

ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ

ตำรวจนครบาล 6

Morale at Work of the Police Officers, Metropolitan Police

Division 6

พิระวัตร์ วงศ์ศิริเมธีกุล¹ และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 8 สถานี จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

¹นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

²โครงการจัดตั้งสายวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 ที่มีเพศ ชัยนยศ อายุ และสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ชุดตัวแปรปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) การปฏิบัติงาน 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความสำเร็จในงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน} = & -.243 + .244(\text{ความก้าวหน้าในงาน}) + .429 \\ & (\text{การปฏิบัติงาน}) + .234(\text{การปกครองบังคับ} \\ & \text{บัญชา}) + 6.447\text{E-}02 (\text{ความรับผิดชอบ}) \\ & + 8.307\text{E-}02 (\text{ความสำเร็จในงาน}) \end{aligned}$$

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

Abstract

The purposes of this research are 1) to study morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6, 2) to compare morale at work of the police officers, Metropolitan Police

Division 6 according to personal factors, 3) to study work motivation of the police officers, Metropolitan Police Division 6, and 4) to study factors influencing morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6. The samples in this study consisted of 400 police officers. The data were collected by questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and stepwise multiple regression analysis with .05 level of statistical significance.

The results of the research showed that 1) overall, morale at work of the police officers, Metropolitan Police Division 6 was at a high level. When each aspect was considered, all aspects, which were sense of belonging to the organization, work security, and work and environmental satisfaction, were at a high level respectively). 2) Personal factors such as gender, rank, age, division of work affected morale at work significantly at .05 level of significance. 3) Performance motivation of the police officers which consisted of motivation and maintenance factors were at a high level respectively). 4) The motivation and maintenance factors were able to predict the morale at work at .05 level of significance. This predication were able to account for 91.70%. The predicted equation were as follow :

$$\text{Morale at Work} = -.243 + .244 (\text{Advancement}) + .429 (\text{Work Performance}) + .234 (\text{Supervision}) + 6.447\text{E-}02 (\text{Responsibility}) + 8.307\text{E-}02 (\text{Work Achievement})$$

Keywords : morale at work, police officers, Metropolitan Police Division 6

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรใหญ่ที่มีอำนาจหน้าที่ต่อสังคม โดยตรงมีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านการบำบัดทุกข์บำรุงสุข อำนวยความยุติธรรม การบริการประชาชน และภารกิจด้านอื่น ๆ เช่น ภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยการออกตรวจ ดูแลบุคคลและสถานที่ต่าง ๆ เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด การตั้งจุดตรวจจุดสกัดเพื่อป้องกันและตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิด ภารกิจงานจราจรมีหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการสัญจรไปมาและจับกุมผู้ฝ่าฝืน ภารกิจงานสอบสวนมีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์ ทำสำนวนการสอบสวนเพื่อมีความเห็นทางคดี ภารกิจงานสืบสวนมีหน้าที่ในการติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีต่าง ๆ คดีค้างเก่า คดีหมายจับ และติดตามจับกุมคนร้ายก่อเหตุฉกรรจ์และเหตุอื่น ๆ หลังมีการกระทำความผิด การติดตามและคุ้มครองพยาน ร่วมกับพนักงานสอบสวนในการตรวจที่เกิดเหตุและรวบรวมพยานหลักฐานทางคดี ภารกิจงานอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ในการบริหารงานเอกสาร ให้บริการประชาชนบนสถานีตำรวจ เช่น จัดทำหนังสือภายในหนังสือภายนอกรวมทั้งประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการบนสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักมาก อาจพูดได้ว่าตำรวจมีงานตลอด วันละ 24 ชั่วโมง และตำรวจมีงาน 7 วันต่อสัปดาห์ ทำให้สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ถึงความตั้งใจทำให้สังเกตได้จากการแสดงออกทางบวกหรือทางลบ

อาชีพตำรวจ เป็นอาชีพที่มีอัตราเสี่ยงสูงกว่าอาชีพอื่นหลายเท่า เพราะอัตราการฆ่าตัวตายของตำรวจตั้งแต่ปี 2551-2556 มีข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตายเฉลี่ย 29.17 นายต่อปี ตามสถิติรวบรวมไว้ว่า ช่วงอายุที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด อยู่ระหว่าง อายุ 41-50 ปี เฉพาะปี 2556 มีตำรวจฆ่าตัวตาย

ถึง 31 นาย ชั้นยศที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ นายดาบตำรวจ สายงานที่มีการฆ่าตัวตายสูงสุด คือ สายปราบปราม กองบัญชาการที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด 3 อันดับ คือ บช.ภ. 5 บช.ภ. 3 และ บช.น. อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความกดดันในสายงาน เพราะมีการโยกย้ายหรือได้รับการกิจที่ยากและต้องใช้เวลาานาน เมื่อหาทางออกไม่ได้ จึงอาจทำร้ายตัวเองเพื่อหนีปัญหา (ไทยรัฐออนไลน์ : <https://www.thairath.co.th/content/402917>) สืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานสนองต่อสภาวะการณ์หรือสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจต่อประชาชนได้นั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าตำรวจมีการสร้างขวัญและกำลังใจไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความหย่อนสมรรถภาพและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา และไม่คอยเต็มใจในการทำงาน แต่ทางกลับกันหากกำลังใจสูงก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งผลกระทบต่อตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา “ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

กรอบแนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดถือต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ส่วนขวัญเป็นผลของการแสดงออกของเจตคติของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน และประเมินผลจากผลที่ได้รับ ทั้งนี้ขวัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย กล่าวคือ แรงจูงใจและขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วยในทางกลับกันไม่ขัดแย้งกับจุดหมายของบริษัท และผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดีขึ้นได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) ขวัญหมายถึงทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และด้วยความมานะบากบั่น (สร้อยตระกูล อารธมานะ, 2550) ขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่มีขวัญดีจะเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ ขวัญนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) ดังนั้น ขวัญและกำลังใจ

ใจเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมาย และเกิดความเชื่อมั่นขององค์กร

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่มกำกับคำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล จากการวิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานจะมีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก 10 เปอร์เซ็นต์ และปัจจัยภายในถึง 90 เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากแรงจูงใจ คือ ปัจจัยภายใน แรงจูงใจจึงไม่สามารถถูกสังเกต วัด วิเคราะห์ได้โดยตรงแต่กระนั้นความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถขององค์กร งานหนึ่งก็คือการจูงใจให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนผู้บังคับบัญชาต้องพยายามเข้าใจพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลและต้องแสดงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่จะใช้ประโยชน์อย่างมากมาสำหรับบุคคลทุกคนได้ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ก็คือการสร้างและการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่บุคคลในองค์กรจะถูกจูงใจให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีอี อาร์ จี ของ Alderfer

3. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM Strategy) หมายถึง แบบ

อย่างหรือแผนที่ได้บูรณาการวัตถุประสงค์ นโยบาย และกระบวนการทำงานเข้าด้วยกัน กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเป็นอย่างดีจะช่วยให้ในการจัดสรรและรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ ของกิจการเข้าเป็นรูปแบบเดียวกัน โดยอาศัยพื้นฐานของจุดแข็ง จุดอ่อนภายใน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการคาดการณ์การกระทำของคู่แข่ง (Ivancevich, 2007). Anthony และคณะ (2002) กล่าวว่า กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านหน้าที่ กลยุทธ์ก่อนการจ้างและการจ้าง กลยุทธ์การจูงใจและบำรุงรักษา และกลยุทธ์การเลิกจ้าง เป็นต้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) พนักงานเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุความสำเร็จในการสร้างโอกาสในการแข่งขันโดยการใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโต ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้นำมาประยุกต์โดยรวบรวมจากทฤษฎีทั้งหมดเพื่อศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในงานและสภาพแวดล้อม ส่วนที่สอง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อาศัยทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 1,551 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2557) โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 2 จากจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Simple Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 8 สถานี แยกตามสายงาน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ 400 ตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน จำนวน 77 ข้อ

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล คือ มกราคม – มิถุนายน 2557

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffé และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน

กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

(n = 400)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.87	.72	มาก
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	4.17	1.10	มาก
ด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.06	.74	มาก
คะแนนรวม	4.03	.81	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .81) โดยด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.10) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .74) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .72)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ
 ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยจูงใจ)

(n = 400)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านความสำเร็จในงาน	3.87	.80	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	.80	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.78	.89	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.81	.69	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.90	.77	มาก
คะแนนรวม	3.84	.73	มาก

38 ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรง
 จูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้าน ปรากฏว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา
 ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ในภาพรวม และรายด้าน (ปัจจัยบำรุงรักษา)

(n = 400)

ปัจจัยบำรุงรักษา	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.19	.82	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.84	.62	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	.67	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.64	.65	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86	.87	มาก
คะแนนรวม	3.64	.66	มาก

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ถ้าพิจารณาโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของชุดตัวแปร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.243	.075		-3.221	.001*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.244	.044	.231	5.600	.000*
ด้านการปฏิบัติงาน	.429	.039	.343	10.924	.000*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.234	.032	.251	7.422	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	6.447E-02	.027	.055	2.361	.019*
ด้านความสำเร็จในงาน	8.307E-02	.035	.081	2.351	.019*

R = .958^f
R² = .917
Adjust R² = .916

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การปฏิบัติงาน ($\beta = .343$) ความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .231$) การปกครองบังคับบัญชา ($\beta = .251$) ความรับผิดชอบ ($\beta = .055$) และความสำเร็จ ($\beta = .081$) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน} = -.243 + .244 (\text{ความก้าวหน้าในงาน}) + .429 (\text{การปฏิบัติงาน}) + .234 (\text{การปกครองบังคับบัญชา}) + 6.447\text{E-}02 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 8.307\text{E-}02 (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

สรุปได้ว่า ชุดตัวแปรความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7

อภิปรายผลการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .81) จากผลการวิจัยที่พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจในหลาย ๆ ด้าน กล่าวคือ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานต่าง ๆ และทำให้มีระเบียบวินัย อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) การปฏิบัติงาน 5) การปกครองบังคับบัญชา โดยมีข้อวิจารณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .73) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็น ปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกใน ด้านที่ดี และเป็นแรงจูงใจภายในของงาน จึงทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น มีบางประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ประเด็นเกี่ยวกับทำนมืออิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.07) เป็นผลมาจากการ ปกครองบังคับบัญชาขององค์กรตำรวจนั้น มีความเข้มแข็งและเด็ดขาด ผู้ใต้ บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด

2. ปัจจัยบำรุงรักษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6 เกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = .82) อธิบายได้ว่า ปัจจุบันยังไม่มีมีการปรับ เงินเดือนให้กับข้าราชการตำรวจตามสภาวการณ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีรายได้

ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .67$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ เนื่องจากการบริหารงานในหน่วยงานยึดกฎระเบียบที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการกำหนดสวัสดิการเพิ่มขึ้นโดยดำเนินการในลักษณะการจัดตั้งกองทุน และนำผลจากกองทุนดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง จะทำให้ลดปัญหาการทุจริต หรือประพฤติมิชอบได้ ส่วนด้านสวัสดิการ ควรมีการจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการในหน่วยทุกระดับตามความเหมาะสม โดยอาจนำดอกผลจากกองทุนดังกล่าวมาสนับสนุนได้

2. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ให้พยายามตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตั้งใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง จึงควรมีการประกาศยกย่องชมเชย ให้

รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ให้เป็นที่รู้โดยทั่วกันเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

3. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีนโยบายการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นให้ตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของแต่ละสถานีตำรวจออกพบปะเยี่ยมประชาชนให้บ่อยขึ้น เพื่อแสวงหาความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจอันดีแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และให้ความคุ้มครองแก่พยานในคดีอาญาเป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น เทคโนโลยีต่าง ๆ ยานพาหนะต่าง ๆ น้ำมันเชื้อเพลิง ระบบสื่อสารที่ทันสมัยที่สามารถเชื่อมเครือข่ายถึงกันได้ เพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นแม้จะมีกำลังพลมากมายเพียงใด มีอาวุธ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมปานใดก็ตามหากปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว ความพยายามทั้งหมดของตำรวจก็แทบจะไร้ผล กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นก็สมควรที่จะแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เป็นไปอย่างครบถ้วน และสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดหน่วยงานอื่น โดยเป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมด เพื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ดีจำกัดเพลท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ศรีวพจน์. (2548). *การบริหารงานตำรวจยุคใหม่*. นครปฐม: โรงพิมพ์พันดาวงษ์ พรินต์ติ้ง.
- Anthony, William. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. 4th ed. Florida: Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.
- Ivancevich, John M. (2007). *Human Resource Management*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.