

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด

กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี*

Work Morale of the Sub-division 1 Special Training Division Police
Officers, Phetchaburi Province

ศรันย์ภัทร หลายชั้น

Sarunphat Hlaichan

Graduate School of Public Administration, Stamford International University

Email: Miyuujung@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมมีระดับความ

*Received March 11 2019; Revised March 25 2019; Accepted August 15, 2019

16 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562)

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัด เพชรบุรีที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ; กองบังคับการฝึกพิเศษ

Abstract

This research aimed to: 1) study the work morale level of working police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province, 2) study the level of factors affecting the work morale of police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province, 3) compare levels of the work morale of police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province, by personal factors and 4) study the causal relationship between the work morale and the factors affecting the work morale of police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province. The population was 131 police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province. The research instruments were questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation for descriptive statistics, and one-way analysis of variance and linear Multiple Regression Analysis were used to test the hypotheses. The research results were as follows: 1. The work morale of the police officers in every aspect was high. 2. The factors affecting the morale on performance was high in every aspect as well. 3. Personal factors affected the work morale of Police Officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province. Experience, education, and salary were related to the work morale of police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province. 4. The factors affecting the work morale of police officers at the Sub-division 1 Special Training Division, Phetchaburi Province were the sufficiency and appropriateness of income and benefits, working environment, opportunities in progression and leadership of supervisors.

Keywords: Work morale; Police officer; Special Training Division

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความ ยุติธรรม รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดอาญา ดูแล รักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน หน้าที่พิเศษอื่นๆ เช่น ให้การศึกษากับผู้ที่อยู่ใน ถิ่นทุรกันดาร ให้การอาทักษุบุคคล การตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนต่างๆ ตลอดจนปฏิบัติตามแนวนโยบาย ของรัฐบาล เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันภายใต้กฎกติกา อย่างปกติสุข นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายอีกหลายประการ เช่น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ใน ฐานะที่ตำรวจเป็น เจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบ เรียบร้อยของสังคม ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร อำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิดอาญา อำนาจหน้าที่ตรวจค้น บุคคลในที่สาธารณะ อำนาจหน้าที่ตรวจค้น เคสสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่ รโหรานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งนับว่าเป็น การกิจที่กว้างขวาง การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงนั้น สิ่งสำคัญนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยในสังกัดของกอง บังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่จัดการอบรมหลักสูตรประจำและ หลักสูตรพิเศษให้กับกำลังพลของตำรวจตระเวนชายแดน ข้าราชการหน่วยอื่น เพื่อสนับสนุนภารกิจ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกำลังสนับสนุนให้กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1 และส่วนราชการอื่นในพื้นที่เมื่อได้รับการร้องขอดำเนินการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สำคัญที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ รักษาความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน ให้การ สนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนา ห้วยทราย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ นับ แต่ปี 2526 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และยังมีภารกิจ พิเศษนอกเหนือจากตำรวจตระเวนชายแดน ทั่ว ๆ ไป คือ งานพัฒนาความคิดและบุคลิกภาพของเยาวชน ทำการแก้อบรมเยาวชนลูกเสือ เนตร นารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์จากโรงเรียน ต่าง ๆ โดยแก้ไขมีสำนึกรับผิดชอบต่อชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างเยาวชนให้ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ และงานโครงการอุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร เพื่อน้อมเกล้าฯ ถวายเนื่องในวโรกาสสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 4 รอบในปี พ.ศ. 2546 (กอง บังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1, 2555) โดยภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดนที่ต้อง ปฏิบัติ ส่วนใหญ่อยู่ตามพื้นที่แนวชายแดนประเทศถิ่นทุรกันดาร และมีความเสี่ยง ภัยอันตรายสูง ทั้งในเรื่องของสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพก็มีได้มีลักษณะพิเศษกว่า เมื่อ เทียบกับ หน่วยงานอื่นขององค์กรตำรวจ ประกอบกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน่วยงานในองค์กร ตำรวจ

ค่อนข้างยากลำบากกว่าหน่วยงานอื่น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) และเนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายปรับลด งบประมาณประจำปี ปรับลดกำลังพลให้มีขนาดกะทัดรัด โดยมีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและจัดรูปแบบกำหนดระบบการทำงานใหม่ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ต้องสนองตอบต่อนโยบาย ดังกล่าว โดยปรับให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีจำกัด ต่อ การกิจของงานยังคงมีเท่าเดิม และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจระดับประทวนซึ่งเป็นกำลังพลหลัก ในการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องปฏิบัติมากขึ้น ทำงานหลายหน้าที่ ถูกปรับเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นที่ไม่ถนัด ปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าในการรับราชการ ปัญหาการ พิจารณาความดีความชอบ อัตราค่าตอบแทนต่างๆ มีจำนวนน้อย บางครั้งอาจจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ(กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 1, 2555) ดังที่เดวิส (Davis, 1964: 362-367) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้แก่องค์การ 2) เสริมสร้างวินัยอันทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน 3) ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน 4) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม ต่าง ๆ 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ซึ่งหากขาดขวัญและกำลังใจดังกล่าวอาจทำกระทบกระเทือนต่อภารกิจของทางราชการ ได้ จากการสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ รวมทั้งการถูกละเลยไม่ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ อีกทั้งจำนวนข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ที่สามารถบรรจุได้ 246 อัตรา แต่มีข้าราชการบรรจุทั้งหมดเพียง 131 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อย จึงทำให้ข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะระดับชั้นประทวนมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากหลายหน้าที่(ฝ่ายธุรการกำลังพล, 2560)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อเสนอแนวทางและนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ภายใต้อำนาจของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
- 3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด ในการวิจัยซึ่งเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยคำถามในแต่ละข้อมีความถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
 - 2) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความ

เที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหากรุ่นตัวอย่างที่เทียบเคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยประชากรผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการตำรวจตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีจำนวน 131 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency value) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติเชิงอนุมานเป็นการหาค่าความแตกต่างของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะแบ่งจากตัวแปรที่แยกเป็น 2 ระดับ ทดสอบโดยใช้สถิติที่ t-test(Independent) และตัวแปรที่แยกมากกว่า 2 ระดับขึ้นไป โดยใช้สถิติเอฟ (F-test : One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 3) ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอความเรียงในคำเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 131 คน พบว่าเป็นเพศชาย 105 คน และเพศหญิง 26 คน มีอายุราชการหรือรับราชการมาแล้ว 11-25 ปี 50 คน และ 26 ปีขึ้นไป 50 คน เท่ากัน รองลงมามีอายุราชการ 1-10 ปี 30 คน เป็นข้าราชการระดับชั้นประทวน 74 คน และระดับชั้นสัญญาบัตร 57 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 72 คน รองลงมามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 37 คน และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 22 คน มีระดับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป 52 คน รองลงมามีระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท 45 คน และมีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท 34 คน ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปค่าน้อย ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 รองลงมาคือ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความเพียงพอและความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ	ลำดับที่
1) ความเพียงพอและความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการ	3.65	0.74	มาก	4
2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.59	มาก	1
3) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.75	0.71	มาก	3
4) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	4.06	0.61	มาก	2
รวม	3.90	0.55	มาก	

*ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปค่าน้อย ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 รองลงมาคือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.05 และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ 4.04 ตามลำดับ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ และกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1) ด้านความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	4.17	0.59	มาก	2
2) ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.18	0.54	มาก	1
3) ด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.04	0.61	มาก	3
4) ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร	4.04	0.60	มาก	4
รวม	4.11	0.52	มาก	

*ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอและความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลตามประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย กระทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีใจรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความตั้งใจในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค รวมไปถึงสามารถรับความเครียดและความกดดันที่เกิดจากงานที่ทำได้ 2) ด้านความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีมีความตระหนักต่อหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุและจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าที่อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า 3) ด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม พยายามเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรเสมอ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความเชื่อว่าเมื่อองค์กรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจใดแล้วจะต้องประสบผลสำเร็จเสมอ ข้าราชการตำรวจได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจเชื่อมั่นในระเบียบแบบแผนขององค์กรและเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา ทอสูงเนิน (2550) ที่พบผลวิจัยสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันและความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานที่ตั้งขององค์กรสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างที่ดี ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับความสะดวกสบายเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานเตรียมพร้อมไว้ใช้ตลอดเวลา และสถานที่ทำงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ดี 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมมีระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความเห็นและมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยภาพรวมมีระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ของตำรวจ ได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ได้ทำงานในหน้าที่ที่เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 4) ความเพียงพอและความเหมาะสมของรายได้และสวัสดิการโดยภาพรวมมีระดับที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ได้รับการจัดสรรบ้านพัก ข้าราชการตามความต้องการและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ข้าราชการตำรวจพอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานรวมไปถึงพอใจกับเงินบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับหลังเกษียณและมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา มิ่งเมือง (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: อำเภอ น้ำโสม จังหวัดอุดรธานี และพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการด้านการเสริมสร้างความสามัคคีและการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านปรับปรุงสวัสดิการของตำรวจ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน โครงการอาหารกลางวันการรักษาพยาบาล และสถานที่พักอาศัย เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถอยู่ได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1

กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านต่อมาคือข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความจงรักภักดีต่อหน่วยงานแตกต่างกัน และด้านสุดท้ายคือ ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความจงรักภักดีและด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการตำรวจได้รับปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้นทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ในทางกลับกันถ้าข้าราชการตำรวจได้รับปัจจัยดังกล่าวลดลงก็ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานสูงจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ควรละเลยในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการให้มั่นคงและเพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลใน

28 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562)

หน่วยงานให้อยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรมและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นกลางในการพิจารณากรณีที่น่ามาซึ่งความขัดแย้ง และกรณีที่เกิดการกระทำความผิด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ควรละเลยในการสอดส่องดูแลปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการให้มั่นคงและดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรปรับโครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการให้เหมาะสมกับโครงสร้างการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานลง และจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ และเพิ่มปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานต่าง ๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้นต้องสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรมีภาวะความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้ความใกล้ชิดสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความผูกพันทางใจและความสามัคคีในการปฏิบัติงานและควรพิจารณาแบ่งและมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานในปริมาณที่ใกล้เคียงกันและตรงกันความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ควรวางมาตรฐานสำหรับวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยการกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายด้านของการวิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้ยังขาดความสมบูรณ์ ประกอบกับเป็นเพียงพื้นฐานการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ทำให้ต้องมีการพัฒนาในส่วนอื่น ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยการทำงานเพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานอันที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ

2) ควรศึกษาถึงนโยบายการบริหารจัดการบุคลากรของสำนักงานตำรวจในการนำมาใช้บำรุงขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากสำนักงานตำรวจได้มีการกำหนดนโยบายในด้านนี้เช่นกัน อาจศึกษาถึงประสิทธิผล ปัญหาการนำนโยบายมาปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง: References

- ปริญา ทอสูงเนิน. (2550). *ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา*. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Torsoogner, P. (2008). *Employee engagement and intention to stay of the employees in manufacturing industries, Nakhon Ratchasima province*. School of Management Technology Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology.
- สร้อยญา มิ่งเมือง. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: อำเภอโนนสูง จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Mingmueng, S. (2009). *Factors Affecting Morale in Working of Employees in Sub-district Administrative Organisations at Namsom District of Udonthani Province*. College of Local Administration, Khon Kaen University.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). Retrived November 18,2017, from
<http://www.royalthaipolice.com>.

Royal Thai Police. (2014). Retrieved November 18, 2017, from
<http://www.royalthaipolice.com>.

ฝ่ายธุรการและกำลังพลกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ. (22 พฤศจิกายน 2560).
ข้อมูลกำลังพล. [พาวเวอร์พอยท์]

Human Resources branch of the sub-division 1 The Special training division. (22
November 2018). *Human Resources Data*. [PowerPoint]

Davis, Keith. (1967). *Human Relation at Work: The Dynamics of Organization
Behavior*. New York: McGraw Hill.

