม่มากนักทั้งนี้ การปฏิบัติงานอาจมีอุปสรรคมาก และมีภารงานมากเกินไปจนทำให้ดูเหมือนขวัญและกำลังใจไม่คุมค่าต่อการปฏิบัติงาน อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี** ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการ

ตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา อยู่มากพอสมควร ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี** ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับคำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พรนพ พุกกะพันธุ์** ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการ ได้ดัง ข้อ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากัลป์ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น ใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานี

ตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับการสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้ต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อุทัย หิรัญโต** ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกื้อหนุนให้บุคคลสามารถประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย เกิดความสามัคคีเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล ในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนทำให้บุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์การได้นาน ถ้าบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง (high morale) บุคคลจะให้ความศรัทธาเชื่อมั่นในองค์การ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา และถ้าบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (low morale) บุคคลจะขาดความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญของขวัญจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1) ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์

2) ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

3) ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรให้เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย

4)ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม

5) ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7) ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางจิตใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่มากพอสมควร ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มิล ทัน (Milton)** อ้างใน มนูญ จันทรสุข ได้กล่าวถึงลักษณะการมีขวัญกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ ดังในข้อ 1) ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมิใช่เกิดจากแรงกดดันภายนอก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้ต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พงศ์ หรดาล** ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญ ไว้ว่าขวัญเป็นผลมาจากสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นความต่อเนื่องที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล เพราะบุคคลแต่ละคนให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วม ดังนั้นขวัญอาจจะดูได้จากความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม กิจกรรม

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มากนัก อาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีไม่มากพอกับภาระงานที่ได้รับ และภาระงานอาจไม่มีความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เต็มที่ต่อการปฏิบัติงานได้ อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี** ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับสวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สงวน ช้างฉัตร** ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ผลผลิตของงานตกต่ำ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐานจึงต้องส่งเสริมและบำรุงขวัญให้สูงอยู่เสมอจากความสำคัญของขวัญและประโยชน์ของขวัญดังที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า **“**สวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงานเหมาะสม” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับสวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงานเหมาะสม ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในรายข้อนี้ต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พรนพ พุกกะพันธ์** ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารดังนี้ 16

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความเชื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี

4) สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรค์ทั้งหลายขององค์การได้

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ปละทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มากนัก อาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจไม่เป็นไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการศึกษาพบว่า กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับการศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายข้อนี้สูงกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เดวิส (Davis)** กล่าวว่า องค์ประกอบต่อไปนี้จะทำให้พนักงานเกิดขวัญที่ดีควรมีลักษณะ ดังในข้อ 7) ที่ว่าคุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า คนงานก็จะมีความภาคภูมิใจมีความพึงพอใจหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และถ้างานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถหรือตรงกับที่ได้ศึกษาอบรม ก็จะทำให้รู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา ขวัญและกำลังใจของคนงานก็มีมากทำให้อยากทำงาน และทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า **“**ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน ได้รับภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในรายข้อนี้ต่ำกว่าทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เดวิส (Davis)** กล่าวว่า องค์ประกอบต่อไปนี้จะทำให้พนักงานเกิดขวัญที่ดีควรมีลักษณะดังในข้อ11) โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการทำงานนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และคนงานทุกคนรู้และทราบได้ล่วงหน้าก็จะทำให้คนงานทุก

คนมีความทะเยอทะยานและแข่งขันในการทำงาน เพื่อที่จะหาโอกาสในความก้าวหน้าก็จะทำให้คนงานขวัญดีตามไปด้วย

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานราชการ ต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ประชาชน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการประกอบอาชีพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับชั้นยศ จากสมมติฐานที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ระดับชั้นยศ เป็นเพียงสัญลักษณ์บ่งบอกให้รู้ถึงตำแหน่งบทบาทหน้าที่ แต่การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะอยู่ในระดับชั้นยศใด จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับโอกาสก้าวหน้า และผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ที่มี ระดับชั้นยศ ต่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ จากสมมติฐานที่ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อายุเป็นเพียงสัญลักษณ์บ่งบอกให้ทราบว่าใครเกิดก่อนหลัง แต่การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใด จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับโอกาสก้าวหน้า และผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัด

ร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี** ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มี อายุ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษา จากสมมติฐานที่ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ระดับการศึกษาเป็นเพียงสัญลักษณ์บ่งบอกให้รู้ถึงระดับการศึกษาที่สูงต่ำ แต่การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะอยู่ในระดับการศึกษาใด จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับโอกาสก้าวหน้า และผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ที่มี ระดับการศึกษา ต่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4) อายุงานราชการ จากสมมติฐานที่ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อายุราชการเป็นเพียงสัญลักษณ์บ่งบอกให้ทราบว่าอายุราชการก่อน และหลัง แต่การที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะอายุราชการใด จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับโอกาสก้าวหน้า และผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุราชการต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบ

ในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **ร.ต.ท.ศิลปชัย พรายมี** ได้ทำวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มี อายุงานราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นข้อเสนอแนะ และข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัย และการอภิปรายผล ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรปรับปรุง แก้ไข และยกระดับการพัฒนาโดยกำหนดเป็นนโยบายในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ยิ่งขึ้นต่อไป

และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุร

พักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับชาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อ 3 ที่ว่า “การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ความเคารพนับถือระหว่างกันในเพื่อนร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล และการปฏิบัติงานในเพื่อนร่วมงานให้รู้จักช่วยเหลือในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรปรับปรุง แก้ไข และยกระดับการพัฒนาโดยให้

ผู้บังคับบัญชาช่วยส่งเสริมด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 ที่ว่า “สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในสวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า **“**สวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงานเหมาะสม”ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในสวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงานเหมาะสมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมใน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมในการศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนา และยกระดับการพัฒนาโดยให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมในภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่ผู้วิจัย จะเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจจะวิจัยต่อยอด ดังต่อไปนี้จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1) ควรวิจัย แนวทางการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ควรวิจัย แนวทางที่ทำให้เกิดโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3) ควรวิจัย ความต้องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) ภาษาไทย

(1) หนังสือทั่วไป

กรกนก ทิพรส. **องค์การและการจัดการ.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.

กานดา จันทร์แย้ม. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร, 2546.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543.

กัลยา วานิชบัญชา. **สถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

จงกล บุญมี. **การพัฒนางานตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, 2549.

ชาย เสวิกุล. **อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2521.

ซ้ายขวัญ. พลตำรวจโท สุนทร. **การปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร : บางกอกสาส์น, 2538.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**. นคร ปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นภดล วงษ์นุวัตร. **หลักการปฏิบัติงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์-บรรณกิจ, 2545.

นิภา เมธาวีชัย. **วิทยาการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, 2547.

ประชา พรหมนอก. **ตำรวจของประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2550.

ประเสริฐ เมฆมณี. **ตำรวจและขบวนการยุติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บพิธ จำกัด, 2519.

ประกายรัตน์ สุวรรณ. **คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2548.

ประพิศ โบราณมูล. ดร. **เอกสารประกอบการสอนวิชาระเบียบวิจัย Research Methodology) SO 2009**. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2550.

ผุสดี สัตยมานะ. **การบริหารธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2521.

พงศ์ หรดาล. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร, 2547.

พงศ์ หรดาล. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร, 2534.

พรนพ พุกกะพันธุ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2545.

พูลสุข สังข์รุ่ง. **มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต, 2546.

พรรณราย ทรัพยะประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.

พรนพ พุกกะพันธุ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2545.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์. **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สุริยาสาสน์, 2543.

ราชบัณฑิตยสถาน . **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถน พ.ศ, 2542.** กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พลับลิเคชั่นส์, 2546.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548.

ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

วิชัย แหวนเพชร. **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์ธรรมกมล, 2543.

วิทยา ด่านธำรงกูล. **หน้าที่การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2546.

วิจิตร วรุตบางกูร. **การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา** . สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ ขนิษฐาการพิมพ์ และโฆษณา, 2550.

วิภาพร มาพบสุข. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.

ศิริวรรณ เสรีรัตน. **พฤติกรรมขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและ-ไซเท็กซ์, 2545.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์, 2540.

ศิระกราน ต้นสงวน. “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน”. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. **การวิจัย**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.

สรชัย พิศาลบุตร. รองศาสตราจารย์ ดร. **เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, 2548.

สงวน ช้างฉัตร. **การพัฒนาองค์การ.** พิษณุโลก : โรงพิมพ์ปีหนึ่งก๊อปปี้เซ็นเตอร์, 2534.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวีการ. **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2545.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. **ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร บุ๊คแบงค์, 2545.

เส่ง สิงโตทอง. “ขวัญของคนทำงาน”**. วารสารพัฒนาชุมชน.** ปีที่ 42 ฉบับที่ 6 (มิถุนายน2546) : หน้า 22 – 24.

อภินันท์ จันตะนี. **เศรษฐศาสตร์ทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2547.

อำนวย แสงสว่าง. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2544.

อุทัย หิรัญโต. **เทคนิคการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ 2525.

อุทุมพร จามรมาน. ศาสตราจารย์ ดร. **การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา (Sampling In Education)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงมหานคร : โรงพิมพ์ฟันนี่พับบลิซชิ่ง จำกัด, 2548.

(2) วารสาร

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา" . **วารสารเพิ่มพลผลิต.** ปีที่ 28 (ธันวาคม 2531 - มกราคม 2532.

(3) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน. “บัญชีรายชื่อการประชุมประจำเดือน 2557 ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน”. ร้อยเอ็ด : สำนักงานสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน, 2557. อัดสำเนา).

(4) วิทยานิพนธ์

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ทวนชัย ขันทะสีมา. ดาบตำรวจ. “ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2กองบัญชาการตำรวจนครบาล”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, 2554.

บริสุทธิ์ อธิจิต. พันตำรวจโท. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**

(รัฐศาสตร์การปกครอง). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556.

พัชรี คงดี. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

วัฒนะ มหิพันธ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสารวัตทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 1 ถ.”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

วิลาสินี สุวรรณภาพ. ร.อ.หญิง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ”. **ค้นคว้าวิจัยอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

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

สาริยา น้อยษา. ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

2) ภาษาอังกฤษ

(1) English

Brooks. L.W. **Determinants of Police Orientation andtheir lmpact on Discretionary Police Behavior**. University ofMarylandCollege Park.1987.

Davis. Keith. **Human Relation and Work. the Dynamic of Organization Behavior.** New York : McGraw-Hill Book Company. 1967). pp. 362-367.

Flippo. E.B. (1971). **Principle of Personal Management.** NewYork : McGraw Hill.

Herzberg. F. Mausner. b and Synderman. **TheMotivation to Work**. 2nd ed.). New York : John Wiley & Sons. B.B. 1959 : 45 - 49

Millet. J. D. **Management in the Public Service.** New York : McGraw Hill Book Company. 1954). pp. 180-181.

Milton. Charles R.. **Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior**. New Jersey : Prentice – Hall.Inc. 1981). p 14.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) ดร.ประพิศ โบราณมูล

วุฒิการศึกษา กศ.ม (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการงานทั่วไป แลบริการวิชาการศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) พันตำรวจโทบรรเจิด ชมภูพฤกษ์

วุฒิการศึกษา น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง พนักงานสืบสวนผู้ชำนาญการพิเศษงานสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

3) พันตำรวจตรีศักดิ์ดา เผ่าภูธร

วุฒิการศึกษา ร.ม. (รัฐศาสตรหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง สารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u>

1) แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2) แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจโทสมพงศ์ อุ่นเจริญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

<u>ตอนที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1) ระดับชั้นยศ

[ ] 1. สัญญาบัตร

[ ] 2. ประทวน

2) อายุ

[ ] 1. 25 – 35 ปี

[ ] 2. 36 - 45 ปี

[ ] 3. 46 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

[ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] 2. ปริญญาตรี

[ ] 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4) อายุราชการ

[ ] 1. ต่ำกว่า 8 ปี

[ ] 2. 9 – 15 ปี

[ ] 3. 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อ ที่ตรงกับที่ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และให้ตอบครบทุกข้อ

<u>ตัวอย่าง</u>

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ท่านมีปัญหาในข้อต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา					
1.	กำลังใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด	/				
2.	การยกย่องที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจท่านอยู่ในระดับใด		/			

<u>อธิบาย</u>

ตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กำลังใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ท่านมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างข้อ 2 แสดงว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การยกย่องที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ท่านมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา						
1.	กำลังใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
2.	การยกย่องที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
3.	การสนับสนุนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
4.	ความเป็นกันเองที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
5.	ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
6.	การดูแล และเอาใจใส่ที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
7.	คำปรึกษาหารือและชี้แนะแก้ปัญหาที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
8.	ความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชายามทุกข์ร้อนในการปฏิบัติงาน					
9.	คำแนะนำที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน					
10.	ความเห็นอกเห็นใจหรือความมีน้ำใจที่ได้รับในผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
1.	ความร่วมมือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
2.	ความรักที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
3.	ความเคารพนับถือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
4.	คำยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
5.	คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับในเพื่อร่วมงาน					

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6.	ความช่วยเหลือที่ได้รับในเพื่อนร่วมงานยามทุกข์ร้อน					
7.	การสนับสนุนที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
8.	ความเป็นกันเองที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
9.	ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
10.	ความมีน้ำใจต่อกันที่ได้รับในเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ						
1.	อาชีพตำรวจที่ได้รับมีความมั่นคง					
2.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมีความมั่งคง					
3.	สวัสดิการต่าง ๆที่ได้รับมีความมั่งคง					
4.	เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับมีความมั่งคง					
5.	ที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับมีความมั่งคง					
6.	เงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับตามระดับชั้นยศเหมาะสม					
7.	สวัสดิการกู้ยืมที่ได้รับมีความเพียงพอ					
8.	สวัสดิการการเบิกจ่ายที่ได้รับยามเจ็บไข้ได้ป่วย					
9.	สวัสดิการเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
10.	สวัสดิการที่อยู่ และพักอาศัยที่ได้รับ					
11.	สวัสดิการเสี่ยงภัยที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
1.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสก้าวหน้า					
2	ภาระงานทำตามความรู้ความสามารถได้รับโอกาสก้าวหน้า					
3.	ภาระงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายได้รับโอกาสก้าวหน้า					

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
4.	ภาระงานทำด้วยความขยันตั้งใจเอาใจใส่ได้รับโอกาสก้าวหน้า					
5.	ภาระงานจากประสบการณ์มากได้รับโอกาสเลื่อนขั้นและเงินเดือน					
6.	การศึกษา และการดูงานเพิ่มทักษะในงานที่ทำได้รับโอกาสก้าวหน้า					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

เพื่อการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มทั้งสี่ด้าน

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3) ด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

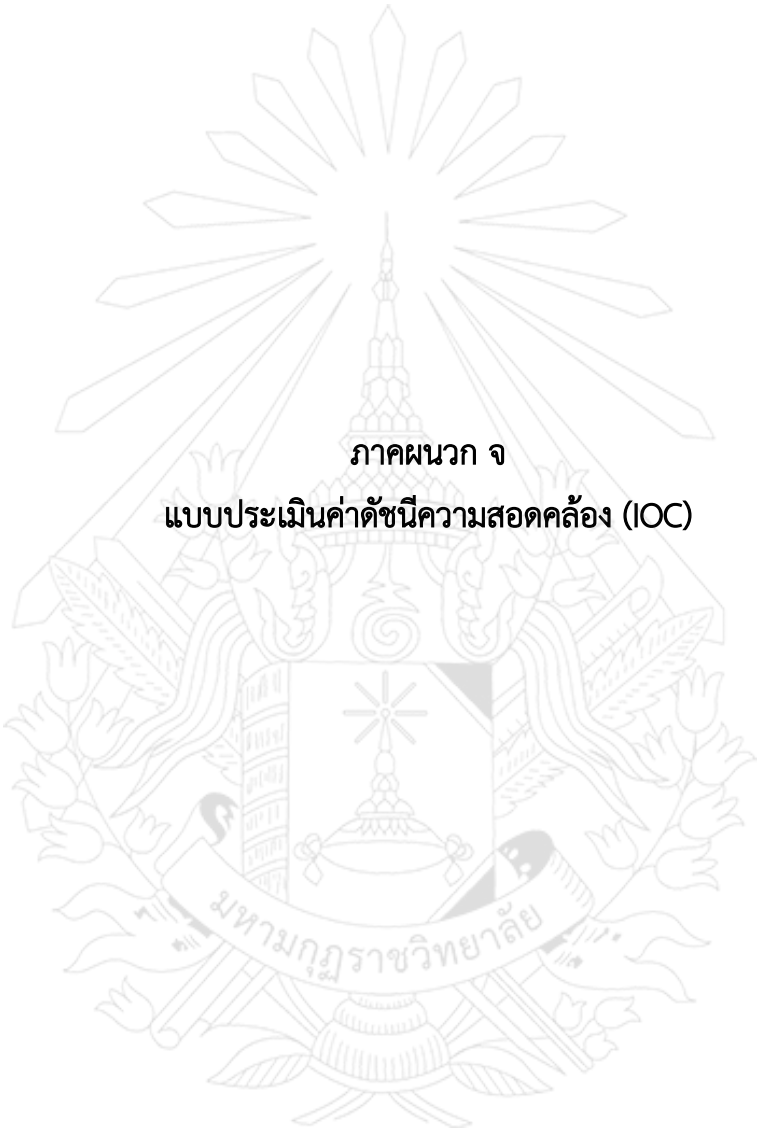
ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ





ภาคผนวก จ
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum X$)	$IOC = \frac{\sum x}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) ด้านสุขภาพอนามัย						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	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	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2) ด้านการส่งเสริมรายได้						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	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	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum X$)	$IOC = \frac{\sum x}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) ด้านสุขภาพอนามัย						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	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	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2) ด้านการส่งเสริมรายได้						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	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

ภาคผนวก ฉ
ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

Independent Samples Test	
รายข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ข้อที่1	10.728
ข้อที่2	9.735
ข้อที่3	9.730
ข้อที่4	9.675
ข้อที่5	9.250
ข้อที่6	11.230
ข้อที่7	13.738
ข้อที่8	9.782
ข้อที่9	8.738
ข้อที่10	10.830
ข้อที่13	12.835
ข้อที่12	12.805
ข้อที่13	9.830
ข้อที่15	10.830
ข้อที่15	11.775
ข้อที่16	10.835
ข้อที่17	10.808
ข้อที่18	11.758
ข้อที่19	8.835
ข้อที่20	8.630
ข้อที่21	8.875
ข้อที่22	9.881

Independent Samples Test	
รายข้อ	**ค่าอำนาจจำแนก**
ข้อที่ 23	10.818
ข้อที่ 24	10.825
ข้อที่ 25	12.835
ข้อที่ 26	12.805
ข้อที่ 27	9.830
ข้อที่ 28	10.830
ข้อที่ 29	11.775
ข้อที่ 30	10.835
ข้อที่ 31	10.808
ข้อที่ 32	11.758
ข้อที่ 33	8.835
ข้อที่ 34	8.630
ข้อที่ 35	8.875
ข้อที่ 36	11.835
ข้อที่ 37	10.805

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

****** Method 3 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients N of Cases = 30 N of Items =37 Alpha = .9030

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อที่1	78.0303	60.3603	.7202	.9013
ข้อที่2	78.0787	60.3837	.7783	.9047
ข้อที่3	78.3535	60.5077	.7533	.9042
ข้อที่4	78.0909	60.3577	.7332	.9030
ข้อที่5	80.9088	57.7723	.7780	.9027
ข้อที่6	78.0000	60.5375	.7539	.9027
ข้อที่7	80.8585	57.2577	.7830	.9047
ข้อที่8	80.9095	60.9032	.8078	.9019
ข้อที่9	78.3333	57.2937	.7507	.9015
ข้อที่10	78.3333	57.3052	.7577	.9022
ข้อที่11	78.3909	60.0590	.7778	.9029
ข้อที่12	78.3838	60.8509	.7777	.9045
ข้อที่13	78.2727	57.7520	.8063	.9017
ข้อที่14	78.2525	57.3360	.7775	.9045
ข้อที่15	78.3838	57.2359	.7533	.9019
ข้อที่16	80.9093	57.3977	.8078	.9023
ข้อที่17	80.9093	60.5852	.7507	.9010
ข้อที่18	78.0909	60.3577	.7332	.9010
ข้อที่19	80.9088	57.7723	.7780	.9017
ข้อที่20	78.0000	60.5375	.7539	.9017

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อที่21	78.0303	60.3603	.7202	.9013
ข้อที่22	78.0785	60.3837	.7783	.9016
ข้อที่23	80.8585	57.2577	.7730	.9012
ข้อที่24	78.0303	60.3603	.7202	.9012
ข้อที่25	78.0303	60.3603	.7202	.9027
ข้อที่26	78.0785	60.3837	.7783	.9016
ข้อที่27	80.8585	57.2577	.7730	.9026
ข้อที่28	78.0303	60.3603	.7202	.9036
ข้อที่29	78.0303	60.3603	.7202	.9023
ข้อที่30	78.0785	60.3837	.7783	.9026
ข้อที่31	80.8585	57.2577	.7730	.9047
ข้อที่32	78.0303	60.3603	.7202	.9016
ข้อที่33	78.0303	60.3603	.7202	.9013
ข้อที่34	78.0785	60.3837	.7783	.9026
ข้อที่35	80.8585	57.2577	.7730	.9026
ข้อที่36	78.0303	60.3603	.7202	.9016
ข้อที่37	78.0303	60.3603	.7202	.9046

ภาคผนวก ฉ

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan)

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	66	420	201	3,500	346
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379

180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	100,000	384

(ที่มา : บุญชม ศรีสะอาด . 2545 : 42-43)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	ร้อยตำรวจโท สมพงศ์ อุ่นเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	:	13 กุมภาพันธ์ 2514
สถานที่เกิด		อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	:	46 หมู่ 9 ตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา		
พ.ศ. 2551	:	ศน.บ. (ศาสนศาสตรบัณฑิต) สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน	:	สถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน		
พ.ศ. 2539	:	ผบ.หมู่ ป.(ปราบปราม) สถานีตำรวจภูธรจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2555		รอง สวป. (รองสารวัตรปราบปราม) สถานีตำรวจภูธรเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน		ช่วยราชการชุดยาปรามปราบยาเสพติดตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด